PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA SURABAYA

Anggita Aprilia Pramestialevi
Anggitaaprilia81@gmail.com
Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees' performance will improve if there is a good organizational culture, good leadership, and creation of organizational commitment. This research aimed to find out the effect of organizational commitment on the DISPUSIP employees' performance of Surabaya. While, the research was quantitative. The data collection technique used proportionate stratified random sampling with questionnaire as the instrument. In line with, there were 121 workers as sample. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The research result concluded organizational culture had positive and significant effect on the employees' performance as it created good organizational culture. Furthermore, leadership had a positive and significant effect on the emlppoyees' performance since a leader who implemented its duties would improve the employees' performance. Likewise, organizational commitment had positive and significant effect on the employees' performance since if the organizational commitment which was built by employees carried out well, the emlpoyee's performance would be better.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership, Organizational Commitment, Employees' Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan akan meningkatkan jika terdapat budaya organisasi yang baik, kepemimpinan yang baik, dan terciptanya komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan DISPUSIP kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yang digunakan adalah pengambilan sampel populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Dengan sampel penelitian ini berjumlah 121 pekerja dan cara pengambilan sampel menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode regresi linear berganda melalui software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan karena terciptanya budaya organisasi yang baik. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan karena kepemimpinan yang menjalankan tugasnya sebagai pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan karena apabila komitmen organisasi yang terbangun oleh karyawan dijalankan dengan baik, maka kinerja karyawan semakin baik pula. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R^2 yang diberikan oleh keempat variabel indepeden sebesar 69,9% sedangkan sisanya 30,1 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini

Kata Kunci : budaya organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perpustakaan termasuk bagian dari organisasi non profit, tugas utama dari perpustakaan adalah untuk memenuhi kebutuhan informasi pengguna. Dalam memberikan layanan perpustakaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya. Dalam menentukan keberhasilan sutau organisasi tentunya sumber daya manusia merupakan elemen penting. Sumber daya manusia punya peran dalam organisasi baik untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan keahlian karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang merupakan unsur utama dalam perpustakaan daerah adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (DISPUSIP) kota Surabaya sebagai instansi pemerintah yang memiliki fungsi dan tugas pokok pengelolaan perpustakaan serta pemeliharaan dan pengembangan arsip buku-buku. DISPUSIP kota Surabaya merupakan aset budaya bangsa yang sangat berharga serta merupakan sumber sejarah, ilmu pengetahuan, dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya sangat besar. Untuk itu PNS yang berhubungan dengan pelayanan publik ini menuntut seorang pegawai harus dapat melayani masyarakat dengan baik. Penelitian ini akan menguji tentang kinerja karyawan di DISPUSIP kota Surabaya. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, penulis mencari beberapa referensi dari jurnal penelitian terdahulu yang terkait dengan kinerja karyawan.

Menurut Kusjainah dan Listyorini (2015:17), menyatatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruh dari kinerja karyawan adalah motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya Rais*et al.* (2016:108), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan dari jurnal penelitian terdahulu tersebut, maka penelitian ini akan meneliti tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi dengan obyek penelitian yaitu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Surabaya.

Faktor budaya organisasi, menurut peneltian yang dilakukan oleh Dewi (2017:98) dan Ikhsan (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memberi pedoman bagi karyawan dalam pengembangan rasa memiliki jati diri bagi organisasi, sehingga dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu system sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Mangkunegara (2015:16), budaya perusahaan itu sendiri adalah seperangkat nilai-nilai yang penting yang sama-sama dimiliki oleh para anggotanya untuk dijadikan pegangan dalam kehidupan sehari-hari dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Artinya pada hakikatnya budaya organisasi merupakan budaya yang menjadi acuan di dalam suatu organisasi di mana terdapat sekelompok orang yang melakukan interaksi.

Menurut Sutrisno (2014:56), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu tidak mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Koesmono (2007:124), berpendapat dalam hasil penelitianya dimana keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi dibutuhkan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya Kartono (2013:71), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kreitner dan Kinicki (2010:49), menyatakan dalam hasil penelitianyabahwa kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan itu merupakan suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuanbersama.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut penelitian dari Sapitri (2016:88), Dewi (2017:101), dan Rais *et al.* (2016:185), mengungkapkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Komitmen seseorang terhadap organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Komitmen saat ini memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Luthans (2014:114), karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Riady (2003:99), karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan maka karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya komitmen organisasi yang baik untuk mencapai kinerja. Adanya kinerja yang baik dari para karyawan dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan laju kinerja dan kualitas kerja, sehingga pada akhirnya akan menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Kepercayaan karyawan merupakan awal terbentuknya komitmen karyawan pada organisasi, dimana kerelaan karyawan dalam membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Dengan adanya komitmen karyawan pada organisasi akan memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi. Menurut Buchanan and Boswell (2002), menyatakan dalam penelitianya bahwa indikator komitmen terdiri dari identifikasi, keterlibatan diri, dan loyalitas. Identifikasi menunjukkan rasa kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam diri karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Kinerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:82), menyatakan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2015:95), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan penampilan kerja oleh pegawai di tempat kerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:56), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya dikatakan juga hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012:101), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Selanjutnya Rivai dan Mulyadi (2015:86), bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan teori tersebut dapatlah dirangkum bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang diharapkan

Budaya Organisasi

Menurut Robins (2008:102), fungsi budaya organisasi adalah pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kepemimpinan

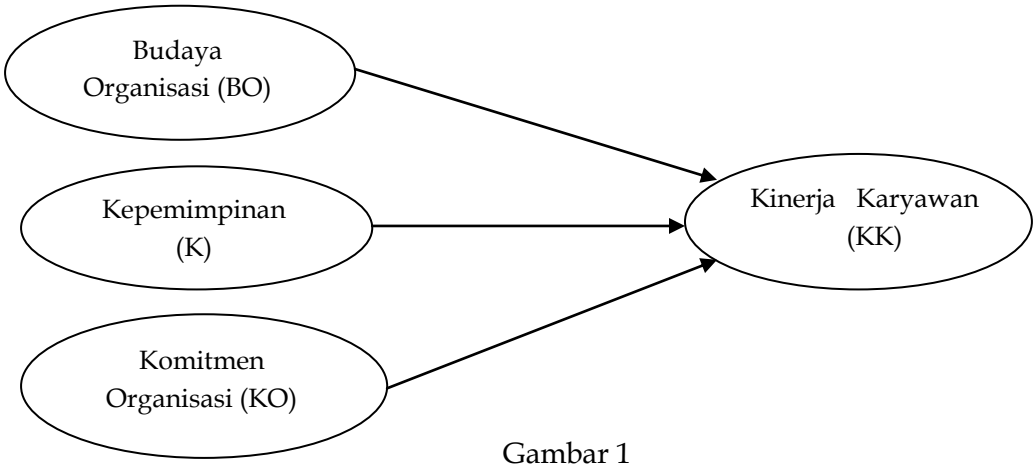
Menurut Yukl (2015:65), Kepemimpinan telah didefinisikan dalam kaitannya dengan ciri-ciri individual, perilaku, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi administratif serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2010:76), menyatakan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Komitmen Organisasi

Menurut Dessler (2015:87), komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi. Komitmen yang tinggi dicirikan dengan tiga hal, yaitu: kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen nampak dalam tiga bentuk sikap yang terpisah tapi saling berhubungan erat, pertama identifikasi dengan misi organisasi, kedua keterlibatan secara psikologis dengan tugas-tugas organisasi dan yang terakhir loyalitas serta keterikatan dengan organisasi. Selanjutnya Alwi (2011:59), menyatakan bahwa komitmen diartikan sebagai sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan perusahaan. Lebih lanjut dijelaskan komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

Rerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual penelitian, seperti Gambar 1 berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Yang mana tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini sesuai dnegan penelitian yang dilakukan oleh Arianty (2014), Novziransyah (2017), dan Ikhsan (2016), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini,maka peneliti dapat merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H_1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang dapat mempengaruhi perilaku karyawannya untuk menuruti pengarahan yang diberikan seorang pemimpin kearah pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam penentuan berhasil tidaknya suatu organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sukses apabila pengelolaan yang ada pada organisasi tersebut dilaksanakan dengan sukses pula serta ketersediaan karyawan untuk dipimpin dan tidak ada rasa terpaksa sehingga akan tercapailah tujuan bersama. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprapta *et al.* (2015), Khairizah *et al.* (2015), dan Muizu (2014), menyatkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H_2: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan organisasi hanya akan dicapai melalui komitmen pegawai. Tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik. Hal ini karena mereka mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan dan juga memegang tanggung jawab atas tindakan mereka. Perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen mendorong pilihan kebiasaan pegawai yang mendukung perusahaan untuk kerja yang efektif. Hal ini sesuai dnega penelitian yang dilakukan oleh Rais *et al.* (2016), dan Sapitri (2016), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H_3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (DISPUSIP) kota Surabaya adalah 169 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dipilih di penelitian ini adalah melalui metode *teknik probability sampling* dengan *metode proportionate stratified random sampling*, yaitu pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional. Berikut sampel penelitian ini, seperti Tabel 1:

Tabel 1
Perhitungan Jumlah *Sampel Proporsional*

Bagian	Jumlah Karyawan	Sampel Yang Diambil ni=(Ni:N).n
Bagian Tata Usaha	42	(42/169) x 119 = 30
Bidang Promosi, Publikasi dan Jasa Kearsipan	18	(18/169) x 119 = 13
Bidang Deposit, Pengembangan dan Pengolahan	28	(28/169) x 119 = 20
Bidang Pembinaan	17	(17/169) x 119 = 12
Bidang Layanan Perpustakaan dan Informasi	21	(21/169) x 119 = 15
Bidang Penyelamatan Arsip Statis	15	(15/169) x 119 = 11
Bidang Pengelolaan Arsip In Aktif	15	(15/169) x 119 = 11
Bidang Pembinaan dan Pemasyarakatan Kearsipan	13	(13/169) x 119 = 9
Jumlah populasi	169	**Jumlah Sampel = 121**

Sumber: data primer, 2019

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Independen

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai suatu pedoman yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dilaksanakan oleh seluruh anggota DISPUSIP kota Surabaya. Menurut Robbins (2008:94), indikator-indikator budaya organisasi, adalah sebagai berikut: (1) inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat, (2) pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, (3) integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi, (4) dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan, (5) kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi, (6) integrity (*integritas*) yaitu sikap dasar dan sikap mental yang menjunjung tinggi kebenaran, (7) ketulusan (*Sincerity*) adalah Suatu bentuk kebajikan seseorang yang dalam berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran dan keinginannya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam penentuan berhasil tidaknya DISPUSIP kota Surabaya. Kepemimpinan yang sukses apabila pengelolaan yang ada dilaksanakan dengan sukses pula, serta ketersediaan karyawan untuk dipimpin dan tidak ada rasa terpaksa sehingga akan tercapailah tujuan bersama. Menurut Siagian (2014:121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah: (1) iklim saling mempercayai, yaitu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim atau suasana saling mempercayai. Pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya, (2) penghargaan terhadap ide bawahan, yaitu penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya, (3) memperhitungkan perasaan para bawahan, yaitu perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin, (4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, yaitu hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-

harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya, (5) perhatian pada kesejahteraan bawahan, yaitu perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka, (6) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai, (7) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional, yaitu sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional, yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih upaya dalam bekerja. Menurut Dessler (2015:112) indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut: (1) loyalitas terhadap organisasi, yaitu keinginan untuk bertahan dan memelihara keanggotaan dalam organisasi, (2) tanggung jawab terhadap organisasi, yaitu kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, (3) keinginan untuk bekerja secara profesional, yaitu keinginan karyawan dalam menerima terhadap nilai dan tujuan organisasi, (4) kepercayaan terhadap organisasi, yaitu keyakinan pada organisasi akan kesejahteraaan dan kenyamanan dalam bekerja.

Variabel Dependen

Menurut Hasibuan (2016:56), indikator-indikator dalam kinerja karyawan meliputi: (1) kesetiaan diukur dari pelaksanaan tugas secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi, (2) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur, (3) kedisiplinan berarti sejauhmana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya, (4) kerja sama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, (5) kecakapan yaitu diukur dari keterampilan dan kecakapan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, (6) tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

Validitas

Menurut Sugiyono (2011:96), menyatakan bahwa uji validitas adalah seberapa besar ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau dengan kata lain suatu alat pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat pengukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya dengan baik, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran.

Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:100), pengukuran reliabilitas disebut juga sebagai pengukuran yang reliabel, ketepercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jadi instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, artinya alat ukur yang digunakan dalam penilitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur atau tidak. Alat ukur dapat dipercaya apabila digunakan beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama hasilnya relatif sama, selama aspek dalam diri subyek yang diukur belum berubah.

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskriptif dari data yanh dianalisis meliputi nilai minimum, nilai maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi, (Latan dan Temalagi, 2013:46). Artinya informasi yang diperoleh dari jawaban responden atas kuesioner yang diajukan berupa skor mana yang tertinggi, sehingga dapat membantu penelitian mengenai gambaran tanggapan responden. Menurut Sekaran (2006:79), informasi yang diperoleh statistik deskriptif yaitu: (1) gambaran tentang kondisi variabel yang diteliti, (2) mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, dan (3) memperoleh gambaran umum tentang karakteristik responden pada obyek penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan digunakan model persamaan regresi berganda. Berikut model persamaan regresi linier berganda dari gambar diatas:

$KK = \alpha + \beta 1\ BO + \beta 2\ K + \beta 3\ KO + \varepsilon 1$ ……Pers. 1

Keterangan: KK= Variabel Kinerja Karyawan, BO= Variabel Budaya Organisasi, K=Variabel Kepemimpinan, KO=Variabel Komitmen Organisasi, α= Konstanta, β1,2,3= Koefisien Regresi, ε1= *Standard Error.*

Pengujian Asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui bahwa regresi linier terbebas dari masalah-masalah normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Artinya asumsi-asumsi linier untuk menghindari munculnya bias dalam analisis data serta menghindari kesalahan spesifiksi model regresi yang digunakan (Latan dan Temalagi, 2013:56). Apabila salah satu dari asumsi dasar tersebut dilanggar, maka persamaan regresi yang diperoleh tidak lagi bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t menjadi bias.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisien determinasi ini untuk mengukur prosentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen didalam garis regresi, Widarjono (2010:83), yang mana nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 ($0 \leq R2 \leq 1$).

Uji *Goodness of fit* (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model (*goodness of fit*) yang diuji. Uji F juga digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel independen menjelaskan variabel dependen dalam model yang diuji, dengan menggunakan tingkat signifikansi α = 5%.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis (Uji t) dapat dilihat dengan menggunakan nilai signifikansi uji t. Ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut, jika nilai signifikansi uji t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, jika nilai signifikansi uji t ≤ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian seperti Tabel 2 berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	Nilai *Koefisien Korelasi Product Moment*	Nilai *Koefisien Korelasi Product Moment* Tabel (N = 121; α = 0,05) = 0,176	Kesimpulan
Budaya Organisasi			
BO1	0,570		Valid
BO2	0,730		Valid
BO3	0,441		Valid
BO4	0,536	**0,176**	Valid
BO5	0,813		Valid
BO6	0,745		Valid
BO7	0,861		Valid
Kepemimpinan			
KP1	0,572		Valid
KP2	0,498		Valid
KP3	0,689		Valid
KP4	0,655	**0,176**	Valid
KP5	0,558		Valid
KP6	0,736		Valid
KP7	0,612		Valid
Komitmen Organisasi			
KO1	0,420		Valid
KO2	0,529	**0,176**	Valid
KO3	0,487		Valid
KO4	0,491		Valid
Kinerja Karyawan			
KK1	0,630		Valid
KK2	0,717		Valid
KK3	0,669	**0,176**	Valid
KK4	0,514		Valid
KK5	0,695		Valid
KK6	0,473		Valid

Sumber: data primer, 2019

Hasil uji validitas seperti terlihat pada Tabel 2, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) dari masing-masing indikator lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,176). Artinya semua pertanyaan yang ada pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang dipakai untuk mengukur variabel budaya organisasi adalah akurat dalam mendukung konstruk, yang mana pertanyaan/pernyataan yang tercantum pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh peneliti melalui kuesioner.

Uji Reliabitas

Hasil uji reliabilitas variabel penelitian, seperti Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	*Cronbach Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi	0,768	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,795		
Komitmen Organisasi	0,719		
Kinerja Karyawan	0,844		

Sumber: data primer, 2019

Pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* budaya organisasi sebesar 0,768, kepemimpinan sebesar 0,795, komitmen organisasi sebesar 0,719, dan kinerja karyawan sebesar 0,844 lebih besar dari nilai kritis (0,60), artinya semua variabel adalah reliabel atau konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk adalah relevan.

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat dari Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisa Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran 1	2	3	4	5	Mean	St.Dev
Budaya Organisasi	BO1	0	0	10	55	56	4,38	0,64
	BO2	0	0	3	63	55	4,43	0,55
	BO3	0	0	11	49	61	4,41	0,65
	BO4	0	0	4	62	55	4,42	0,56
	BO5	0	0	1	63	57	4,46	0,52
	BO6	0	0	0	63	58	4,48	0,50
	BO7	0	0	54	50	17	3,69	0,71
Jumlah skor skala		**0**	**0**	**29**	**292**	**284**	**Σ Total Skor = 605**	
Persentase		**0,0%**	**0,0%**	**4,8%**	**48,3%**	**46,9%**		
Rerata Budaya Organisasi							**4,42**	**0,58**
Kepemimpinan	KP1	0	0	14	48	59	4,37	0,68
	KP2	0	0	9	56	56	4,39	0,62
	KP3	0	0	0	63	58	4,48	0,50
	KP4	0	0	11	49	61	4,41	0,65
	KP5	0	0	9	59	53	4,36	0,62
	KP6	0	0	1	63	57	4,46	0,52
	KP7	0	0	28	64	29	4,01	0,69
Jumlah skor skala		**0**	**0**	**43**	**275**	**287**	**Σ Total Skor = 605**	
Persentase		**0,0%**	**0,0%**	**7,1%**	**45,5%**	**47,4%**		
Rerata Kepemimpinan							**4,41**	**0,48**
Komitmen Organisasi	KO1	0	0	17	47	57	4,33	0,71
	KO2	0	0	7	56	58	4,42	0,60
	KO3	0	0	1	65	55	4,45	0,52
	KO4	0	0	25	59	37	4,10	0,71
Jumlah skor skala		**0**	**0**	**50**	**227**	**207**	**Σ Total Skor = 484**	
Persentase		**0,0%**	**0,0%**	**8,3%**	**37,5%**	**34,2%**		
Rerata Komitmen Organisasi							**4,32**	**0,39**
Kinerja Karyawan	KK1	0	0	8	50	63	4,45	0,62
	KK2	0	0	8	52	61	4,44	0,62
	KK3	0	0	3	64	54	4,42	0,54
	KK4	0	0	56	48	17	3,68	0,71
	KK5	0	0	1	63	57	4,46	0,52
	KK6	0	0	26	57	38	4,10	0,72
Jumlah skor skala		**0**	**0**	**75**	**214**	**195**	**Σ Total Skor = 484**	
Persentase		**0,0%**	**0,0%**	**12,4%**	**35,4%**	**32,2%**		
Rerata Kinerja Karyawan							**4,26**	**0,34**

Sumber: data primer, 2019

Hasil uji statistik deskriptif seperti terlihat pada Tabel 4, untuk budaya organisasi menunjukkan bahwa proporsi skor pengukuran tertinggi pada kategori setuju atau skor 4 (empat), yaitu sebesar 292 skor atau sebesar 48,3%. Untuk item pertanyaan yang

mempunyai rata-rata tertinggi ada pada item BO6 yaitu sebesar 4,48, dimana pada item BO6 yang terkait dengan sikap dasar dan sikap mental yang menjunjung tinggi kebenaran. Untuk kepemimpinan menunjukkan bahwa proporsi skor pengukuran tertinggi pada kategori sangat setuju atau skor 5 (lima), yaitu sebesar 287 skor atau sebesar 47,4%. Untuk item pertanyaan yang mempunyai rata-rata tertinggi ada pada item KP3 yaitu sebesar 4,48, dimana pada item KP3 yang terkait dengan perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin. Untuk komitmen organisasi menunjukkan bahwa proporsi skor pengukuran tertinggi pada kategori setuju atau skor 4 (empat), yaitu sebesar 227 skor atau sebesar 37,5%.

Selanjutnya Untuk item pertanyaan yang mempunyai rata-rata tertinggi ada pada item KO3 yaitu sebesar 4,45, dimana pada item KO3 yang terkait dengan keinginan untuk bekerja secara professional sebagai bentuk menerima terhadap nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan menunjukkan bahwa proporsi skor pengukuran tertinggi pada kategori setuju atau skor 4 (empat), yaitu sebesar 214 skor atau sebesar 35,4%. Untuk item pertanyaan yang mempunyai rata-rata tertinggi ada pada item KK5 yaitu sebesar 4,46, dimana pada item KK5 yang terkait dengan memiliki keterampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat nilai signifikansi dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov test. Berikut hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov test seperti Tabel 5 berikut:

Tabel 5
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,18993131
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,828
Asymp. Sig. (2-tailed)		,499

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: data primer, 2019

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov test seperti terlihat pada Tabel 12, menunjukkan bahwa nilai asympt. Sig (2-tailed) sebesar 0,499. Karena nilai 0,499 > α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Artinya semua variabel independen yang diteliti mempunyai data yang berdistribusi normal

Uji Multikoliniearitas

Pada hasil analisa data yang diperoleh melalui uji asumsi klasik dengan menggunakan sub item uji multikolinearitas dapat diketahui melalui Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	**Nilai *Collinearity Statistics***	
	Tolerance	**VIF**
Budaya Organisasi	0,972	1,029
Kepemimpinan	0,278	3,599
Komitmen Organisasi	0,279	3,587

Sumber: data primer, 2019

Hasil uji multikolinearitas sperti pada Tabel 6, mennjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel budaya organisasi sebesar 0,972, kepemimpinan sebesar 0,278, dan komitmen organisasi sebesar 0,279, yang mana nilai *tolerance* tersebut > 0,10. Selanjuntnya untuk nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,029, kepemimpinan sebesar 3,599, dan komitmen organisasi sebesar 3,587, yang mana nilai VIF tersebut < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Metode uji heteroskedastisitas dengan menggunakan korelasi *Spearman's rho* yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan nilai *unstandardized residual*. Berikut hasil uji heterokedastisitas seperti pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Uji Heterokedastisitas

Variabel	*Correlation Coefficient*	*Sig. (2-tailed)*
Budaya Organisasi	0,031	,739
Kepemimpinan	0,283	,436
Komitmen Organisasi	0,175	,523

Sumber: data primer, 2019

Hasil uji heterokedastisitas seperti terlihat pada Tabel 7, hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan masing-masing variabel yaitu variabel budaya organisasi sebesar 0,739, kepemimpinan sebesar 0,436, dan komitmen organisasi sebesar 0,523, yang mana nilai signifikan tersebut >α (0,05). Artinya variabel yang diteliti tidak mengandung unsur heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak terbukti. Disamping untuk pembuktian hipotesis, regresi linier berganda juga digunakan untuk melihat arah pengaruh variabel independen terhadap dependen. Pembuktian hipotesis ini menggunakan regresi linier berganda. Berikut hasil uji model tersebut, seperti Tabel 8:

Tabel 8
Hasil Uji Model Regresi Berganda

Variabel	Koefisien regresi	T hitung	Signifikan
(constant)	1,311		
Budaya Organisasi	0,322	2,527	0,021
Kepemimpinan	0,481	3,942	0,001
Komitmen Organisasi	0,164	2,293	0,036
R	0,834		
R Square	0,696		
Adjusted R Square	0,688		
F hitung	89,308		
Signifikan F hitung	0,000		
N	121		

Sumber: data primer, 2019

Model regresi berganda dapat disusun sebagai berikut:

KK = $\alpha + \beta 1$ BO + $\beta 2$ KP + $\beta 3$ KO + $\varepsilon 1$

KK = 1,311 + 0,322 BO+ 0,481 KP + 0,164 KO

Model regresi diatas menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah, karena nilai koefisien regresinya bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa bila koefisien regresi dari masing-masing variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen

organisasi) naik satu-satuan, maka variabel kinerja karywan akan naik satu-satuan sebesar nilai koefisien regesi dari masing-masing dari independen tersebut. Begitu sebaliknya bila nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel independen turun satu-satuan, maka nilai dari variabel kinerja karyawan akan turun satu-satuan sebesar nilai koefisen regresi variabel independen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini untuk mengukur prosentase total variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen didalam garis regresi. Berdasarkan hasil uji model, terlihat pada Tabel 8 nilai koefisien determinasinya (R2) sebesar 0,696 atau sebesar 69,6%. Ini menunjukkan bahwa variabilitas variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabilitas variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misal variabel karakter karyawan, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja.

Uji *Goodnes of Fit* (Uji F)

Uji *Goodnes of Fit* (Uji F) digunakan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan atau tidak. Berdasarkan hasil uji model regesi seperti terlihat pada Tabel 8. Menunjukkan bahwa model regresi linier berganda terlihat nilai signifikannya sebesar 0,000. Bila dibandingkan dengan α (5%), maka nilai signifikan (0,000) < α (5%), ini berarti didaerah H1 diterima, yang artinya model regresi berganda yang diteliti adalah layak. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja karyawan. Artinya model yang dibangun fit.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji model regresi seperti terlihat pada Tabel 8, maka uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Uji Hipotesis 1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji model linier regresi berganda menunjukkan bawah nilai signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,021, yang mana nilai siginifikan tersebut < α (5%). Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti, (2) Uji Hipotesis 2: Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji model linier regresi berganda menunjukkan bawah nilai signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001, yang mana nilai siginifikan tersebut < α (5%). Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti, (3) Uji Hipotesis 3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji model linier regresi berganda menunjukkan bawah nilai signifikan komitmen organsasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,036, yang mana nilai siginifikan tersebut < α (5%). Artinya variabel komitmen organsasi berpengaruh terhadap kinerja proyek. Hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organsasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh DISPUSIP kota Surabaya memiliki konstribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada DISPUSIP kotaSurabaya sudah dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh karyawan dengan berpedoman

pada sistem yang telah ada, nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam DISPUSIP kota Surabaya. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan stabilitas sistem sosial budaya kerja dan membantu rasa kebersamaan dalam organisasi, budaya organisasi juga dapat memberikan standar promosi dan penilaian kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen DISPUSIP kota Surabaya memiliki konstribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan sudah baik, kepemimpinan yang efektif dalam organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk menuruti pengarahan yang diberikan kearah pencapaian tujuan organisasi, karena kepemimpinan serorang pemimpin merupakan faktor terpenting dalam penentuan berhasil tidaknya suatu organisasi. Artinya pimpinan yang mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya, pemimpin harus berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen karywan, keterampilan, dan pemahaman nilai-nilai pada organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan oleh manajemen DISPUSIP kota Surabaya memiliki konstribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen yang dimiliki karyawan DISPUSIP kota Surabaya sangat baik pada organisasi. Komitmen karyawan sebagai pengikat untuk memberikan apa yang terbaik terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Artinya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi diperlukan komitmen dari karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dibebankan kepadanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : (1) Berdasarkan nilai koefisien determinasinya (R^2) sebesar 69,6%. Ini menunjukkan bahwa variabilitas variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh variabilitas variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi sebesar 69,6%, sedangkan sisanya sebesar 30,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. (2) Hasil dari pengujian goodness of fit (uji F) memiliki tingkat signifikan lebih kecil dari taraf signikansi yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabilitas variabel budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabilitas variabel kinerja karyawan. (3) Hasil dari regresi yaitu pada Uji t untuk variabel budaya organisasimemiliki tingkat signifikan yang lebih kecildari tingkat signifikansi yang dientukan dan arah regresinya positif sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Hasil dari regresi yaitu pada Uji t untuk variabel kepemimpinanmemiliki tingkat signifikan yang lebih kecildari tingkat signifikansi yang dientukan dan arah regresinya positif sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwakepemimpinanberpengaruh terhadap kinerja karyawan. (5) Hasil dari regresi yaitu pada Uji t untuk variabel komitmen organisasimemiliki tingkat signifikan yang lebih kecildari tingkat signifikansi yang dientukan dan arah regresinya positif sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwakomitmen organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam memperbaiki dan mengembangkan penelitian ini bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut : secara praktis, (1) Dengan adanya hasil analisis yang sudah terbukti, bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka diharapkan manajemen DISPUSIP kota Surabaya untuk selalu melakukan monitoring dan mengevaluasi kegiatan operasional organisasi dengan cara manajemen DISPUSIP kota Surabaya melaksanakan peran dalam penilaian kinerja yang menyangkut budaya organisasi, kepeminpinan, dan komitmen organisasi. (2) Manajemen DISPUSIP kota Surabaya perlu memperhatikan pekerjaan yang membutuhkan peningkatan kemampuan dalam organisasi, dengan cara mengadakan pelatihan peningkatan SDM. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan secara kesuluruhan. (3) Manajemen DISPUSIP kota Surabaya perlu mengiformasikan hasil penilaian kinerja kepada seluruh karyawan sebagai bahan monitoring dan evaluasi kinerja karyawan. Dan saran secara teoritis: (1) Pada peneliti yang melakukan penelitian dengan subyek yang sama, disarankan agar dapat mengembangkan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan khusus pada pelayanan publik. Dan perlunya mempertimbangkan model berbeda yang akan digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipersepsikan dengan budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Sehingga dapat mengetahui perbedaannya, (2) Pada peneliti selanjutnya agar dapat melakukan penelitian dengan obyek yang berbeda dan menambah jumlah variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.

Arianty, N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis.*(14)02:1693-7619.

Buchanan, J.B.O. and Wendy R. Boswell. 2002. The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent. *Journal of Applied Psychology.* 87(6):1167-1174.

Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

Dewi, A. R. S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. *JBMI.*14(2):92-101.

Hasibuan, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.

Ikhsan, A. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.* 2(1):19-26.

Khairizah, A. Noor, I., dan A. Suprapto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP).* 3(7):1268-1272.

Kartono, K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan abnormal itu?*. Edisi pertama. PT. Rajawali. Jakarta.

Koesmono, H. T. 2007. Pengaruh kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1):30-40.

Kreitner, R dan A. Kinicki. 2010. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Edisi Ketujuh. Salemba Empat. Jakarta.

Kusjainah dan Listyorini, I. 2015. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Model Pengujian Dengan Variabel Mediasi. Telaah Bisnis. 16(1):17-29.

Latan, H dan Temalagi, S. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan program IBM SPSS 20.0.* Alfabeta. Cetakan kesatu. Bandung.

Luthans, F. 2014. Organization Behavior. McGraw Hill International. New York.

Mangkunegara, A.P. 2015. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rafika Aditama. Bandung.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Muizu, W.O.Z. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Pekbis *Jurnal.* 6(1):1-13.

Novziransyah, N. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK.* 2(1):14-25.

Rais, R. Adolfina, dan Dotulong, L. 2016. Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi.* 16(1):185-198.

Rivai, V dan M. Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Riady, H. 2003. Meningkatkan Komitmen Karyawan atas Organisasi Melalui Pengelolaan Quaily Work Of Life, *Journal of Human Capital.* 1(2):99-109.

Robbins, S.P. 2008. *Perilaku Organisasi.* Buku 2.Edisi kedelapan/jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.

Sapitri, R. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip.* 3(2):88-98.

Sekaran, U. 2006. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1. Edisi 4. Salemba. Jakarta.

Siagian, S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). CV Alfabeta. Bandung.

Suprapta, M. Sintaasih, D.K, dan Riana, I.G. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 4(6):430-442.

Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke enam.Pranada Media Grup. Jakarta.

Widarjono, A. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.

Yukl, G. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi edisi ketujuh. Ati Cahayani Trans. PT. Indeks. Jakarta.