

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan

Wahyuningsih¹, Wenti Ayu Sunarjo²

Magister Manajemen, Universitas Pekalongan, Indonesia

arfaa3582@gmail.com

Kata Kunci:

Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) untuk menganalisis data yang diperoleh melalui kuesioner dari 38 responden pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai T-Statistics sebesar 11,686 dan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan nilai T-Statistics 0,254 dan tingkat signifikansi 0,987 (lebih besar dari 0,05), sehingga H0 diterima dan H2 ditolak. Demikian pula, Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan T-Statistics sebesar 0,987 dan tingkat signifikansi 0,324 (lebih besar dari 0,05), yang berarti H0 diterima dan H3 ditolak. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu memperkuat budaya organisasi yang positif, namun faktor-faktor lain seperti gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi perlu diperhatikan dengan pendekatan yang lebih holistik.

Abstrack

Key Word:

Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance.

This study aims to analyze the influence of Organizational Culture, Leadership Style, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Human Resources and Development Agency of the City of Pekalongan. The method used in this study is Structural Equation Modeling (SEM) with a Partial Least Squares (PLS) approach to analyze data obtained from a questionnaire administered to 38 employee respondents. The results indicate that Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance, with a T-Statistics value of 11.686 and a significance level of 0.000 (less than 0.05), which means that H0 is rejected and H1 is accepted. Leadership Style, on the other hand, shows a positive but insignificant effect on Employee Performance, with a T-Statistics value of 0.254 and a significance level of 0.987 (greater than 0.05), thus H0 is accepted and H2 is rejected. Similarly, Organizational Commitment has a positive but insignificant effect on Employee Performance, with a T-Statistics value of 0.987 and a significance level of 0.324 (greater than 0.05), meaning that H0 is accepted and H3 is rejected. These findings imply that to improve employee performance, the organization needs to strengthen its positive organizational culture. However, other factors such as leadership style and organizational commitment should also be considered with a more holistic approach.

Copyright © 2025 Wahyuningsih, Wenti Ayu Sunarjo

This work is licensed under an **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang semakin maju dan berkembang pesat, perubahan yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan membawa dampak besar terhadap kinerja organisasi, termasuk organisasi pemerintahan. Perkembangan teknologi informasi, tuntutan terhadap transparansi, dan efisiensi pelayanan publik menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pemerintah. Pemerintah daerah, sebagai salah satu elemen penting dalam sistem pemerintahan, diharapkan untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas kepada masyarakat. Salah satu kunci untuk mewujudkan hal tersebut adalah pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang efektif.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Pekalongan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam hal

pengelolaan kepegawaian, pendidikan, dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia aparatur, BKPSDM memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kualifikasi dan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Berdasarkan Peraturan Walikota Pekalongan Nomor 68 Tahun 2021 tentang Tugas dan Fungsi Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, BKPSDM Kota Pekalongan dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Tugas utama BKPSDM adalah membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang yang terkait dengan kepegawaian, pendidikan, serta pengembangan sumber daya manusia aparatur, yang mencakup kewenangan daerah dalam bidang manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Fungsi tersebut mencakup berbagai kegiatan, antara lain rekrutmen, penempatan, pelatihan, serta pengembangan kompetensi pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Seiring dengan semakin berkembangnya tuntutan terhadap kualitas pelayanan publik dan efisiensi pemerintahan, salah satu aspek penting yang harus diperhatikan adalah budaya organisasi di lingkungan pemerintahan. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang berkembang di dalam suatu organisasi, yang dapat mempengaruhi cara kerja, interaksi antar pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi. Budaya organisasi yang sehat dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan kolaboratif. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat diharapkan dapat mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil pengukuran kinerja terhadap indikator sasaran yang telah ditetapkan dalam Renstra 2021 – 2026, berikut capaian kinerja BKPSDM Kota Pekalongan dari tahun 2022 sampai dengan tahun 2023

Tabel 2. Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2022 – 2024

Tahun	Indikator Kinerja	Capaian	Keterangan
2022	Nilai SAKIP OPD	100%	Sangat Berhasil
	Persentase laporan SKP ASN tepat waktu	79,06%	Berhasil
	Persentase jumlah ASN yang meningkat kompetensinya		
2023		113,25%	Sangat Berhasil
	Nilai SAKIP OPD	99,70%	Sangat Berhasil
	Persentase laporan SKP ASN tepat waktu	113,68%	Sangat Berhasil
	Persentase jumlah ASN yang meningkat kompetensinya		
		85,92%	Berhasil

Sumber: LKJIP BKPSDM Kota Pekalongan Tahun 2022 dan 2023

Penelitian terdahulu Nicco Nurman dan Dewi Suryani menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Wan Dedi Wahyudi et.al menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu Dewi Astuti dan Fransisca Rith Risnawati et.al dan Fahmi Kamal et.al menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Muhammad Syamsul Hidayat et.al menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Rizal et.al menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Benyamin Richard Manery et.al menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Pekalongan, serta untuk memahami peran komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang menghubungkan keduanya. Penelitian ini juga bertujuan memberikan rekomendasi strategis guna meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan budaya organisasi dan komitmen organisasi di BKPSDM Kota Pekalongan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, yang kemudian diwariskan kepada anggota baru agar mengikuti sistem yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, digunakan dimensi budaya organisasi menurut Luthans (dalam Sopiah, 2008). Dimensi tersebut meliputi: aturan-aturan perilaku, norma, nilai-nilai dominan, filosofi, peraturan-peraturan dan iklim organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Sinaga & Zebua, 2021 dalam Sulthon,

2024). Gaya kepemimpinan ini mencakup perilaku pemimpin dalam mempengaruhi sikap, pola pikir, serta perilaku pengikutnya agar mereka dapat menyesuaikan diri dengan situasi sosial dan budaya organisasi. Faktor-faktor seperti latar belakang, pendidikan, dan lingkungan pemimpin dapat mempengaruhi cara kepemimpinan yang diterapkan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap loyalitas dan keyakinan karyawan terhadap organisasi serta tujuan-tujuan organisasi, yang mendorong keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempat mereka bekerja. Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah (2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu: *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*.

Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dimensi kinerja karyawan menurut Robbins (1994) dalam Riani (2011:104) meliputi kemampuan bekerja sama, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis, inisiatif, semangat, daya tahan dan kuantitas pekerjaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

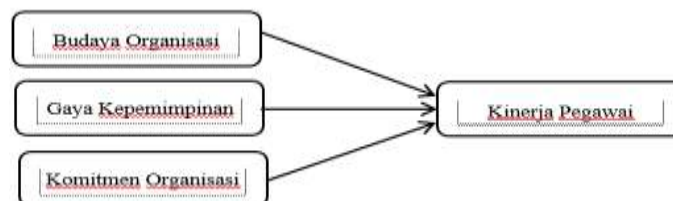
Budaya organisasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang saling mendukung. Budaya yang positif akan meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, yang berujung pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, kinerja pegawai yang baik dapat memperkuat budaya organisasi, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga dan mengembangkan budaya yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan, serta mendukung pegawai untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai, karena cara pemimpin mengarahkan dan memotivasi bawahan akan berdampak langsung pada produktivitas dan hasil kerja. Pemimpin yang mampu memilih gaya kepemimpinan yang tepat, seperti transformasional yang menginspirasi atau transaksional yang memberi penghargaan berdasarkan pencapaian, dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, faktor-faktor lain seperti keterampilan pemimpin, karakteristik pegawai, dan kondisi organisasi juga turut menentukan sejauh mana gaya kepemimpinan dapat mendorong kinerja pegawai secara efektif.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa terikat dengan tujuan organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Selain itu, komitmen yang kuat dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover, meningkatkan disiplin, serta mendorong kreativitas dan kerja sama tim. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat memperkuat komitmen pegawai, seperti memberikan pengakuan, kesempatan pengembangan, dan menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan

Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan

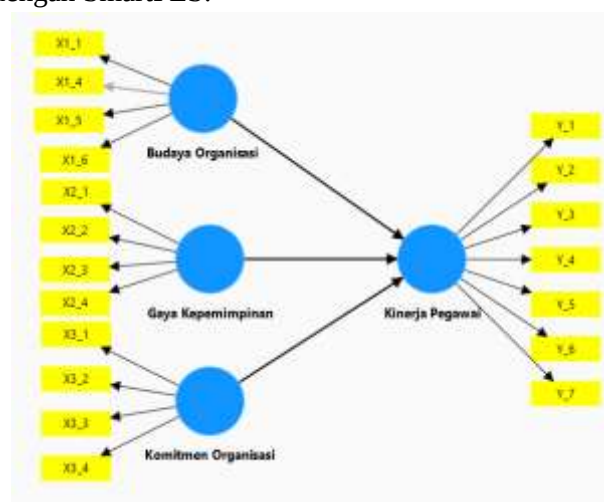
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2015:35), yang bertujuan untuk memperoleh informasi yang luas meskipun tidak mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan, yang berjumlah 38 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta sampel yang representatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara, dengan kuesioner sebagai instrumen utama.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program Partial Least Square (PLS). Menurut Harahap (2018), SEM adalah metode analisis yang menggabungkan beberapa pendekatan, yaitu analisis faktor, model struktural, dan analisis jalur (path analysis). SEM merupakan teknik analisis statistik multivariat yang memungkinkan pengujian hubungan kompleks yang tidak dapat diselesaikan dengan persamaan regresi linear. SEM juga dapat dianggap sebagai gabungan antara analisis regresi dan analisis faktor. Selain itu, SEM sering disebut sebagai Path Analysis atau Confirmatory Factor Analysis, karena kedua metode tersebut merupakan jenis khusus dari SEM. Dalam SEM, hubungan antara satu atau lebih variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen dapat dianalisis.

HASIL

Berikut hasil pengujian dengan SmartPLS:



Sumber Data: Hasil Olah Data 2024

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Budaya Organisasi	X1_1	0.809	Valid
	X1_4	0.809	Valid
	X1_5	0.773	Valid
	X1_6	0.758	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2_1	0.989	Valid
	X2_2	0.973	Valid
	X2_3	0.967	Valid
	X2_4	0.944	Valid
Komitmen Organisasi	X3_1	0.857	Valid
	X3_2	0.853	Valid
	X3_3	0.845	Valid
	X3_4	0.768	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.855	Valid
	Y2	0.823	Valid
	Y3	0.788	Valid
	Y4	0.810	Valid

Y5	0.780	Valid
Y6	0.777	Valid
Y7	0.735	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai outer loading untuk variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Pegawai masing-masing lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi-dimensi pada masing-masing variabel tersebut memiliki validitas yang tinggi, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dengan tepat.

Selain pada nilai outer loading, bisa dilihat juga dari nilai AVE:

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	AVE	Keterangan
Budaya Organisasi	0,620	Valid
Gaya Kepemimpinan	0,938	Valid
Komitmen Organisasi	0,691	Valid
Kinerja Pegawai	0,634	Valid

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai AVE diatas 0,50 sehingga menunjukkan arti bahwa variabel konvergen yang memadai mempunyai arti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator- indikatornya dalam rata-rata. Ghazali (2016)

Composite reliability

Composite reliability merupakan uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghazali (2006). Dalam hal ini, digunakan rumus rho_c dan Cronbach's Alpha.

Cronbach Alpha merupakan tolak ukur yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alph lebih dari 0,60 dan nilai rho c lebih dari 0,70, maka dapat dikatakan variabelnya reliable.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Budaya Organisasi	0.796	0.796	0.867	0.620
Gaya Kepemimpinan	0.978	0.999	0.984	0.938
Kinerja Pegawai	0.904	0.904	0.924	0.634
Komitmen Organisasi	0.853	0.877	0.899	0.691

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, didapat nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60 dan nilai rho_c lebih dari 0,70. Maka dapat dikatakan semua variabel telah memenuhi syarat reliable

Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen.

R-Square

Analisis Varian (R2) atau uji determinasi dilakukan untuk mengetahui besaran pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai r-square. Semakin tinggi nilai r-square maka semakin baik model prediksi dari penelitian yang diajukan. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, didapat hasil sebagai berikut:

Pengujian menunjukkan bahwa nilai R² (R square) sebesar 0,867 , adanya pengaruh seluruh variabel independent terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.867 atau 86.7%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 13,3 % pengaruh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara variabel – variabel penelitian dengan melakukan prosedur *bootstrapping* dengan melihat path coefficient.

Tabel 4. Path Coeficients

Uraian	Original Sampel (O)	T-Statistics	P Value	Kesimpulan
Budaya Organisasi → Kinerja Pegawai	0.861	11,686	0,000	Hipotesis Diterima
Gaya Kepemimpinan → Kinerja Pegawai	0.022	0.254	0,800	Hipotesis Ditolak
Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai	0.091	0,987	0,324	Hipotesis Ditolak

Sumber: *Output SmartPLS 3.0 (2024)*

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk kinerja pegawai, karena nilai, norma, dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi akan mempengaruhi cara pegawai berinteraksi, bekerja, dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Sebuah budaya organisasi yang positif dan mendukung akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang memungkinkan pegawai untuk merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Ketika organisasi memiliki budaya yang jelas, seperti budaya yang menekankan transparansi, kolaborasi, serta penghargaan terhadap prestasi, pegawai akan merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4, pengaruh antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 11,686 yang lebih besar dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Suryani Dewi et al (2016) dan Nicco Nurman yang menjelaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan akan lebih berhasil dalam meningkatkan kinerja tim mereka. Sebaliknya, pemimpin yang tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan pegawai dan situasi organisasi berisiko menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus memahami dan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mendukung perkembangan kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Namun berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4, pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 0,254 yang lebih kecil dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,800 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.

Meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi dapat mempengaruhi motivasi dan hubungan antara atasan dan bawahan, hasil analisis menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi dan kondisi eksternal lainnya, lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan yang baik dapat memberikan dampak positif, faktor-faktor lain yang mendukung kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muhammad Syamsul Hidayat et.al menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kesetiaan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, mereka cenderung merasa memiliki hubungan emosional yang kuat dengan organisasi dan lebih berusaha untuk mencapai tujuan bersama. Komitmen yang tinggi ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih loyal, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Pegawai yang merasa terikat dan dihargai oleh organisasi akan lebih cenderung untuk memberikan kinerja terbaik mereka karena mereka merasa bagian dari kesuksesan organisasi tersebut.

Namun berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4, pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 0,987 yang lebih kecil dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih besar dari alpha ($0,324 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.

signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan.

Hal ini diindikasikan karena masa kerja responden lebih dominan yang mempunyai masa kerja pendek dan menengah. Pegawai dengan masa kerja yang lebih panjang cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi, baik afektif maupun normatif, karena mereka merasa lebih terhubung dan memiliki tanggung jawab terhadap organisasi. Sebaliknya, pegawai dengan masa kerja yang pendek mungkin lebih berfokus pada peluang di luar organisasi dan memiliki komitmen yang lebih rendah. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Nicco Nurman yang menjelaskan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SmartPLS, dapat disimpulkan pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan sebagai berikut: 1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang signifikan dengan T-Statistics sebesar 11,686, yang lebih besar dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai; 2) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang tidak signifikan dengan nilai T-Statistics sebesar 0,254 yang lebih kecil dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih besar dari α ($0,987 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Pekalongan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Muhammad Syamsul Hidayat et.al menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan; 3) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan yang tidak signifikan, dengan T-Statistics sebesar 0,987 yang lebih kecil dari 1,96 dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,324 > 0,05$). Oleh karena itu, H_0 diterima dan H_3 ditolak, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Nicco Nurman yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Nurman, N. (n.d.). Pengaruh adversity quotient, budaya organisasi dan training terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, 43–55.
- Suryani, D., & Budiono. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Kerta Rajasa Raya. *Jurnal XYZ*, 16(1).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal XYZ*, 2(1), 31–44.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal XYZ*, 2(2), 55–68.
- Risnawati, F. R., Herlindah, & Azahari, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah, (2), 137–149.
- Hidayat, M. S., et al. (2024). Motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 37–48.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jurnal XYZ*, 5(3), 1126–1140.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara: The effect of organizational commitment and organizational culture on employee performance of BKDPSDA in Halmahera Utara Regency. *Jurnal XYZ*, 6(4), 1968–1977.
- Sulthon, M. R. (2024). Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 4(2), 273–284.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Retrieved from <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
- Harahap, S. (2018). *Structural equation modeling: Konsep dan aplikasi*.
- Ghozali, I. (2006). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square*.