

The effect of leadership, organizational culture and work commitment toward employee performance in universitas islam negeri imam bonjol

Usdarisman Usdarisman^a

^aUniversitas Islam Negeri Imam Bonjol, Padang, Indonesia

*E-mail: usdarisman1962@gmail.com

Abstract: The purpose of this study is to analyze: 1) The effect of leadership on organizational culture, 2) Effect of leadership to work commitments, 3) The influence of organizational culture on work commitments, 4) The effect of leadership on employee performance, 5) The influence of organizational culture on employee performance, 6) The effect of job commitment to employee performance. This research is causality. This research is causality. The population is all employees of the Department of Education teacher Padang Pariaman Region is numbered as many as 57 people. The sample size is 57 people (total sampling). The data analysis technique is descriptive analysis, test requirements analysis and hypothesis testing and regression analysis path. The results of this study found that: 1) Leadership significant effect on organizational culture, 2) Leadership significant effect on work commitments, 3) Cultural organizations significant effect on work commitments, 4) Leadership significant effect on the performance of employees, 5) organizational culture significantly influence employee performance, 6) Commitment significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, organizational culture, work commitment, performance

PENDAHULUAN

Kedudukan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak meningkatnya kinerja kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dengan bentuk kepemimpinan yang baik maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang juga tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya kepemimpinan yang dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Budaya organisasi berperan penting dalam mendukung keberhasilan satuan kerja karena budaya organisasi memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas, serta kontinuitas organisasi, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Dengan adanya budaya organisasi yang lebih baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugasnya.

Komitmen kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena tanpa komitmen yang tertanam dalam diri pegawai tersebut sudah barang tentu hasil tidak akan maksimal sehingga kinerja yang diperoleh tidak akan seperti yang diharapkan organisasi, jadi semakin baik komitmen yang dimiliki pegawai akan semakin baik juga kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja, 3) Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja, 4) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 5) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 6) Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Kinerja pegawai memiliki makna yang bervariasi tergantung dari sudut mana kita memandang Konsep kinerja merupakan singkatan dari ketika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering diindonesiakan sebagai performa. Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009:548) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2007:52) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap pelatihan mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka miliki untuk kepentingan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam meneliti kinerja pegawai diperlukan indikator yang dapat diukur oleh sipeneliti. Menurut Wirawan (2009:80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja
Merupakan jumlah atau banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Apabila pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak tentunya membuktikan bahwa pegawai itu memiliki kinerja yang tinggi
- b) Kualitas kerja
Merupakan nilai pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai. Apabila pekerjaan dapat diselesaikan melebihi standar yang ditetapkan mengindikasikan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan tinggi sehingga mencerminkan tinggi juga kinerja pegawai
- c) Efisiensi pelaksanaan tugas
Merupakan tingkat keefisienan dalam menggunakan sumber daya, apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan yang tidak terlalu banyak menunjukkan bahwa efisiensi pelaksanaan tugas dapat terwujud.

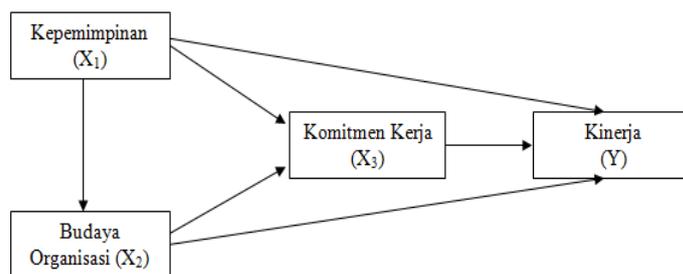
Kinerja sebagai hasil kerja dari seseorang pegawai yang secara keseluruhan akan membentuk kinerja dari suatu organisasi maupun instansi, maka kesadaran diri dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sangatlah dituntut. Sementara kinerja pegawai itu sendiri juga dipengaruhi oleh banyak faktor. Kinerja tidak berdiri sendiri tapi sangat dipengaruhi oleh banyak variabel. Untuk itu diperlukan kajian-kajian teoritis untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Menurut pendapat Luthans (2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan atau suasana kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja. Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2007:56) yakni komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi.

Menurut Gibson dalam Simamora (2004:39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja: 1) variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan mental dan fisik; latar belakang keluarga, tingkat sosial dan penggajian; demografis umur, asal usul dan jenis kelamin, 2) variabel organisasional, terdiri dari: sumber daya; kepemimpinan; imbalan; struktur organisasi; desain pekerjaan; budaya organisasi, 3) variabel psikologis terdiri dari : persepsi; sikap; kepribadian; kemauan belajar; motivasi kerja; komitmen kerja. Menurut Dessler (1998:65) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi, perilaku kerja, budaya organisasi dan minat pegawai serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor non fisik, seperti iklim kerja yang menyangkut kenyamanan dan kepuasan kerja, hubungan antar pribadi di tempat kerja dan kemampuan dalam bekerja, serta lingkungan kerja fisik seperti kelengkapan sarana dan tata letak kantor.

Hubungan antara budaya organisasi (*organizational culture*) dengan sukses gagalnya kinerja pegawai diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi sangat diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi (Luthan, 2006:198). Seseorang yang memiliki tingkat kinerja tinggi dan mencapai sasaran yang ditetapkan sebelumnya disebut efektif, sebaliknya, seseorang yang tingkat kinerjanya rendah dan tidak mencapai standar

yang telah ditetapkan sebelumnya disebut tidak efektif. Selanjutnya, apabila seseorang mencapai kinerja atau sasaran tertentu dengan biaya atau pengorbanan yang sekecil-kecilnya disebut efisien, sedangkan apabila seseorang yang mencapai kinerja atau sasaran tertentu dengan biaya atau pengorbanan yang tinggi disebut inefisiensi.

Kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpinnya. Menurut Bass (1990), peran kepemimpinan atasan dalam memberikan kontribusi pada karyawan untuk pencapaian kinerja yang optimal dilakukan melalui lima cara yaitu: (1) pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, (2) pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, (3) pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, (4) pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan (5) pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Oleh sebab itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan komitmennya terhadap bidang yang ditekuni. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982 dalam Soegihartono, 2012:124). Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka bagan kaitan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi UIN Iman Bonjol Padang
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang.
6. Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang

METODE

Jenis penelitian ini adalah kausalitas. Populasi adalah seluruh guru pegawai UIN Iman Bonjol Padang yaitu berjumlah sebanyak 70 orang. Ukuran sampel adalah 70 orang (total sampling). Teknik analisis data adalah analisis deskriptif, uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi jalur.

HASIL PENELITIAN

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian, diketahui skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,52 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 70,47%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya pegawai UIN Iman Bonjol Padang memiliki kinerja yang cukup baik dalam melaksanakan tugas sebagai UIN Iman Bonjol Padang. Skor rata-rata variabel kepemimpinan pegawai adalah sebesar 3,86 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 77,25%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya pegawai menganggap bahwa pimpinan pada UIN Iman Bonjol Padang cukup baik dalam melaksanakan tugasnya sebagai pimpinan.

Skor rata-rata variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,46 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 69,16%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi masuk dalam kategori cukup baik.

Dengan demikian dapat dikatakan UIN Iman Bonjol Padang memiliki budaya organisasi yang cukup. Skor rata-rata variabel komitmen kerja pegawai adalah sebesar 3,50 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 70,10%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada umumnya pegawai UIN Iman Bonjol Padang cukup memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai UIN Iman Bonjol Padang.

Hasil Regresi Linear

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama diketahui koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi ($P_{x_2x_1}$) adalah 0,571, dengan t_{hitung} 5,153 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua diketahui koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja ($P_{x_3x_1}$) adalah 0,230, dengan t_{hitung} 2,615 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,012 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga diketahui koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja ($P_{x_3x_2}$) adalah 0,694, dengan t_{hitung} 7,871 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

4. Pengujian Hipotesis Keempat

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keempat diketahui koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (P_{y_1}) adalah 0,276, dengan t_{hitung} 3,091 dan nilai signifikansi sebesar 0,003. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,003 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

5. Pengujian Hipotesis Kelima

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kelima diketahui koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (P_{y_2}) adalah 0,269, dengan t_{hitung} 2,175 dan nilai signifikansi sebesar 0,034. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,034 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

6. Pengujian Hipotesis Keenam

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis keenam diketahui koefisien jalur pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai (P_{y_3}) adalah 0,423, dengan t_{hitung} 3,255 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan alpha ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari alpha ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dengan demikian hipotesis keenam yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi UIN Iman Bonjol Padang. Adanya kepemimpinan yang lebih baik tentunya akan dapat menciptakan budaya organisasi baik. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pimpinan

mempunyai peranan penting dalam membentuk budaya organisasi, artinya baik atau buruknya budaya kerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh peran kepemimpinan sehingga pimpinan perlu mengambil berbagai kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan budaya kerja yang dapat mendukung keberhasilan UIN Iman Bonjol Padang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai organisasi pelayanan masyarakat di Kota Padang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktor penting yang membentuk budaya organisasi. Apabila pimpinan dapat melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk memperbaiki budaya organisasi tentunya akan tercipta budaya organisasi yang baik pada sebuah organisasi, sehingga sangat diperlukan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk membentuk budaya organisasi yang baik. Temuan penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan pada UIN Iman Bonjol Padang masuk dalam kategori cukup baik sedangkan budaya organisasi masuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepemimpinan terhadap budaya organisasi, apabila kepemimpinan dapat ditingkatkan menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik tentunya budaya organisasi akan menjadi baik pula.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa budaya organisasi masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang masuk dalam kategori cukup baik juga. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap budaya organisasi, dimana dalam kondisi kepemimpinan yang cukup baik maka budaya organisasi menjadi cukup baik juga sehingga apabila kepemimpinan ditingkatkan menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik tentunya akan menciptakan budaya organisasi menjadi baik. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Wirawan (2009:145) bahwa peran pimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik. Apabila pimpinan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dalam mengarahkan pegawai untuk menganut nilai-nilai yang baik dalam organisasi tentunya akan terbentuk budaya organisasi yang baik dalam sebuah organisasi.

Menurut Djokosantoso (2005:40) budaya organisasi mewujudkan bentuknya dalam perilaku organisasi. Bagaimana para pemimpin, pegawai atau kelompok berperilaku dalam konteks organisasi tersebut, dengan kata lain budaya menjadikan segalanya dan dikerjakan berdasarkan nilai-nilai, perilaku organisasi dan keyakinan bersama (bagaimana cara bekerja sama) dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi tiga bidang yaitu: nilai-nilai organisasi, perilaku organisasi dan keyakinan bersama.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua maka diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Adanya kepemimpinan yang baik akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam organisasi yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Pegawai akan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila didukung oleh kepemimpinan yang baik berdasarkan fungsinya. Berdasarkan temuan penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa komitmen seseorang merupakan faktor kunci dalam kaitan penyelesaian tugas, hubungan dengan organisasi serta pemimpinnya yang dipengaruhi oleh kepemimpinan. Sehingga apabila komitmen pegawai kuat dengan organisasinya (institusi) maka mereka mampu menunjukkan loyalitas, kinerja, tanggung jawab, rasa kepedulian terhadap lingkungan kerja termasuk dengan rekan kerjanya. Komitmen pula yang membuat seseorang melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan aktif mendorong terciptanya hubungan kerjasama yang harmonis dengan semua pihak dalam organisasinya.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa komitmen pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang masuk dalam kategori cukup baik juga. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai, dimana dalam kondisi kepemimpinan yang cukup baik dapat membentuk komitmen kerja pegawai yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila kepemimpinan ditingkatkan menjadi baik tentunya akan dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai menjadi lebih baik pula. Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Goleman (2004:54) yang menyatakan bahwa rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan pegawai dengan pengetahuannya, dan rendahnya insentif yang diterima pegawai, kepemimpinan yang kurang baik dan budaya organisasi yang tidak baik. Tanjung (2003:77) menyatakan bahwa rendahnya komitmen kerja dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: (1) kepemimpinan, (2) kecerdasan, (3) insentif yang diterima, (4) motivasi kerja, (5) kerjasama, (6) kesesuaian penempatan karyawan dan (7) iklim perusahaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga maka diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Adanya budaya organisasi yang baik

akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam organisasi yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai pada UIN Iman Bonjol Padang. Pegawai akan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila didukung budaya organisasi yang baik. Dilihat dari tugas pokok dan fungsinya yang cukup berat, seorang pegawai dengan komitmen yang tinggi akan lebih tanggung jawab terhadap pekerjaan dan mutu pekerjaannya. Dengan komitmen yang tinggi pegawai akan bekerja dengan ikhlas dan sungguh-sungguh, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan aturan, pedoman dan ketentuan yang berlaku. Komitmen seseorang terhadap tugas merupakan aspek yang sangat penting, karena seseorang yang memiliki komitmen akan memiliki loyalitas yang tinggi, baik kepada tugas, pemimpin maupun organisasinya. Pegawai orang yang memiliki komitmen yang tinggi menunjukkan kualitas dan kemampuan profesional. Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa komitmen pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang masuk dalam kategori cukup baik juga. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang berarti dari budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai, dimana dalam kondisi budaya organisasi yang cukup baik membentuk komitmen kerja pegawai yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila budaya organisasi ditingkatkan menjadi baik tentunya akan dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai menjadi lebih baik. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Stum dalam Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja: (1) budaya organisasi, (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang, (4) arah perusahaan dan (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga maka diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila adanya kepemimpinan yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Keberadaan kinerja pegawai tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Artinya dengan kepemimpinan yang baik maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja kerja yang juga tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dampaknya adalah yang bersangkutan akan bekerja secara maksimal untuk membuktikan dan menunjukkan kepada atasan maupun rekan sejawat bahwa hasil kerja yang dicapai adalah hasil pendidikan pegawai, mereka berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi lagi.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis Deskripsi yang menemukan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh kepemimpinan yang juga masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dimana dalam apabila kepemimpinan ditingkatkan menjadi lebih baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja UIN Iman Bonjol Padang adalah sebesar 14,55%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 7,62%, pengaruh tidak langsung melalui budaya organisasi adalah 4,24% dan melalui komitmen kerja adalah 2,69%. Data ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung, artinya kepemimpinan lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai secara langsung dari pada melalui budaya organisasi dan komitmen kerja. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Rivai (2004:65) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu motor penggerak meningkatnya kinerja kerja pegawai dalam memenuhi kewajiban untuk menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi. Dengan bentuk kepemimpinan yang baik maka pegawai akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik karena adanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang juga tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Dampaknya adalah yang bersangkutan akan bekerja secara maksimal untuk membuktikan dan menunjukkan kepada atasan maupun rekan sejawat bahwa hasil kerja yang dicapai adalah hasil pendidikan pegawai, mereka berlomba-lomba dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kinerja kerja yang lebih tinggi lagi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya kepemimpinan yang baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila

adanya budaya organisasi yang baik pada UIN Iman Bonjol Padang. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Organisasi harus memiliki nilai-nilai yang telah diyakini, dijunjung tinggi, dan menjadi motor penggerak oleh kebanyakan anggota organisasi sebagai aturan main yang sah untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, membuat nilai-nilai itu menjadi budaya organisasi. Umumnya kinerja pegawai akan ditentukan oleh budaya organisasi karena semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskripsi yang menemukan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh budaya organisasi yang masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, dimana adanya budaya organisasi yang baik tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang adalah sebesar 15,17%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 7,24%, pengaruh tidak langsung melalui komitmen kerja adalah 7,90. Data ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, artinya budaya organisasi lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai secara tidak langsung melalui komitmen kerja dari pada secara langsung. Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Robins (2003:179) yang menyatakan bahwa pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja karena budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas, serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya. Dengan adanya budaya organisasi yang lebih baik tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua instansi pemerintah harus memiliki budaya organisasi yang baik agar dapat mendorong terhadap peningkatan kinerja.

6. Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan apabila adanya komitmen kerja yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Keberadaan kinerja pegawai tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskripsi yang menemukan bahwa kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik yang dipengaruhi oleh komitmen pegawai yang masuk dalam kategori cukup baik. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, adanya komitmen kerja pegawai yang tinggi dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dari bagan hasil analisis jalur diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang adalah variabel komitmen kerja dengan angka koefisien jalur sebesar 0,423. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh langsung komitmen kerja terhadap kinerja adalah sebesar 17,89%. Dengan dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang lebih efektif ditingkatkan melalui peningkatan komitmen kerja pegawai. Apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya akan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Temuan penelitian didukung oleh pendapat Siagian (2003:78) yang menyatakan bahwa komitmen merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan juga bersifat abstrak, dan berhubungan dengan aspek psikologis tidak dapat dilihat. Seseorang yang mempunyai komitmen

akan dapat diketahui dari perbuatan sebagai hasil dari komitmen atau perilaku mereka. Untuk dapat menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan adanya tertanam komitmen dalam diri pegawai. Komitmen sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya, karena tanpa komitmen yang tertanam dalam diri pegawai tersebut sudah barang tentu hasil tidak akan maksimal sehingga kinerja yang diperoleh tidak akan seperti yang diharapkan organisasi, jadi semakin baik komitmen yang dimiliki pegawai akan semakin baik juga kinerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dan juga berpengaruh terhadap komitmen kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya juga ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja dan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya ditemukan bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UIN Iman Bonjol Padang. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan berbagai perbaikan terkait dengan kepemimpinan dengan cara memberikan perintah kepada pegawai secara cepat dalam situasi penting, pimpinan harus memberikan perintah dengan jelas kepada pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan pimpinan harus melibatkan pegawai atau bawahannya dalam setiap pengambilan keputusan serta Pimpinan harus memerintahkan pegawai untuk berkordinasi dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan berbagai perbaikan terkait dengan budaya organisasi dengan cara mendorong pegawai untuk mempedomani Tupoksi dan melaksanakan pekerjaan, pegawai harus terlibat aktif dalam melaksanakan pekerjaan secara berkelompok, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan diri secara terbuka, semua pegawai harus berpedoman pada visi dan misi organisasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk dapat melakukan inovasi-inovasi terbaru dalam bekerja. Selanjutnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan berbagai perbaikan terkait dengan komitmen kerja dengan cara mendorong pegawai untuk meminta masukan dan saran dari rekan kerja dalam pengambilan suatu keputusan dalam bekerja, secara emosional pegawai harus merasa terikat dengan UIN Iman Bonjol Padang dan pegawai harus mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap UIN Iman Bonjol Padang serta semua pegawai harus bertanggung jawab atas semua pekerjaan baik tugas pokok maupun tugas tambahannya.

REFERENSI

- Dharma, S., & Akib, H. (2004). "Budaya Organisasi Kreatif : Mencermati Budaya Organisasi Sebagai Faktor Determinan Kreativitas", *Majalah Usahawan* No. 03. Th. XXXIII.
- Djokosantoso, M. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Dessler, G. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jakarta: Prenhallindo
- Hasibuan, M S. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goleman (2004). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Victor Jaya Abadi Prenhallindo
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A, P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muhidin, S, A., & Abdurahman, M. (2007). *Analisa Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian..* Bandung : Pustaka Setia
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, V., & Sagala, E, J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesembilan. Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, S, P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara,
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: STIE YPKN.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Andi.
- Sopiah, (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Tanjung, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Umar, H. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat