



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

Received: 21 Februari 2024, Revised: 16 Maret 2024, Publish: 19 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Peran Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus BPKAD Provinsi Papua Barat)

Samuel Peres Sefaniwi¹, Manuel Lambi²

¹STIE Mah-Eisa Manokwari, Indonesia

²STIE Mah-Eisa Manokwari, Indonesia

Corresponding Author: samuelperes173@gmail.com

Abstract: *This research aims to analyze: 1) The partial and simultaneous influence of organizational commitment, leadership and organizational culture on employee performance, 2) The most dominant variables that influence employee performance at BPKAD West Papua Province. The population of this study was 48 people. The sample was determined using a saturated sampling technique so that the entire population was sampled. Data collection uses questionnaires and documents, data analysis uses multiple linear regression. The research results show that: 1) Organizational Commitment, leadership and organizational culture have a partially positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational commitment, leadership and organizational culture have a simultaneous positive and significant effect on employee performance, 3) Leadership is the most dominant variable influence on employee performance at BNPKAD West Papua Province. 4) The coefficient of determination results show a value of 89.8%, meaning that employee performance variables can be explained by the variables Organizational Commitment, Leadership and Organizational Culture, while the remaining 10.2% is explained by other variables outside the model.*

Keyword: *Organizational Commitment, Leadership, Organizational Culture and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Pengaruh parsial dan simultan dari komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, 2) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPKAD Provinsi Papua Barat. Populasi penelitian ini adalah 48 orang. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen, analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, 2) Komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, 3) Kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di BPKAD Provinsi Papua Barat. 4)

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai 89,8%, artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi, sementara sisanya sebesar 10,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan istilah yang sering dianggap mudah untuk dipahami, namun kenyataannya tidak demikian. Perkembangan manajemen pemerintahan yang memasukkan “kinerja” sebagai indikator penting keberhasilan pemerintah, memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas pemerintahan sekaligus mengambil resiko yang besar, terutama bagi pemerintah di negara-negara sedang berkembang. Bagian awal artikel ini akan mendiskusikan dari keduanya. Resiko utama berpangkal dari anggapan bahwa indikator kinerja mudah untuk didefinisikan, dilaksanakan, dan dimonitor, dengan mengabaikan biaya (*cost*), termasuk di dalamnya transaction costs, serta kurang menghargai proses dan lebih berorientasi pada hasil. Hal ini pada gilirannya akan membawa kita kepada proses yang buruk dan hasil yang buruk.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2012).

Kinerja tetap merupakan konsep yang terus berkembang. Untuk mencapai kesepakatan apa yang dapat mewakili kinerja, terutama kinerja yang berhasil, makin sulit untuk dicapai karena sifat dari aktivitas sektor publik. Kebanyakan program-program pemerintah memiliki tujuan yang lebih dari satu dan tujuan tersebut cenderung tidak terlalu jelas, dapat berubah, kontroversial, dan pada waktu tertentu, bertentangan satu dengan yang lain. Dalam kondisi seperti ini kinerja merupakan fenomena yang multifaset, dan subyektif. Biasanya ada berbagai pihak, individu maupun organisasi, yang dapat dipengaruhi atau mempengaruhi program-program pemerintah – sehingga terdapat perbedaan perspektif yang luas tentang apa yang menjadi dasar suatu kinerja. Tidak seperti perusahaan swasta yang menjadikan keuntungan sebagai ukuran kesuksesan, bagi organisasi pemerintah kriteria sukses ada banyak dan kontroversial.

Kinerja sumberdaya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja output baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara & Hasibuan, 2009) Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008). Menurut Mangkunegara & Hasibuan (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pentingnya kinerja bagi pegawai dalam instansi pemerintahan adalah untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan secara keseluruhan terutama melakukan kegiatan-kegiatan yang sifatnya memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya. Tujuan tersebut dapat dicapai apabila pembangunan nasional dilakukan secara keseluruhan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Keberhasilan pembangunan tergantung pada aspek manusianya itu sendiri yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam Negara, dalam hal ini adalah PNS. Agar dapat mencapai tujuan nasional sebagaimana diungkapkan di atas, diperlukan adanya PNS yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Agar dapat mewujudkan PNS yang sempurna, maka PNS perlu dibina dalam rangka meningkatkan kinerja dan menghasilkan kinerja yang sebaik-baiknya di BPKAD Provinsi Papua Barat.

Penting disadari sejak dini bahwa kinerja merupakan konsep yang relatif dan memiliki hubungan yang kuat dengan budaya. Kita bisa memahami sifat relatif dan culture-related dari kinerja dengan memperhatikan beberapa contoh. Pegawai pemerintah dipandang memiliki kinerja yang baik apabila mereka: a) Bekerja sesuai aturan yang ada, dalam suatu sistem yang menjadikan kepatuhan terhadap aturan sebagai tujuan utama. b) Bekerja dengan memperhitungkan setiap rupiah dari anggaran publik, dalam suatu sistem yang menjadikan kepatuhan kepada aturan sebagai tujuan utama, c) Bekerja dengan mematuhi setiap instruksi atasan tanpa *reserve*, dalam suatu sistem yang sangat hirarkis. d) Bekerja dengan bersaing secara mati-matian untuk meningkatkan pengaruh dan sumberdaya, dalam suatu sistem yang memandang tinggi kompetisi. e) Bekerja dengan mengutamakan kerjasama secara harmonis untuk meningkatkan pengaruh dan kohesi kelompok, dalam sistem yang tidak mentolerir adanya konflik.

(Wibowo, 2016) menerangkan komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. (Pusparani, 2021) Komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi, seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kebanyakan riset telah berfokus pada keterlibatan emosi pada organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilainya sebagai ‘standar emas’ bagi komitmen pekerja” (Hardiani & Sugiarto, 2023). Colquitt, dkk (dalam Wibowo, 2016) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang melekat atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Hal ini dikaitkan dengan tuntutan organisasi agar seorang pemimpin dapat membawa organisasi bergerak dalam frame yang benar untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dituntut untuk menciptakan hubungan personal dengan orang lain daripada kebutuhannya sendiri, dan harus berani menerima kegagalan. Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, maka ia perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan objek, sebagaimana layaknya benda mati, yang dapat diperlukan sekehendak hati. Menurut Edwin Ghiselli (dalam Handoko, 2016), “kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran”. (Hasibuan, 2008) mendefinisikan “Kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. (Siagian, 2008) yang menyatakan bahwa “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain”.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai

tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Tugas utama dari seorang pemimpin adalah mengambil keputusan. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi maka semakin besar bobot dari keputusan yang diambilnya meskipun sering keputusan tersebut bersifat umum dan kualitatif. Seorang pemimpin yang baik harus selalu memiliki pemikiran bahwa setiap orang yang ada di dalam organisasi adalah penting dan spesial. Seorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Pemimpin juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu melalui sistem yang baik.

Disamping komitmen organisasi dan kepemimpinan, faktor lain yang juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya (Hidayat et al., 2013). Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah (Farida & Hartono, 2016).

Menurut Deal dan Kennedy dalam (Tika, 2014) terdapat lima unsur yang mempengaruhi pembentukan budaya organisasi, yaitu sebagai berikut: Lingkungan usaha, Nilai-nilai, Pahlawan, Ritual, Jaringan budaya. Unsur-unsur tersebut harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk dibentuk dan menerapkan nilai yang merupakan keyakinan dasar yang dianut bersama demi hasil suatu pencapaian tujuan organisasi. Budaya Organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Pentingnya komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi dikemukakan oleh Putra, (2015) : dalam penelitiannya, yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Manery et al., (2018), juga menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan empirik terhadap kuatnya pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai setidaknya juga telah dikemukakan oleh beberapa peneliti antara lain: Manery et al., (2018), (Angraini, 2017), (Dahlan & Madjodjo, 2020), (Halimah et al., 2016), (Saban, 2017).

Fenomena yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa aspek komitmen organisasi dari pegawai masih rendah, kepemimpinan belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai dan budaya organisasi belum menunjang dalam pelaksanaan tugas-tugas kantor. Oleh sebab itu jika ketiga variabel itu bisa ditingkatkan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua Barat dapat meningkat secara signifikan. Dalam konteks inilah maka penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh komitmen

organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sekaligus memberikan rekomendasi pemikiran bagi Pemerintah Daerah dalam peningkatan kinerja pegawai. Dalam konteks inilah maka rumusan masalah dari penelitian adalah: (1) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, (2) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif analitis dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian melalui perhitungan- perhitungan matematis untuk membuktikan secara ilmiah apakah ada hubungan-hubungan yang terjadi diantara variabel penelitian dan sejauh mana implikasinya terhadap variabel tertentu yang ingin dibuktikan dalam penelitian ini (Echdar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPKAD Provinsi Papua Barat berjumlah 48 orang, menggunakan sampel jenuh. Menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui antar variabel, dengan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Komitmen organisasi
- X2 = Kepemimpinan
- X3 = Semangat Kerja
- b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.284 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja berada di antara 0.530 – 0.933. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.284 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test Unstandardized Residual

N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54716545
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.098
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah,2022.

Berdasarkan uji statistic normalitas pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdistribusi dengan normal.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.474	3	328.491	128.471	.000 ^b
	Residual	112.505	44	2.557		
	Total	1097.979	47			

Sumber : Data primer diolah, 2022

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.045	1.233		-3.281	.002		
	Komitmen Organisasi	.379	.138	.278	2.748	.009	.228	4.393
	Kepemimpinan	.432	.083	.424	5.205	.000	.351	2.851
	Budaya Organisasi	.405	.091	.344	4.479	.000	.394	2.537

Sumber : data primer diolah,2022.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 2.748 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.748 > 2.010$, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0.009 > 0,05$. Karena $sig. > \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Badrianto & Astuti (2023) komitmen organisasi merupakan suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan. Kinerja pegawai akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen organisasi yang baik. Pegawai yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Mereka akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh.tanggung jawab. Seorang pegawai dengan komitmen organisasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat & Esther (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 5.205 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa t hitung $<$ t tabel = 5.205 $<$ 2.010, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 <$ 0,05. Karena sig. $<$ α , maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepemimpinan. Menurut Sjarlis & Kasman (2023) Kepemimpinan adalah filsafat dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang berwujud sebagai kerja atau bekerja. (Masela et al., 2021) Kepemimpinan adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat Kepemimpinan, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat Kepemimpinan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan. Jadi manfaat dari Kepemimpinan yang baik akan membawa perubahan yang baik dalam mencapai hasil yang diinginkan oleh pimpinan, seperti kegotong royongan, kebersamaan, keterbukaan, kekeluargaan dan juga produktivitas kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing anggota organisasi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Effendi & Abdul Aris (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi dan Kepemimpinan baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 4.479 dan nilai t tabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa t hitung $>$ t tabel = 4.479 $>$ 2.010, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,000 <$ 0,05. Karena sig. $<$ α , maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi karena budaya organisasi merupakan elemen yang sangat dibutuhkan di dalam menjalankan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan budaya organisasi yang baik dan benar agar dapat dijiwai dan dipraktekkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas. Budaya organisasi yang berhubungan langsung dengan pegawai antara lain adanya inisiatif individual, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, dan pola komunikasi serta dikombinasikan dengan *Core Values* DJKN (*integrity, commitment, dan sincerity*).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Zakharia (2014), dengan judul “Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan member kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, (2) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

guru, (3) budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 128.471 lebih besar daripada 2,57 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (128.471 > 2,57) Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Hasibuan, 2017) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik/lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan. Definisi lain, menjelaskan bahwa kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Prestasi kerja juga merupakan suatu prestasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Poluakan (2016) pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target.

c. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kepemimpinan (X2), karena $\beta=0,344$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Kepemimpinan (X2) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 (0,000 < 0,005) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta =0,413$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut, 1) Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, 2) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, 3) Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja, 4) Secara simultan Komitmen Organisasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Papua Barat, 5) Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel Kepemimpinan. Saran kepada Kepala BPKAD Provinsi Papua Barat agar senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi sehingga kedepan organisasinya dapat berjalan dengan lebih baik.

REFERENSI

Anggraini, D. N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada PT. Sari Warna Asli Unit 1 Karanganyar). *Skripsi, Institut*

Agama Islam Negeri Surakarta.

- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848.
- Dahlan, F., & Madjodjo, F. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Tidore Kepulauan. *Indonesia Accounting Journal*, 2(2), 196–203.
- Echdar, S. (2017). Metode penelitian manajemen dan bisnis. *Bogor: Ghalia Indonesia.*
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Alfabeta.*
- Effendi, M., & Abdul Aris, M. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Pemenuhan Kewajibannya (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Orang Pribadi Yang Terdaftar Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta).*
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu komunikasi teori dan praktek.*
- Ermawati, N. (2018). Pengaruh religiusitas, kesadaran wajib pajak dan pengetahuan perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 10(1), 106–122.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.*
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. *Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.*
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 17(2), 186–196.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia.* Bpfe.
- Hardiani, H., & Sugiarto, S. (2023). Peran etika kerja islam dan manajemen pengetahuan terhadap peningkatan komitmen organisasi pada bank muamalat Cabang makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(1), 1–11.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia.*
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. *PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.*
- Hidayat, N., Hamid, D., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Indra, K. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja. Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Perilaku organisasi. edisi 9. buku 1. *Jakarta: Salemba Empat.*
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Masela, M., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 239–249.

- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). Perilaku organisasi: Manajemen sumber daya manusia dan organisasi. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Poluakan, F. A. (2016). Pengaruh perubahan dan pengembangan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Galesong Prima Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(4).
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada industri kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62–77.
- Rahmat, B., & Esther, E. (2016). Perilaku pemilih pemula dalam pilkada serentak di Kecamatan Ciomas Kabupaten Serang tahun 2015. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 42(2), 25.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. person.
- Saban, E. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi*. Tesis dan Disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sandewa, F. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Clean Government*, 1(2), 90–110.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309.
- Sjarlis, S., & Kasman, T. J. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pare-Pare. *Journal of Management and Business Accounting*, 1(1), 47–56.
- Sumanto, M. A. (2014). *Psikologi Umum*. Media Pressindo.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. *PT. Buku Seru*.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482.
- Tika, P. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta, 51.
- Wibowo, M. K. (2016). Jakarta: Rajawali Pers. *PT RajaGrafindo Persada*.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zakharia, F. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Yadika 3 Tangerang. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 3(1), 39–50.