

Pengaruh Komitmen Pemimpin dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat

Ari Nugroho^{1*}, Ali Kabul Mahi², Iskandar Z. Hifnie¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

¹Universitas Lampung, Lampung, Indonesia

*Correspondence: arinugrohodpupr@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai, apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan apakah terdapat pengaruh antara komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode *Purposive Sampling* sehingga didapat sampel berjumlah 34 orang pegawai. Uji t digunakan untuk mencari hipotesis dari komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai, kemudian budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompetensi pemimpin (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh kompetensi pemimpin (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

Kata kunci: Komitmen Pemimpin, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine whether there is an effect of commitment on employee performance, whether there is an influence of culture on employee performance, and whether there is an influence between leader commitment and organizational culture on employee performance in the Procurement Section of the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency. This research method uses quantitative descriptive. The population in this study found 35 employees. Determination of the sample using the purposive sampling method so that a sample of 34 employees is obtained. The test is used to find the hypothesis of commitment to employee performance, then culture to employee performance, and to find out whether there is an influence between commitment and culture on employee performance. The conclusion of this study is that there is an effect of leader competence (X_1) on employee performance (Y). Also, there is an influence between organizational culture (X_2) and employee performance (Y). Then there is the influence of leader competence (X_1) and organizational culture (X_2) together on the performance of employees (Y) of the Procurement Section of the Regional Secretariat of Tulang Bawang Barat Regency.

Keywords: Leader Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Febrian et al., 2019). Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama (Aoliso & Lao, 2018). Lingkungan yang baik dapat tercipta

dari sebuah komitmen pemimpin yang baik (Suhartini, 2020).

Seseorang yang ingin menjadi pemimpin yang efektif harus memiliki sebuah komitmen (Qamaruddin & Iskandar, 2021). Komitmen pemimpin merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sistem manajemen suatu organisasi, komitmen pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja

suatu organisasi dimasa yang akan datang(Handoko & Rambe, 2018). Komitmen pemimpin mampu mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi dimana yang akan datang(Sumarwinati & Ratnasari, 2019). Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa seorang pemimpin akan memberikan dorongan motivasi kepada pegawainya untuk melaksanakan program dengan memperhatikan peraturan yang berlaku.

Sebuah organisasi pasti memiliki budayanya masing-masing. Budaya organisasi mampu membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama(Pratiwi & Puspitadewi, 2021). Budaya organisasi dapat dianggap sebagai satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam(Fahrizi, 2020). Adanya komitmen pemimpin dan budaya organisasi bisa jadi pemicu adanya pengaruh dari kinerja pegawai(Lestari et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi(Hamid & Kurniawaty, 2020). Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi, dan misi suatu organisasi(Gani, 2020). Kinerja pegawai diharapkan selalu memperoleh hasil yang baik kualitas dan kuantitasnya(Anggereni, 2018). Penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai tujuan, tapi juga mampu menjadi sarana evaluasi kinerja pada akhir periode dan untuk mengelola keadaan pasca kerja selama periode(Fitriani et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi di Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat adalah komitmen pemimpin dalam mengembangkan tujuan organisasi belum dapat sepenuhnya terealisasi dengan baik, bisa dilihat dari tidak tersedianya sumber daya berupa anggaran untuk menunjang sebuah

program untuk menjamin terlaksananya kebijakan berupa pelaporan peningkatan penggunaan produk dalam negeri (P3DN) Kabupaten Tulang Bawang Barat pada aplikasi (SISWAS-P3DN). Kinerja pegawai menurun terlihat dari penyelesaian target program kegiatan yang belum memenuhi harapan organisasi, realisasi pelaporan P3DN sampai dengan saat ini baru mencapai 4,83%.

Dari permasalahan yang ada, akhirnya peneliti memiliki tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja pegawai, apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dan apakah terdapat pengaruh antara komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat. Variabel penelitian ini adalah Komitmen Pemimpin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuisioner, telaah dokumentasi dan kepustakaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang yang berjumlah 35 orang pegawai. Sampel pada penelitian ini adalah 34 orang, diambil dari jumlah populasi kecuali peneliti. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis apakah Komitmen

Pemimpin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun uji-f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Setelah itu dilakukan dengan uji koefisien determinasi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, kemudian perhitungan

korelasi tersebut dilanjutkan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis apakah Komitmen Pemimpin (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Komitmen Pemimpin (X_1)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,686	5,767		,813	,422
Komitmen (X_1)	,924	,105	,840	8,774	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 1, hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 8,774. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,696, $t_{hitung} 8,774 > t_{tabel} 1,696$, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Komitmen Pemimpin (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Komitmen Pemimpin (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 4,686 + 0,924X_1$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Komitmen Pemimpin sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,924 point.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Budaya Organisasi (X_2)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,949	3,400		3,809	,001
Budaya Org. (X_2)	,763	,061	,911	12,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 12,478. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,696) dari t-tabel maka $t_{hitung} 12,478 > t_{tabel} 1,696$, sehingga dapat disimpulkan bahwa: H_a menunjukkan bahwa hipotesis H_a diterima, yaitu Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh variabel terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi variabel Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 12,949 + 0,763X_2$ yang artinya

untuk setiap peningkatan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,763 point.

Setelah dilakukan uji hipotesis selanjutnya dilakukan uji hipotesis parsial, selanjutnya dilakukan uji hipotesis simultan komitmen pemimpin (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menggunakan program SPSS dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954,196	2	477,098	105,881	,000 ^b
	Residual	139,686	31	4,506		
	Total	1093,882	33			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Org (X₂), Komitmen (X₁)

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 105,881 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,316. Oleh karena itu, Komitmen Pemimpin (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu,

berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Komitmen Pemimpin (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Regresi Linear Berganda Komitmen Pemimpin, Budaya Organisasi, dan Kinerja Pegaawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,058	3,864		1,309	,200
	Komitmen (X ₁)	,364	,113	,331	3,223	,003
	Budaya Org (X ₂)	,546	,086	,652	6,347	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X₁ = 0,346 lebih besar dari pada koefisien regresi X₂ = 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, Pengaruh variabel Budaya Organisasi lebih tinggi atau lebih penting daripada Komitmen Pemimpin pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pemimpin (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y). Serta, terdapat pengaruh antara budaya organisasi (X₂) dengan kinerja pegawai (Y). Kemudian terdapat pengaruh kompetensi pemimpin (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) Bagian

Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2), 606–615.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Kupang. *Bisman-Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(01), 9–16.
- Fahrizi, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bukit Kemuning Di Lampung Utara. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 4(2), 17–26.
- Febrian, W. D., Zulhaida, Z., & Ilosa, A.

- (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Riau Kepri Syariah Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 2(2), 77–87.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264.
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 9–16.
- Hamid, H., & Kurniawaty. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(1).
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45.
- Lestari, S. R., Hendriani, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh komitmen organisasi pada Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Economica*, 7(2), 669–686.
- Pratiwi, M. N., & Puspitadewi, N. W. S. (2021). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan produksi bagian circular loom di PT X Sidoarjo. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 45–55.
- Qamaruddin, M. Y., & Iskandar, M. I. (2021). Analisis Efektivitas Penerapan E-Absensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 210–219.
- Suhartini, T. (2020). Implementasi Kepemimpinan Otentik dan Person-Organisation Fit serta Hubungannya dengan Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasional Islami. *JESI (Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia)*, 10(2), 132–149.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 13–27.