



Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi (Study Pada Pegawai BKD Dan PSDM Di Kabupaten Dompu)

Nira Nurillah¹ Lalu Suparman² Mukmin Suryatni³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram

Korespondensi Penulis : nurillahnira49@gmail.com

Abstract This research aims to determine the influence of leadership, organizational culture on organizational commitment at the BKD and PSDM offices in Dompu. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The population and respondents in the research were 56 employees. The data collection method used was the census method. The data collection tool is a questionnaire. The analytical tool used is Multiple Linear Regression analysis using the SPSS version 25 program. The results of data analysis show that (1) Leadership has a positive and significant effect on Organizational Commitment at the BKD and PSDM offices in Dompu. (2) Organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment at the BKD and PSDM offices in Dompu.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD Dan PSDM Di Dompu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif berbentuk kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan responden dalam penelitian adalah 56 pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan metode sensus. Alat pengumpulan data adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD Dan PSDM di Dompu. (2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD Dan PSDM Di Dompu.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu organisasi memiliki peranan penting, karena tanpa adanya dukungan SDM yang baik maka suatu organisasi dapat menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi (Ardana, 2012). Dalam mengelola SDM yang berada di dalam organisasi instansi pemerintahan, harus dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman agar dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja suatu organisasi tidak akan bisa mencapai target yang diinginkan apabila tidak ada komitmen kerja dari pegawai. Wibowo (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemudian Mohamed & Anisa (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi melihat kepada kesiapan pegawai untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai – nilai organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi dalam segala bentuk situasi dan kondisi organisasi.

Received: 22 November 2023 Accepted: Januari 19, 2024 Published: 29 April 2024

* Nira Nurillah, nurillahnira49@gmail.com

Komitmen organisasi yang tinggi dapat ditunjukkan dengan sikap yang selalu bekerja efektif serta mencari jalan keluar jika terjadi permasalahan pekerjaan, dengan adanya komitmen organisasi maka akan menciptakan produktivitas perusahaan yang tinggi (Putra & Darmawan, 2022)

Dalam perkembangannya ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi di antaranya adalah kepemimpinan, kompetensi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor yang dianggap penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepemimpinan (Nurafiah, 2012). Kepemimpin mempengaruhi komitmen melalui hubungan antara atasan dengan bawahan, atau karyawan dengan pemimpinnya (Meyer & Allen, 1997).

Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa teori tentang fungsi dari pemimpin yang dikemukakan oleh para pemikir dari dunia barat, maka kita hanya akan menemukan bahwa aspek kepemimpinan sebagai konsep interaksi, relasi proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi secara horizontal semata.

Kepemimpinan merupakan hal penting dalam suatu organisasi sebab kepemimpinan adalah salah satu kunci vital keberhasilan organisasi dapat tercapai. Semua keputusan, pergerakan dan laju pembangunan organisasi membutuhkan seorang pemimpin. Alasan penting lainnya yaitu sebagai dasar untuk membangun tim yang kuat. Tuna et al. (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Kepemimpinan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan (Sinambela & Lestari, 2022).

Gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang diteliti oleh Ani Khuryatul Abadiyah (2020) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Namun hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Randy Aldora, Listiana dan Sefnedi (2019) menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil dari pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu yaitu hasil penelitian yang sama, namun saya sebagai peneliti Beranggapan bahwasannya dalam proses penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa para ahli tersebut, dan hasil dari penelitian mereka yang berbeda - beda terutama dalam mengukur variabel atau indikator variabel yang digunakan juga berbeda.

Faktor Kepemimpinan, yang mempengaruhi Komitmen Organisasi adalah budaya organisasi. Beberapa hasil penelitian yang mengaitkan atau yang menghubungkan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dari beberapa hasil Riset sebelumnya di antaranya, Penelitian yang dilakukan Moon (2000) menunjukkan bahwa budaya organisasi

yang diukur melalui kejelasan tujuan organisasi dan otonomi pekerjaan bahwa mempunyai pengaruh yang parsial dan signifikan positif terhadap komitmen organisasi baik pada perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Pada BPKD Kota Suka bumi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan diantaranya oleh Messner (2013), Lok & Crawford (2001), Naqvietal., (2013). Studi tentang hubungan atau yang mempengaruhi dari Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya

Strategi Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Kabupaten Dompu dalam pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan yaitu sinergitas pelayanan dan pengembangan manajemen kepegawaian dengan sistem informasi dan teknologi berbasis elektronik, sedangkan arah kebijakan yang diambil guna mendukung strategi tersebut adalah Penguatan dan Pengembangan peran ASN, kelembagaan dan perluasan pelayanan kepegawaian dengan system informasi teknologi berbasis elektronik yang pada akhir dapat meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, serta meningkatnya akuntabilitas kinerja pemerintah.

Target pencapaian visi dan misi tentunya harus diimbangi dengan komitmen pegawai yang tinggi pula, akan tetapi dengan belum optimalnya Pelayanan Administrasi Kepegawaian karena rendahnya kompetensi, pendidikan dan profesionalitas PNS dan sarana prasarana penunjang kegiatan yang belum memadai serta masih kurangnya kesadaran setiap PNS untuk mematuhi peraturan tentang hak dan kewajibannya dalam melakukan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dengan relatif rendahnya tugas pekerjaan yang diemban kemungkinan dirasakan volume beban sedikit ringan dan di tambah dengan tanggung jawab yang ringan. Permasalahan tidak terlepas dari arahan perintah yang kurang diterapkan atau di-implementasikan, karena kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh pimpinan, maka dengan dalam hal ini, pimpinan hanya memberikan kepercayaan pada pegawai yang memiliki kompetensi saja yang pada akhirnya berpengaruh juga pada orientasi hasil, baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Seharusnya kepemimpinan yang memiliki kharisma dihadapan anggota - anggotanya yang pada gilirannya akan tercipta budaya organisasi yang kuat, kerja sama erat diantara anggota dan pemimpin (team work), disiplin, komitmen tinggi terhadap organisasi (Ridwal, 2018). Berdasarkan uraian penjelasan latar masalah, fenomena, dan gap research seperti di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai : Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Di Kabupaten Dompu.”

Berdasarkan uraian latar belakang di atas setiap Kantor pastinya mempunyai masalah - masalah internal yang ada di lingkungan tersebut. Masalah - masalah tersebut tentunya memiliki peran penting bagi seorang pegawai dimana kepemimpinan dan Budaya organisasi menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Robbins (2001) berpendapat bahwa Komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, berniat memelihara ke-anggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasi menurut Alwi (2001) adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai- nilai dan tujuan organisasi. Dessler (2000) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan identifikasi dari keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi di cirikan dengan 3 hal, yaitu : a.Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. b. Kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi. c. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Kepemimpinan

Robbins & Judge (2013), mengemukakan kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai (2013) kepemimpinan adalah sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan seseorang yang berusaha mempengaruhi perilaku lainnya dalam suatu kelompok tanpa menggunakan bentuk paksaan (Gibso & James, 1997). Burhanuddin (1994), kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti manajemen, sebab kepemimpinanlah yang menentukan arah dan tujuan sebuah organisasi dengan memberikan bimbingan dan menciptakan iklim kerja yang mendukung pelaksanaan proses manajemen secara keseluruhan.

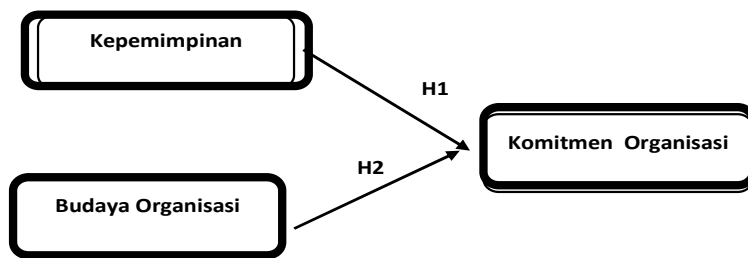
Budaya Organisasi.

Menurut Sutrisno (2018):” Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan social yang tidak tampak, yang dapat di gerakkan orang – orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”. Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2010) adalah” sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Adapun menurut Mangku negara (2010)”budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai –nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang di jadikan pedoman tingkah laku bagi

anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal ”. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang di bawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya, inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Menurut Wibowo & Gunawan (2015) bahwa : “ budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu”.

Kerangka Konseptual.

Berikut gambar kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif kausalitas. Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono & Sutopo, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM di Kabupaten Dompu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja aktif pada Badan Kepegawaian Daerah dan PSDM Di Kabupaten Dompu. Jumlah populasi Sebanyak 56 orang pegawai Yang terdiri dari 36 PNS, dan 20 Pegawai Honorer / PPPK .

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu Angket, wawancara dan dokumentasi. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer melalui tanggapan responden dari kuesioner yang diisi responden. Data sekunder berupa data dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Data sekunder

diperoleh dari pihak atau instansi setempat yang menjadi obyek penelitian yaitu pada pegawai BKD dan PSDM Kabupaten Dompu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mrngukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2018). Uji validitas merupakan suatu ukuran untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan untuk mengukur data adalah valid atau tidak. Dalam penelitian ini cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen adalah melihat batas nilai minimal korelasi 0.259. Apabila item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.259 bisa dikatakan valid, tetapi jika koefisien korelasi kurang dari 0.259 maka dianggap tidak valid. Adapun hasil pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R (hitung)	r (tabel)	Keterangan
KEPEMIMPINAN (X1)	P1	0,925	0,259	Valid
	P2	0,92	0,259	Valid
	P3	0,945	0,259	Valid
	P4	0,963	0,259	Valid
	P5	0,854	0,259	Valid
	P6	0,943	0,259	Valid
	P7	0,927	0,259	Valid
	P8	0,912	0,259	Valid
BUDAYA ORGANISASI (X2)	P1	0,905	0,259	Valid
	P2	0,949	0,259	Valid
	P3	0,907	0,259	Valid
	P4	0,937	0,259	Valid
	P5	0,936	0,259	Valid
	P6	0,920	0,259	Valid
	P7	0,949	0,259	Valid
	P8	0,925	0,259	Valid
	P9	0,938	0,259	Valid
	P10	0,917	0,259	Valid
KOMITMEN ORGANISASI (Y)	P1	0,777	0,259	Valid
	P2	0,830	0,259	Valid

	P3	0,593	0,259	Valid
	P4	0,871	0,259	Valid
	P5	0,889	0,259	Valid
	P6	0,807	0,259	Valid
	P7	0,835	0,259	Valid
	P8	0,856	0,259	Valid
	P9	0,825	0,259	Valid

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan hasil uji validitas variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang diukur dengan menggunakan 27 item pernyataan. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi menghasilkan r hitung yang berbeda-beda untuk tiap butir pernyataannya, akan tetapi seluruh item pernyataan variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki r hitung lebih besar dari 0,259 (r tabel) yang artinya semua item pernyataan tersebut dinyatakan Valid dan dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien realibilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Cronbach's Alpa	Kriteria
1.	Kepemimpinan (X1)	0,975	0,70	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,982	0,70	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Y)	0,932	0,70	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh nilai Cronbach's Alpha (α) lebih besar dari Standar Cronbach's Alpha 0,70 Dengan demikian semua pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini di nyatakan Reliabel Oleh karena itu variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dapat di nyatakan Reliabel dan seluruh data pada penelitian ini dapat dijadikan instrument penelitian.

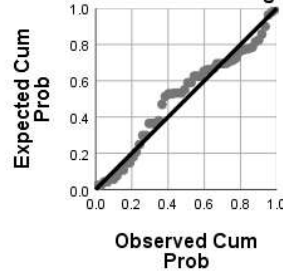
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai normal atau tidak.

Grafik Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Komitmen Organisasi



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa data yang ditampilkan tidak membentuk pola-pola tertentu seperti membentuk lingkaran, melengkung, dan lain-lain, dan titik menyebar secara acak, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedestisitas, sehingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Dalam penelitaian ini juga menggunakan uji Kolmogrov-smirnov (K-S) dengan pedoman sebagai berikut: a). H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of signifikan ($\alpha=0.05$, arti). b). H_0 di tolak jika p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of signifikan ($\alpha=0,5$).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a				KETERANGAN
Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Kepemimpinan	.557	1.795	Bebas Multikolinieritas
	Budaya Organisasi	.557	1.795	Bebas Multikolinieritaas
a. Dependent Variable : Komitmen Organisasi				

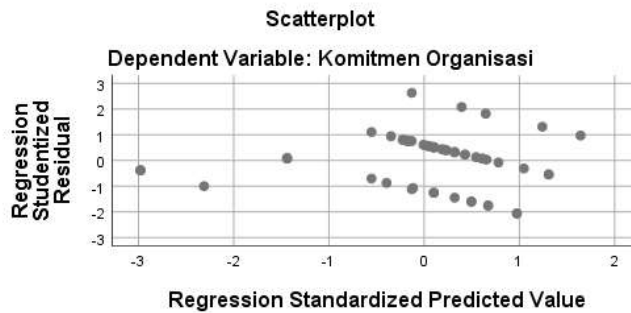
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel independen Kepemimpinan sebesar $0,557 > 0,10$ dan nilai VIF $1,795 < 10$, dan variabel budaya Organisasi (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar $0557 > 10$ dan nilai VIF juga sebesar $1.795 < 10$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai atas uji multikoleniaritas tersebut terjadi korelasi antarvariabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, Dengan dasar mengambil keputusan yaitu: a. Jika terjadi titik titik membentuk suatu pola yang teratur (melebur kemudian menyempit atau bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas, b. Jika tidak ada pola yang teratur dengan titik yang menebar sepanjang sumbu Y positif dan Y negatif, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil ujian Heteroskedastisitas menggunakan (*scatterplot*) diketahui bahwa data yang ditampilkan penyebaran pola tertentu dan titik menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 3 dan sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas antar variabel dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah suatu model persamaan regresi valid atau tidak. Tingkat signifikansi digunakan yaitu 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.264	2	6.632	20.331	.000 ^b
	Residual	17.289	53	.326		
	Total	30.554	55			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan						

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai F_{hitung} 20,331 Lebih Besar dari 3,16 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi $0,000 \leq 0,05$ sehingga keputusan yang dapat diambil ha diterima artinya penelitian pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD Dan PSDM di Dompu di nyatakan Layak dan hasil inimembuktikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi Kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya adalah konstan. Rumus t tabel sbb :

$$t \text{ tabel} = a/2 ; n-k-1$$

Tabel Hasil Uji persial (Uji t)

Variabel	Nilai Koefisien	T hitung	t tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,428	3,122	1,673	0,003	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0,328	2,072	1,673	0,043	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing -masing variabel sebagai berikut :

1. Dengan Nilai Koefisien sebesar 0,428 dari variabel Kepemimpinan (X1) dengan Nilai t_{hitung} sebesar 3,122 dengan signifikan 0,003, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,122 > 1,673), dapat di nyatakan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Kantor BKD Dan PSDM Dompu.
2. Dengan Nilai Koefisien Sebesar 0,328 dari Variabel Budaya Organisasi yang dimana t_{hitung} sebesar 2,072 dengan signifikan 0,043, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,072 > 1,673), dapat di nyatakan Budaya Organisasi berpengaruh dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi (Y) di Kantor BKD Dan PSDM Dompu.

Berdasarkan hasil tersebut, maka kedua hipotesis yang di ajukan secara statistic terbukti “DITERIMA”.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determninasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independent (Kepemimpinan dan Budaya organisasi) terhadap variabel dependen (Komitmen Organisasi) antara 0 dan 1 (Ghozali, 2016).

Tabel Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.413	.571
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R Square sebesar 0,413 ditransformasikan menjadi koefisien determinasi sebesar 41,3%. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah 41,3 % sisanya 58,7 % dijelaskan atau dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD dan PSDM Dompu. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis pertama (H1) yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD dan PSDM Dompu. Artinya Hipotesis pertama diterima yang berarti jika Kepemimpinan semakin Efektif, maka Komitmen Pegawai akan Semakin Tinggi, Sebaliknya jika Kepemimpinan Kurang Efektif, maka 56 kualitas Komitmen Pegawai semakin Rendah. Hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Dengan demikian, karena Ha diterima, yakni Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai pada kantor BKD dan PSDM Dompu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi.

Berdasarkan Hasil Analisis regresi berganda dan Hasil Tabel Uji Parsial (**Uji t**), Nampak Nilai Koefisien Variabel Budaya Organisasi sebesar 0,328 dan untuk t_{hitung} sebesar 2,072, t_{tabel} sebesar 1,673, dan untuk nilai Signifikansinya Sebesar 0,043, Maka dapat dinyatakan “ Bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi.” Dari penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua (H2) yaitu Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi di Kantor BKD dan PSDM Dompu. Artinya jika Budaya Organisasi semakin Kuat, maka Komitmen Organisasi akan semakin Tinggi. Dan Sebaliknya jika Budaya Organisasi semakin Lemah, maka Komitmen semakin Rendah. Terkait Teori X dan Y pegawai yang diberi tanggung jawab, terlibat, dan diberikan kesempatan untuk berkembang dan

bertumbuh maka akan merasa puas sehingga secara positif akan meningkatkan budaya organisasi.

Budaya Organisasi pada pegawai kantor BKD dan PSDM Dompu dikategorikan baik dengan rata-rata 3,86. Hal ini menunjukkan bahwa besaran pengaruh yang diberikan Budaya Organisasi baik menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja positif, disiplin kerja dan prestasi kerja memberikan pengaruh baik terhadap Komitmen pada Organisasi. Oleh karena itu Budaya Organisasi yang tinggi diperlukan untuk meningkatkan Komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Budaya organisasi juga merupakan salah satu variabel penting bagi seorang pemimpin, karena budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diakui dan menjadi pedoman bagi pelaku anggota organisasi. Siagian (2002:200).

KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada tentang Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi pada kantor BKD dan PSDM Dompu, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Para Pegawai yg aktif bekerja pada Kantor BKD Dan PSDM Dompu, memiliki Komitmen kerja yg tergolong “Tinggi”. Hal tersebut di dukung dengan Implementasi Kepemimpinan yg tergolong “Efektif ” dan implementasi Budaya Kerja / Budaya Organisasi yang tergolong “Kuat”.
2. Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen organisasi pada pegawai kantor BKD Dan PSDM Dompu. Artinya jika implementasi Kepemimpinan yang semakin Efektif, maka Komitmen Pegawai akan semakin Tinggi. Sebaliknya jika implementasi Kepemimpinan yang semakin kurang Efektif, maka Komitmen pegawai akan Turun atau Semakin Rendah.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai kantor BKD dan PSDM Dompu. Artinya jika implementasi Budaya Organisasi oleh para pegawai semakin Kuat, maka Komitmen pada pegawai akan semakin Tinggi. Sebaliknya jika implementasi Budaya Organisasi oleh para pegawai semakin Lemah, maka Komitmen pegawai semakin Rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE Yogyakarta.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* Bumi Aksara.
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management* (8th ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Gibson, & James, L. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga
- Lok, P. and J. Crawford. (2001). Antecedents of organizational commitment and the mediating role of job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 16, No. 8, pp. 594-613.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage publications.
- Mangkunegara, A. A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mohamed, M. S., & Anisa, H. (2012). Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 11(3).
- Messner W. (2013), "Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry, *Journal of Indian Business Research*, Vo.5 No.2, pp. 76-100.
- Nurafiah, F. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank XYZ, TBK Cabang Tangerang. *FISIP UI. Depok*.
- Naqvi, R., Ishtiaq, M., Kanwal N. and Ali M. (2013). Impact of Job Autonomy on Organizational Commitment and Job Satisfaction: The Moderating Role of Organizational Culture in Fast Food Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management System*. Vol. 8 No. 17 pp. 92- 102.
- Putra, A., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(2), 45–55.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. RajaGrafindo Persada.
- Ridwal, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Sdn Pucung III Kec.Kota Baru Kabupaten Karawang. *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah Untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 5(2), 139–157.
- Sinambela, E., & Lestari, U. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Sugiyono, & Sutopo. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Tuna, M., Ghazzawi, I., Tuna, A. A., & Catir, O. (2011). Transformational Leadership and Organizational Commitment: The Case of Turkey's Hospitality Industry. *SAM Advanced Management Journal*, 76(3), 10.

Wibowo.(2010). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ketiga).PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo, A., & Gunawan. (2015). *Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.