

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai Tahun 2022-2023

Nadia Ayu Anggita¹, Aisyah Siregar^{1*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: aisyahsiregar35@gmail.com*

ABSTRACT

Human resource management is the activity of planning, procuring, developing, maintaining and using human resources to achieve goals both individually and organizationally. The sample used in this research was 30 honorary employees who were in the District Investment and One-Stop Integrated Services Service. Serdang Bedagai. as a research sample. The analytical techniques used in this research are Instrument Testing, Classical Assumption Testing, Hypothesis Testing and Multiple Linear Regression Analysis. The results of this research show that hypothesis (1) shows that $t_{count} (2.300) > t_{table} (1.703)$, likewise with a significance value of $0.007 < 0.05$, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that Leadership Style (X1) influences performance (Y). hypothesis (2) it is known that $t_{count} (8.012) > t_{table} (1.703)$, and the significance value is $0.00 < 0.05$, so it can be concluded that the second hypothesis is accepted, meaning that the Organizational Commitment variable (X2) has an effect on the performance variable (Y). Hypothesis (3) shows that $t_{count} (0.244) < t_{table} (1.703)$, and the significance value is $0.009 < 0.05$, so it can be concluded that the third hypothesis is accepted, meaning that the Organizational Culture variable (X3) influences the performance variable (Y). In hypothesis (4), it is known that $F_{count} (22.939) > F_{table} (2.975)$, and the significance value is $0.000 < 0.05$, so it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning Leadership Style (X1), Organizational Commitment (X2), Organizational Culture (X3), have a joint (simultaneous) effect on the performance variable (Y).

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment and Organizational Culture on Performance.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 30 orang tenaga Pegawai honorer yang berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai. sebagai sampel penelitian Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Intrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis (1) diketahui bahwa $t_{hitung} (2,300)$

$> t_{\text{tabel}} (1,703)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y). hipotesis (2) diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (8,012) > t_{\text{tabel}} (1,703)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). hipotesis (3) diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} (0,244) < t_{\text{tabel}} (1,703)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Pada hipotesis (4) diketahui bahwa $F_{\text{hitung}} (22,939) > F_{\text{tabel}} (2,975)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam organisasi maupun dalam instansi pemerintahan telah mendapat perhatian penting dari banyak kalangan masyarakat, apalagi dalam menghadapi era globalisasi saat ini yang telah disadari bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan keberhasilan dalam suatu instansi pemerintahan. Hingga saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah pada instansi pemerintahan.

Instansi pemerintahan pada Kantor Pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPPTSP) *Kabupaten Serdang Bedagai*. Jl. Negara Medan Tebing Tinggi Km.57 - Sei Rampah 20995. Merupakan perangkat pemerintah, sebagai Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu bertujuan meningkatkan kualitas layanan publik, memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik. mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang Perizinan, Keberhasilan lembaga organisasi pemerintahan ini dalam mencapai suatu tujuan tidak terlepas dari kontribusi kinerja para pegawai nya.

Menurut (Moeheriono, 2018), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Pada dasarnya organisasi atau pemerintah bukan saja menginginkan pegawai yang mampu terampil, dan cakap, tetapi yang terpenting adalah mereka berkeinginan untuk bekerja secara giat dan mampu memberikan kinerja yang baik untuk melayani masyarakat.

Gaya kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Nimran, 2018). Dalam suatu organisasi peran kepemimpinan memegang peran yang penting. Hal ini karena gaya kepemimpinan akan memberikan dorongan dan semangat bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Dapat di lihat pra survey yang di lakukan peneliti kepada pegawai honorer pada Pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 1. Pra Survey Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak	Total
1	Apakah Pemimpin memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan pegawai ?	4 (20%)	16 (80%)	20
2	Apakah Pemimpin memberikan contoh penyelesaian tugas dan dorongan pada bawahan ?	6 (30%)	14 (30%)	20

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel tersebut dapat memperlihatkan bahwa kondisi yang menunjukkan hasil wawancara diatas untuk indikator gaya kepemimpinan pegawai pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang relatif rendah jika di lihat dari persentase pernyataan mereka.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2018). Komitmen pegawai merupakan bagian penting bagi yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen pegawai. Dapat di lihat pra survey yang di lakukan peneliti kepada pegawai honorer pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 2. Pra Survey Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	ya	Tidak	Total
1	Apakah Masing-masing Pegawai berkomitmen dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya ?	5 (25%)	15 (75%)	20
2	Apakah berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan pegawai ?	5 (25%)	15 (75%)	20
3	Apakah anda akan bekerja sampai pensiun ?	5 (25%)	15 (75%)	20

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel tersebut dapat memperlihatkan bahwa kondisi yang menunjukkan hasil wawancara diatas untuk indikator komitmen organisasi pegawai pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang relatif rendah jika di lihat dari persentase pernyataan mereka. Di temukan permasalahan diantaranya adalah masih rendahnya keinginan serta komitmen untuk tetap bekerja lebih lama di dalam instansi ini.

Budaya organisasi adalah suatu nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara mengerjakan sesuatu yang secara bersama-sama dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (Robbins, 2018). Pemerintahan sebagai suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dengan budaya organisasi.

Tabel 3. Pra Survey Budaya Organisasi

No	Pernyataan	ya	Tidak	Total
----	------------	----	-------	-------

1	Pegawai saling memberi perhatian kepada setiap masalah yang ada secara detail	2 (10%)	18 (90%)	20
2	Pegawai berorientasi kepada semua kepentingan pegawai	3 (15%)	17 (85%)	20

Sumber: Data diolah (2023)

Dari tabel tersebut dapat memperlihatkan bahwa kondisi yang menunjukkan hasil pra survey diatas untuk indikator budaya organisasi pegawai pada Dinas Perizinan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang relatif rendah jika di lihat dari persentase pernyataan mereka.

Permasalahan yang ada pada budaya organisasi yaitu tentang tidak adanya perhatian antar sesama pegawai honorer ketika ada masalah dalam pekerjaan dan pegawai masing masing berorientasi pada diri merek masing-masing hanya memikirkan diri nya sendiri. Hal ini menjadikan antara pegawai ini membuat seseorang/pegawai di kantor menjadi berkubu-kubu atau berkelompok-berkelompok dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar pegawai, Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja team di dalam menyelesaikan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sinambela (2022), mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia” adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang Pegaawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2018).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Nimran, 2018).

Komitmen Organisasi

Menurut (Luthans, 2019) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi Komitm en dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai nya tersebut.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. budaya organisasi adalah suatu nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara mengerjakan sesuatu yang secara bersama-sama dianut oleh

anggota organisasi itu dan mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak (S. P. and M. C. Robbins, 2016).

METODE

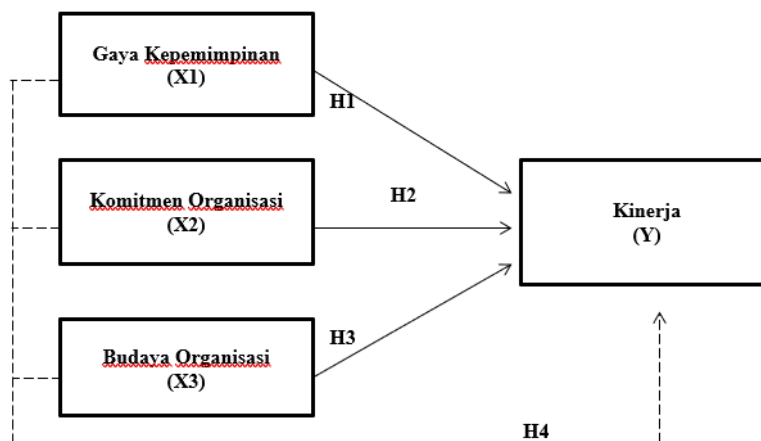
Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017; Manik et al., 2023; Setiawan et al., 2022) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Model Penelitian

Model pada penelitian ini adalah pengembangan. Maksud dari pengembangan ini yaitu mengembangkan dari penelitian terdahulu. Menurut (Zainal Arifin, 2011) menjelaskan pengertian penelitian dan pengembangan adalah suatu cara untuk mengatasi kesenjangan antara penelitian terapan dan penelitian dasar. Seringkali dalam penelitian ditemukan kesenjangan antara hasil penelitian yang bersifat teoritis dengan hasil penelitian yang bersifat praktis.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya yang berkaitan dengan masalah penelitiannya (Nana Sudjana, 2012), Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang tenaga honorer yang berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai.

Sampel

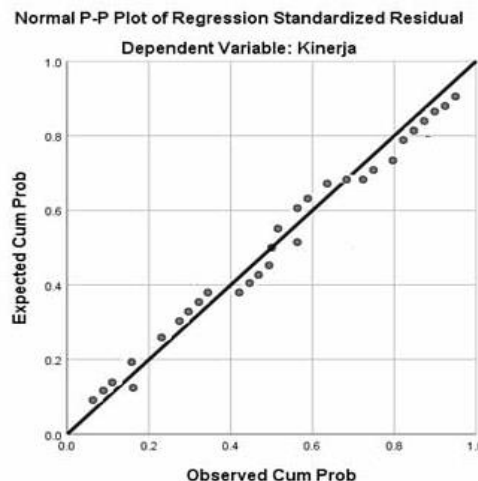
Menurut (Sugiyono, 2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh

populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di jadikan sampel (total sampling).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Persamaan I

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, grafik dan statistik. Uji normalitas metode grafik dengan menggunakan normal probability plot, sedangkan uji normalitas metode statistik menggunakan uji *one sample Kolmogorov Smirnov Test*. Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut :



Gambar 2. Normal P Plot Persamaan I

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Uji Regresi Linier Berganda

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.537	3.496		
	Gaya Kepemimpinan X1	-.077	.258	.311	3.220
	Komitmen Organisasi X2	1.146	.143	.940	1.064
	Budaya Organisasi X3	.059	.243	.300	3.332
a. Dependent Variable: Kinerja Y					

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 6.537 + -0.77 X_1 + 1.146 X_2 + 0,059 X_3$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Nilai $Y = 6.537$ menunjukkan besarnya variabel indeviden yaitu gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan variabel budaya organisasi (X_3) dalam keadaan konstan atau nol maka kinerja (Y) sebesar -6.537.
- Nilai (X_1) = -0,77 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan gaya kepemimpinan (X_1) maka akan di ikuti oleh penurunan kinerja (Y) sebesar -0,77 dengan asumsi variabel indeviden lainnya di anggap konstan (nol)
- Nilai (X_2) = 1.146 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi maka akan di ikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,749 dengan asumsi variabel indeviden lainnya di anggap konstan (nol)
- Nilai (X_3) = 0,059 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan Budaya Organisasi (X_3) maka akan di ikuti oleh kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,49 dengan asumsi variabel indeviden lainnya di anggap konstan (nol)

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tiga variabel indeviden dan satu variabel dependen menunjukkan bahwa:

1. Hipotesis Pertama:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai dengan melihat thitung ($2,300$) > ttabel ($1,703$), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,007 < 0,05$.

2. Hipotesis Kedua:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel Komitmen Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai honorer (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai dengan melihat thitung ($8,012$) > ttabel ($1,703$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,00 < 0,05$

3. Hipotesis Ketiga:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel Budaya Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap variabel kinerja pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai dengan melihat thitung ($0,244$) < ttabel ($1,703$), dan nilai signifikansinya sebesar $0,009 < 0,05$.

4. Hipotesis keempat:

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima, artinya artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X3), berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja (Y) pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Serdang Bedagai dengan melihat Fhitung (22.939) > Ftabel (2,975), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

REFERENSI

- Acar, A. Z. (2018). *Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry*. *Social and Behavioral Sciences*. 58, 217–226. Istanbul. Universitas Okan, Int. Jurnal. Log-Dept,
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Andre setiawan. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal Administrasi Negara*, 1(3), 989–102. FKIP Universitas Sebelas Maret
- Djamarah, S. B. dan A. Z. (2022). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edwin B. Flippo. (2019). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 952–962.
- Ghozali Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hari. (2017). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Latib, Aziz Fathoni., dan M. M. M. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)*. *Jurnal. Universitas Pandanaran Semarang*
- Luthans, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. (edisi ke-1). Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manik, E., Affandi, A., Priadana, S., Hadian, D., & Puspitaningrum, D. A. (2023, January). Comparison of normality testing with chi quadrat calculations and tables for the statistical value departement of elementary school education student at the University of Jember. In *AIP Conference Proceedings* (Vol. 2679, No. 1, p. 020018). AIP Publishing LLC.
- Martoyo, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi ke-5). Yogyakarta : BPPE
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Muhajir, I. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang)*. *Jurnal Ilmiah Tesis*, vol-1.
- Nana Sudjana. (2013). *Dasar-dasar Proses Belajar*,. Sinar Baru Bandung.
- Nimran. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : CV. Citra Media.
- Robbins, S. P. and M. C. (2016). *Manajemen* (Jilid 1 Ed). Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi* (edisi 12). Jakarta : Erlangga.
- Setiawan, M., Indiatuti, R., Hidayat, A. K., & Rostiana, E. (2021). R&D and Industrial Concentration in the Indonesian Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(2), 112.

- Sinambela. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan*. Journal of Education and Teaching, 1(1), 12–23.
- Situmorang dan Lutfi M. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU -Medan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT.Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung: Kencana Prenada Group.
- Warni, E. D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung*. Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 No., halaman 64-77. STIE Widya Wiwah