

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN PADA BADAN USAHA MILIK DESA (BUM-DES) DI KABUPATEN ROKANHULU

Edy Nurman¹⁾

Marnis²⁾

Syakdanur Nas³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau

^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

***Abstract.** This study aims to determine the direct influence of leadership and organizational culture on commitment. To know the direct influence of commitment to performance To know the direct influence of leadership and organizational culture on performance. To know the direct influence of leadership and organizational culture on performance through commitment to the Village Owned Enterprise (BUM-Des) Marga Mulya Village Rambah Samo District Rokan Hulu District. The population of the research are employees of BUM-Des (SOEs) as many as 432 personnel. The sample size that will be used is 208 people using simple random sampling method. Data analysis using Path Analysis (path analysis) with the help of SPSS program. The results of this study indicate that Leadership and Organizational Culture affects Employee commitment. Leadership and Organizational Culture affects Employee Performance. Influential Leadership and Organizational Culture have a significant effect on Performance through Commitment. Commitment affects the Performance of Employees of Village Owned Enterprises (BUM-Des) in Rokan Hulu District.*

***Keywords:** Leadership, Organizational Culture on Employee Performance Through Commitment*

I. PENDAHULUAN

Desa atau nama lain dalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dinyatakan sebagai satu kesatuan hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya dalam Pasal 213 ayat 1-3 Undang-undang diatas menyatakan bahwa “ desa dapat mendirikan badan usaha milik desa sesuai dengan kebutuhan dan potensi desa”, Badan Usaha Milik Desa

(BUMDes) merupakan pilar ekonomi didesa yang berfungsi sebagai lembaga sosial dan komersial, secara lembaga sosial yang berpihak kepada kepentingan masyarakat melalui kontribusinya dalam penyediaan pelayanan sedangkan dalam aspek komersial bertujuan untuk mencari keuntungan yang pelaksanaanya bersentuhan langsung dengan ekonomi masyarakat.

Untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, lembaga ekonomi ini tidak lagi didirikan atas dasar instruksi Pemerintah akan tetapi harus didasarkan pada keinginan masyarakat desa yang berangkat dari adanya potensi yang jika dikelola dengan tepat akan

menimbulkan permintaan di pasar. Agar keberadaan lembaga ekonomi ini tidak dikuasai oleh kelompok tertentu yang memiliki modal besar di pedesaan. Maka kepemilikan lembaga itu oleh desa dan dikontrol bersama di mana tujuan utamanya untuk meningkatkan standar hidup ekonomi masyarakat pedesaan.

Dikabupaten Rokan Hulu sampai dengan tahun 2017 telah berdiri sebanyak 141 Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dari 149 Desa yang tersebar di 16 (enam belas) kecamatan Se-Kabupaten Rokan Hulu. Dengan adanya potensi-potensi desa yang telah disampaikan sebelumnya menjadikan harapan untuk meningkatkan ekonomi masyarakat desa yang di kelola oleh Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des), hal ini tidak terlepas dari kinerja dari pengelola Badan Usaha Milik Desa sehingga seluruh potensi tersebut dapat dimaksimalkan demi kesejahteraan masyarakat pedesaan.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2000:135).

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak

berprestasi mungkin akan didemosikan.

Pada Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) yang ada di Kabupaten Rokan Hulu kinerja dari operasional BUMDes tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya adalah penerimaan laba bersih pertahun, yang mana perolehan laba tersebut diperuntukkan antara lain untuk : 1). Pendapatan Asli Desa (PADes) sebesar 10 %. 2). Cadangan Modal 40%, 3). Dana Sosial sebesar 15%, 4). Pembinaan Karyawan sebesar 5 %, 5). Inventaris sebesar 5 %, 6). Bonus Pelaku sebesar 5% dan 7). Door Prize dan MPTB sebesar 20%

Efektivitas jalannya kepemimpinan dituntut untuk mampu menghadapi perubahan lingkungan yang penuh ketidakpastian seperti terjadinya permasalahan yang telah disampaikan diatas, sehingga pemimpin Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) diharapkan mampu melakukan perubahan-perubahan di dalam organisasi yang dipimpin untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya dalam peningkatan kinerja, meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi serta mendapatkan kinerja yang lebih baik, oleh karena itu proses dari jalannya organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi memerlukan dimensi kepemimpinan yang mampu mentransformasikan jiwa kepemimpinannya kepada bawahannya.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Badan Usaha Milik Desa selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi baik potensi sumber daya alam dan potensi sumber daya

manusia dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal dalam hal ini memenuhi kebutuhan masyarakat karena selama ini pimpinan umumnya terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan yang terjadi pimpinan senantiasa berpatokan pada aturan yang sudah ada, pimpinan di Badan Usaha Milik Desa senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan dan rendahnya kompetensi pimpinan di Badan Usaha Milik Desa Marga Mulya. Hal ini tidak terlepas dari pola promosi yang kurang mempertimbangkan kompetensi pejabat yang akan diangkat karena selama ini promosi yang dilakukan pada pimpinan di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) Desa Marga Mulya dilakukan atas dasar hasil penilaian kinerja mampu memberikan informasi kinerja pimpinan secara obyektif.

Badan Usaha Milik Desa yang ada di Kabupaten Rokan Hulu dalam menjalankan tugas dan fungsinya memiliki karyawan yang mana karyawan tersebut yang di rekrut adalah karyawan yang telah bekerja pada UED-SP atau Usaha Ekonomi Desa Simpan Pinjam hal ini dilaksanakan atas pertimbangan bahwa dirasa telah memiliki pengalaman dalam mengelola badan usaha yang merupakan warga Kabupaten Rokan Hulu.

Selama bulan Januari tahun sampai dengan bulan Juni 2017 yang menonjol terkait dengan budaya organisasi adalah belum optimal

pelayanan kepada masyarakat terutama disebabkan kendala pegawai yang terlambat datang kerja dan tidak masuk kerja atau mangkir kerja serta belum adanya terobosan-terobosan baru untuk menyelesaikan segala permasalahan yang dialami oleh Badan Usaha Milik Desa

Permasalahan budaya organisasi yang ada di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) yang ada di Kabupten Rokan Hulu terutama terkait dengan belum optimalnya pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasikan dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan berbagai program yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya direalisasikan kepada masyarakat masih ditemukan mis komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun, selain itu masih dijumpai adanya karyawan yang tidak mampu bekerja secara profesional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, masih ditemukan pegawai yang meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas.

Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Komitmen organisasi dari masing-masing pegawai diperlukan selain budaya organisasi pegawai

dalam upaya meningkatkan kinerja Badan Usaha Milik Desa Marga Mulya secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Permasalahan yang timbul adalah adanya oknum pegawai yang tidak komitmen terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des), sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang baik, tetapi dapat dilakukan secara profesional dengan kemauan yang tinggi untuk memajukan organisasi dalam hal ini adalah Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) yang ada di kabupaten Rokan Hulu.

Komitmen terhadap organisasi menjadi pemicu terhadap kinerja karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu fenomena terjadi di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia saat ini belum berjalan optimal, ada sebagian pegawai yang menilai cara pimpinan memimpin di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan pegawai, sehingga terkadang terdapat perilaku dan gaya pimpinan di Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) yang kurang bisa menjadi panutan bagi bawahannya tetapi menjadi alasan pembenar bagi bawahan, diantara masih adanya pegawai yang datang

terlambat ke kantor, mangkir kerja dan berbagai penyalahgunaan kekuasaan. Budaya organisasi yang terkadang masih kurang memperhatikan kualitas pekerjaan karena masih ditemukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang terbatas pada pekerjaan yang dilaksanakan serta masalah komitmen organisasi terkait dengan masih dijumpai oknum pegawai yang tidak komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dari uraian diatas dapat dijadikan dasar pemikiran dalam upaya untuk meningkatkannya, maka penulis bermaksud melaksanakan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan yang berjudul : “ **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui komitmen pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu**”.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan suatu masalah yang berkaitan dengan permasalahan yang ditemukan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
2. Bagaimana pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap komitmen pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

3. Bagaimana pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
4. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
5. Bagaimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
6. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu
7. Bagaimana pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen pada Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo Kabupaten Rokan Hulu

II. KERANGKA TEORI

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007 : 67)

Atmosoeparto (2011:11) menyatakan bahwa kinerja karyawan

dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kompetensi, Komitmen kerja, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan dan iklim kerja.

Dessler (2009:41) Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja karyawan dengan standar yang ditetapkan dari karyawan. Sedangkan Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dari apa yang telah dilakukannya selama periode tertentu. Selain itu juga dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat bersumber dari dalam (internal) individu maupun dari luar

(eksternal) individu, bagaimana kebijakan organisasi atau perusahaan mampu mengharmonisasikan faktor-faktor tersebut, sehingga pencapaian tujuan organisasi / perusahaan dapat terpenuhi yaitu peningkatan kinerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2006:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, karyawan, dan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebagai implikasi untuk kemajuan dan pengembangan karir. Karir yang baik harus diikuti pula dengan kinerja yang baik. Didalam individu pribadi sebaiknya harus ditumbuhkan semangat atau Komitmen agar memiliki semangat untuk maju serta bertanggung jawab dengan apa yang telah diembankan tugas kepadanya

Dalam perusahaan/organisasi sumber daya manusia sering disebut dengan karyawan. Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, karyawan merupakan unsur penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan penggerak, tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat menjalankan kegiatannya. Menurut Hasibuan (1997:13), karyawan adalah orang yang menjual jasa (pikiran & tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia

merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan merupakan kelompok ilmu terapan dari ilmu sosial-sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut Rivai (2003:64) bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai. Dalam definisi lain, kepemimpinan diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh pemimpin kepada bawahannya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan tercermin dalam setiap perilaku pimpinan ketika berinteraksi, memberikan informasi dan instruksi kepada bawahannya. Perilaku dan sikap yang ditampilkan mencerminkan gaya kepemimpinannya

Menurut Robbin. (2006), bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang meKomitmen dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam suatu kelompok kerja, baik yang tergolong kecil, sedang

dan besar, sangat membutuhkan seorang pemimpin. Selain kelompok kerja, kelompok masyarakat yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan juga memerlukan pemimpin. Dengan kehadiran seorang pemimpin itulah suatu kelompok kerja dapat dikendalikan secara positif yang tujuan dan misi utamanya adalah untuk merealisasikan tujuan yang telah digariskan/ditetapkan. Bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya, yang harus diprioritaskan adalah menerapkan segala potensi bakat, Ilmu pengetahuan untuk dikerjakan secara tepat, benar, efektif dan efisien. Keadaan ini akan lebih baik jika didukung oleh faktor-faktor pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan yang baik.

Menurut Hasibuan (2003) pemimpin adalah: "seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan orang lain serta tanggung jawab atas pekerjaan tersebut dalam mencapai suatu tujuan". Menurut Veitshal (2004) Kepemimpinan adalah "Proses untuk mengetahui orang lain, baik di dalam Organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam situasi dan kondisi tertentu, proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuatan seperti ancaman, Penghargaan, Otoritas, maupun bujukan". Menurut David. (2002) Kepemimpinan adalah "Kemampuan untuk menginspirasi orang yang menciptakan satu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasional".

Budaya Organisasi

Pearce dan Robinson (2008) mengemukakan bahwa, "budaya

organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang di pegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyedihkan arti, arahan, serta dasar atas tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu."

Edgar Schein (2009) mengemukakan bahwa, "budaya adalah pola asumsi berbagi diam-diam yang dipelajari oleh kelompok seperti menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi secara internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut."

Ivancevich et.al. (2007) mengemukakan bahwa, "budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi."

Robbins & Coulter (2009) mengemukakan bahwa. "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak."

Poerwanto (2008) mengemukakan bahwa "budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan

lingkungan eksternal dan proses intergrasi internal.”

Susanto (2011) mengemukakan bahwa, ”budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi lain di harapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi.”

Pabundu (2008:4) menyatakan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal, sedangkan menurut McKenna dan Beech (2000:63) budaya organisasi atau merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan manapun tidak dapat diterima, sedangkan menurut Makmuri (2005:531) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk belajar mengatasi problem-problem kelompok dari Adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Komitmen

Setiap organisasi atau

perusahaan pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan atau kemajuan kearah yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung hal tersebut semua semangat tergantung pada komitmen puncak, karena komitmen merupakan tekad dari pengambil keputusan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan menurut Sidik Priadana (dalam dr. Emron Edison dan Dr. Imas Komariah, 2016:219) tidak cukup dengan komitmen saja perlu consensus dan konsekweni dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan dengan dua cara yang amat berbeda. Cara pertama diajukan oleh Mowday, Porter, dan Steers, 1982; Porter, Steers, Mowday, dan Boulian (1974) dan cara yang kedua diajukan oleh Becker (1960). Menurut Porter, dkk (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja) (dalam Panggabean, 2004).

Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, hal ini merupakan sikap yang merefleksikan

loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

O'Reilly (dalam Coetzee, 2005) menambahkan komitmen adalah kelekatan secara psikologis yang dirasakan oleh seseorang terhadap organisasinya, dan hal ini akan merefleksikan derajat dimana individu menginternalisasi atau mengadopsi karakteristik atau perspektif dari organisasinya.

Meyer dan Allen (2001) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak

kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari ini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh.

Padahal pemahaman tersebut sangat penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002). Kurangnya pemahaman terhadap komitmen menjadikan Negara Indonesia dalam Indeks komitmen karyawan (Commitment Index) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt, hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Rendahnya loyalitas itu bukanlah hal yang buruk dewasa ini ketika era loyalitas tunggal (lifetime employment) tidak lagi mendapat tempat. Profesionalisme menyebabkan definisi loyalitas bergeser dan bahkan berubah. Loyalitas tidak lagi

dimaksudkan loyal kepada perusahaan, melainkan loyal terhadap profesi (Pambudi, 2005). Konsep dari komitmen merupakan salah satu aspek penting dari filosofi human resource management. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Guest (dalam Armstrong, 1999) bahwasanya kebijakan HRM (human resource management) didesain untuk memaksimalkan integrasi organisasi, komitmen organisasi, komitmen pegawai, fleksibilitas dan kualitas kerja. Pengertian komitmen saat ini, memang tak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Ini, tentu saja, hanya bisa terjadi jika karyawan merasa senang dan terpuaskan di perusahaan yang bersangkutan (Lutahan, 2006).

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya.

Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang

dikemukakan oleh Luthans (2006) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi.

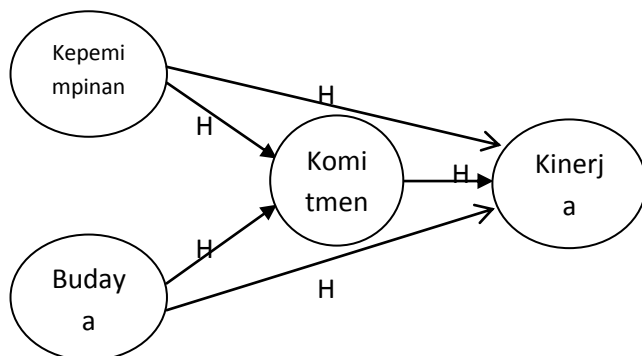
Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1983).

Porter (dalam Oktaviansyah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai pengidentifikasian dan keterlibatan dari seorang individu terhadap organisasi tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat Mowday, Porter, dan Steers (dalam Oktaviansyah, 2008). yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi. Individu yang mempunyai komitmen tinggi terhadap organisasi dapat dilihat dari keinginan kuat 4 untuk tetap menjadi anggota tersebut, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan adanya pengaruh antar variabel yang telah diuraikan tersebut, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang di tuangkan dalam

skema model penelitian seperti pada gambar 1 berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan adanya pengaruh antar variabel yang telah diuraikan pada kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan dalam model penelitian tersebut, maka rumusan hipotesis berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja Personil Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personil Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru.
- H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru
- H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru.
- H4 : Kepemimpinan melalui Komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru.
- H5 : Budaya Organisasi melalui Komitmen berpengaruh terhadap kinerja personil

Polisi Satlantas Polresta Pekanbaru.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di 3 (tiga) Kecamatan yang ada di Kabupaten Rokan Hulu baik yang bekerja sebagai tenaga administrasi maupun tenaga teknis dilapangan dan lainnya

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 208 orang, dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang bersumber dari:

Data Primer

Data primer yaitu data yang diambil secara langsung dari sumbernya, baik melalui survey, wawancara, pengisian kuesioner atau pengamatan (Kuncoro, 2009:78). Pada penelitian ini data primer berasal dari hasil pengisian kuesioner atas tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap keseluruhan pertanyaan yang diberikan terkait dengan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen yang dirasakan dan dialami oleh responden sebagai personil Satlantas Polresta Pekanbaru.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah jadi atau telah tersedia yang dilakukan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial (Kuncoro, 2009:82). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data-data yang berasal dari Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) desa Marga Mulya Kecamatan Rambah Samo antara lain yang berisi tentang data jumlah seluruh karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data angket (*questionnaire*). Menurut Sekaran (2011:67), data angket adalah cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan pada isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden.

Teknik Analisa Data

Metode pengolahan data dilakukan sebagai langkah awal dalam penelitian ini. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 21 *for windows evaluation version* untuk mengolah hasil perhitungan data yang diperoleh. Setelah itu data diinterpretasikan secara deskriptif. Namun sebelum data dari hasil kuesioner tersebut diolah, terlebih dahulu perlu dilakukan uji sebagai berikut:

Path Analysis (Analisis Jalur)

Metode analisis verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis* (analisis jalur). Dalam *Path Analysis* (analisis jalur) digunakan dua macam anak panah

yaitu (1) anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari sebuah variabel eksogen atau variabel penyebab (X) terhadap variabel endogen atau variabel akibat (Y), misalnya $X_1 \rightarrow Y$ dan (2) anak panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel eksogen, misalnya $X_1 \leftrightarrow X_2$.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2010:113), langkah-langkah menguji *Path Analysis* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{x_1y_1}X_1 + \rho_{x_2y_1}X_2 + \rho_{y_1}\epsilon_1$$

$$Y_2 = \rho_{x_1y_2}X_1 + \rho_{x_2y_2}X_2 + \rho_{y_2}\epsilon_2$$

Dimana:

Y1 : Komitmen

Y2 : Kinerja Personil

X1 : Kepemimpinan

X2 : Lingkungan Kerja

Sosial

ρ : Koefisien Regresi

ϵ_1 dan ϵ_2 : Nilai *intercept*

2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.

- a. Menggambarkan diagram lengkap, menentukan sub-sub strukturalnya dan merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hipotesis: Naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).

- b. Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah

koefisien regresi yang berstandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau *Z-score* (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi 1). Koefisien jalur yang distandarkan ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat (endogen).

Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien *path* ditunjukkan oleh output yang dinamakan *coeficient* yang dinyatakan sebagai standar koefisien atau dikenal dengan nilai *Beta*. Jika ada diagram jalur sederhana mengandung satu unsur hubungan antara variabel eksogen dengan variabel endogen, maka koefisien *path*-nya adalah sama dengan koefisien korelasi sederhana.

3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx1} = \dots \dots \dots \rho_{yxk} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} \neq \rho_{yx2} \neq \dots \dots \dots \rho_{yxk} \neq 0$$

a. Kaidah pengujian signifikansi secara manual:

Menggunakan F tabel:

$$F = \frac{(n - k - 1) R^2}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel eksogen

R² = R Square

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ tolak H₀ artinya signifikan, dan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ terima H₀ artinya tidak signifikan

Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05

b. Kaidah pengujian signifikansi dengan Program SPSS

i). Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \leq sig$), maka H₀ ditolak, artinya tidak signifikan.

ii). Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ($0,05 \geq sig$), maka H₀ ditolak atau H_a diterima, artinya signifikan.

4. Menghitung koefisien jalur secara individu

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \rho_{yx1} = 0$$

$$H_a : \rho_{yx1} \neq 0$$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus (Schumaker & Lomax dalam Riduwan dan Kuncoro, 2010:115), sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\rho_{x1}}{Se_{px1}}$$

Keterangan:

Statistik Se ρ_{x1} diperoleh dari hasil komputerisasi pada SPSS untuk analisis regresi setelah data

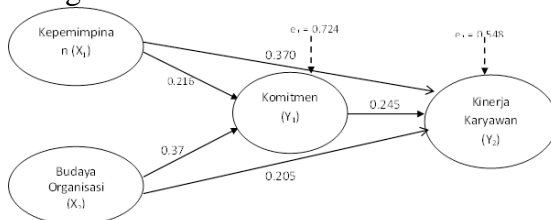
ordinal di transformasi ke interval. Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \leq Sig$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau ($0,05 \geq Sig$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan..

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Adapun variable yang diteliti adalah variable Kepemimpinan (X1), variable Budaya Organisasi (X2), variable Komitmen (Y1) dan kinerja personil (Y2).

Adapun kerangka kausal antara X₁, X₂ dan Y₁ terhadap Y₂ dapat dibuat melalui persamaan structural sebagai berikut:



Gambar 2
Diagram Jalur Variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, (X) Terhadap Variabel Kinerja (Y2) Melalui Komitmen (Y1)

Koefisien Jalur

Persamaan regresi 1

$$\text{Komitmen} = 0.525 X_1 + 0.178 X_2 + e$$

Persamaan regresi 2

$$\text{Kinerja} = 0,409X_1 + 0,346X_2 + 0,250Y_1 + e$$

Setelah masing-masing data variabel independennya diperoleh, maka dilakukan analisis jalur.

Tabel 1. Kategori Hubungan Pengaruh Variabel Keofisien Jalur

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak Langsung	Total Pengaruh
X1 → Y1	0.216		0.216
X2 → Y1	0.374		0.374
X1 → Y2	0.370	0.053 (0.216 X 0.245)	(0.370 + 0.053) = 0.423
X2 → Y2	0.205	0.092 (0.374 X 0.245)	(0.205 + 0.092) = 0.297
Y1 → Y2	0.245		0.245

Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 2. Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh tidak Langsung
X1 → Y1 → Y2	0.053
X2 → Y1 → Y2	0.092

Sumber : Data Olahan, 2018

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap komitmen. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki keterikatan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan, akan terjadi internalisasi nilai organisasi sehingga dirinya akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan oleh organisasi.

Dalam perusahaan/organisasi sumber daya manusia sering disebut dengan karyawan. Sebagai salah satu sumber daya perusahaan, karyawan merupakan unsur penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Karyawan merupakan penggerak, tanpa karyawan perusahaan tidak akan dapat menjalankan kegiatannya. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapat kompensasi sesuai dengan perjanjian. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kepemimpinan merupakan kelompok ilmu terapan dari ilmu sosial-sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusan bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nuryanti (2014) Hasil penelitian menunjukkan secara parsial berpengaruh signifikan dan positif kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen. Komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau

posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan.

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Budaya organisasi diciptakan sesuai dengan tujuannya, tapi juga bukan sebagai belenggu yang kaku. Budaya semacam ini lemah dan tidak menjadi kebanggaan oleh para anggotanya, biasanya dibentuk oleh karakter dan melayani pendiri, atau terbentuk dengan sendirinya yang tidak memiliki fondasi dan filosofi yang kuat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani, 2016 Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu.

Dalam suatu kelompok kerja, baik yang tergolong kecil, sedang dan besar, sangat membutuhkan seorang pemimpin. Selain kelompok kerja, kelompok masyarakat yang

melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan juga memerlukan pemimpin. Dengan kehadiran seorang pemimpin itulah suatu kelompok kerja dapat dikendalikan secara positif yang tujuan dan misi utamanya adalah untuk merealisasikan tujuan yang telah digariskan/ditetapkan. Bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas-tugas kepemimpinannya, yang harus diprioritaskan adalah menerapkan segala potensi bakat, Ilmu pengetahuan untuk dikerjakan secara tepat, benar, efektif dan efisien. Keadaan ini akan lebih baik jika didukung oleh faktor-faktor pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan yang baik.

Salah satu tujuan utama sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang menghasilkan kinerja yang sangat baik. Kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan akan mencapai suatu target tujuan yang ingin dicapainya.

Penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja. Budaya Organisasi umumnya adalah tanggapan seseorang atas kondisi yang terjadi, biasanya berupa kelebihan tuntutan

atau kemampuan dalam memenuhi tuntutan terutama aktifitas pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seseorang yang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu. Budaya Organisasi yang terlalu berat bias mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Kondisi tersebut menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar daripada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari Budaya Organisasi yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individualnya, maksudnya tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak, tergantung bagaimana seseorang menghayati Budaya Organisasi yang dirasakannya. Hal ini membuat karyawan akan terbebani dan bekerja tidak maksimal sehingga untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi akan terhambat. Hal tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan merasakan Budaya Organisasi yang tinggi

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009: 67).

Shah, et al (2011) menyatakan tekanan Budaya Organisasi dapat menjadi positif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan Budaya Organisasi membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Budaya Organisasi yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh

supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan.

Robbins (2008:90) menyatakan bahwa positif negatifnya Budaya Organisasi merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka.

Hasil penelitian Chaterina Melina Taurisa dan Intan Ratnawati, (2012) Hasil penelitian budaya organisasi terhadap kinerja

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen. Pemimpin merupakan tokoh utama yang dinilai paling bertanggung jawab atas keberhasilan dan keterpurukan suatu perusahaan.

Kepemimpinan yang sukses menunjukkan pengelolaan suatu perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Pemimpin harus memperlihatkan sikap positif, antusias terhadap pekerjaan, dan menciptakan suasana yang kondusif karena hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin dalam pengembangan SDM yang ada di instansi yang ia pimpin adalah dengan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Karena itu, pemimpin perlu merangsang para anggotanya untuk dapat memiliki komitmen yang kuat

terhadap organisasi tempat ia berada, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih demi kemajuan organisasi itu sendiri. Di bawah ini diuraikan beberapa variabel yang memiliki korelasi dengan komitmen tersebut. Korelasi tersebut di antaranya dengan kepemimpinan. Sebab, pemimpin yang menyenangkan, menunjukkan rasa perhatian yang tinggi dan memotivasi dapat menimbulkan semangat pegawai/karyawan dan kenyamanan lingkungan kerja. Ini menjadi salah satu faktor mereka bertahan dalam organisasi.

Lebih jauh lagi George R.Terry merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang – orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi (Thoha,2008:259). Menurut Sedarmayanti (2011) salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan.

Pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen.

Budaya organisasi adalah konsep yang jauh lebih mudah dialami daripada untuk didefinisikan. Pada tingkat yang paling umum, budaya dapat dianggap sebagai 'memandang dunia' dimana anggota organisasi beroperasi. Dengan 'memandang dunia' berarti budaya hakikatnya merupakan 'lensa' di mana karyawan dari sebuah organisasi

belajar untuk menafsirkan lingkungannya.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti dituntut untuk menaikkan pertumbuhan atau kemajuan ke arah yang lebih baik dari waktu ke waktu. Untuk mendukung hal tersebut semua semangat tergantung pada komitmen puncak, karena komitmen merupakan tekad daripengambil keputusan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, bahkan menurut Sidik Priadana (dalam dr. Emron Edison dan Dr. Imas Komariah, 2016:219) tidak cukup dengan komitmen saja perlu consensus dan konsekweni dalam mengimplementasikan rencana strategis yang sudah dibuat. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Edi Sutrisno, 2010).

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Penelitian ini memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap

perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan.

Sebaliknya, suasana menjadi tidak nyaman bila pemimpin bersifat otokratis dan menjaga jarak yang berlebihan, kepemimpinan model ini menjadi salah satu faktor mereka tidak betah. Artinya, ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan, bahkan pengaruh signifikan, terhadap komitmen pegawai/karyawan. Bahkan budaya organisasi memiliki andil terhadap komitmen pegawai/karyawan untuk setia pada organisasi. "kecocokan antara budaya yang tumbuh dalam setiap individu dengan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menunjukkan indikasi bahwa turn over karyawan akan dapat diminumkan. Artinya, semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan person dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi" (Edy sutrisno, 2010).

Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/organisasi tempat mereka bekerja, ingin menunjukkan ada kapuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai

tujuan strategis perusahaan/organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan pembahasan yang telah di kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dan saran-saran penelitian sebagai berikut:

Kesimpulan

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu.. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat menentukan tingkat komitmen. Semakin baik Kepemimpinan maka komitmen akan meningkat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap komitmen Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat penting dalam menentukan komitmen. Semakin baik budaya organisasi maka komitmen akan semakin tinggi.
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu.. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan dapat menentukan tingkat Kinerja. Semakin baik Kepemimpinan maka kinerja akan meningkat.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu.. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat penting dalam menentukan Kinerja. Semakin baik budaya organisasi maka kinerja akan semakin tinggi.

5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu melalui Komitmen. Kepemimpinan yang baik didukung dengan Komitmen yang baik juga akan meningkatkan kinerja. Semakin baik Kepemimpinan dan diikuti Komitmen yang positif akan meningkatkan Kinerja.
6. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Komitmen. Semakin baik Budaya Organisasi dan diikuti Komitmen yang positif akan meningkatkan Kinerja.
7. Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) di Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dapat menentukan tingkat Kinerja. Semakin baik komitmen maka kinerja akan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) Kabupaten Rokan Hulu hendaknya

- memperhatikan kinerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan agar bias tepat pada waktu yang ditentukan. Hal ini berdasarkan jawaban responden masih rendahnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.
2. Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) Dikabupaten Rokan Hulu hendaknya memperhatikan karyawan yang akan bertahan diorganisasi ini yang merasa memiliki dan mencintai pekerjaan yang ada.
 3. Badan Usaha Milik Desa (BUM-Des) Dikabupaten Rokan Hulu hendaknya memperhatikan dalam hal kepemimpinan, terutama dalam menetapkan tujuan yang ditetapkan pimpinan akan membawa perubahan lebih baik.
 4. Perusahaan dalam hal Budaya Organisasi perlu menekankan pada menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik, yaitu dengan memberikan target sesuai dengan kemampuan karyawan serta bonus yang diperolehnya.
 5. Untuk penelitian selanjutnya, agar memperluas cakupan penelitian serta menambahkan variabel yang mampu mempengaruhi Kinerja serta memperkuat Komitmen .

DAFTAR PUSTAKA

- Almasdi Syahza., 2016, *Metodologi Penelitian, Edisi Revisi*, Penerbit UR Press, Pekanbaru.
- Arfrida. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Danny Albert Tylon., (2013), Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A &W di City Of Tomorrow Surabaya. *Jurnal Agora Vol 1 No 3*, <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1075>. diakses 23 Juni 2016
- Dessler, Gary., (2009). *Manajemen SDM* buku 1. Jakarta : Indeks
- Edduar Hendri (2013), Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang, *Jurnal Wahana Ekonomika, Vol. 10 No 3 Oktober 2013*,
- Hasibuan Malayu,S.P. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu,S.P. (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- .Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ranupanjojo, Heidjrahman dan Suad Husnan,(2002). *Manajemen*

- Personalia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Rivai, Basri. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry .(2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, P.J, (2011), *Manajemen Kinerja dan Evaluasi*. Edisi 3. Jakarta. FEUI
- Wibowo, (2011), *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dharmayanti, Diana. 2015. Pengaruh Dasar Penetapan Insentif Finansial dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Sumber Ceria Bersama Cabang Surabaya. *Student Journal Petra Manajemen Bisnis* vol 3 no 1
- Dessler, Gary, 2009. *Manajemen SDM* buku 1. Jakarta : Indeks
- Goest David,2002, *Manajemen Mutu Produksi, Pengolahan dan Pelayanan*, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Gomes C Faustina, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, ANDI, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hasibuan Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Akasara, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P, 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- I Gusti Ngruh dan Ida Aju Brahmasari., 2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Surabaya.,<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/download/311/344>. diakses 23 Juni 2016
- Komala, Sari Yanti, 2014. *Pengaruh kepemimpinan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Putra Komala Dumai*. *JurnalTepak Manajemen Bisnis* Vol. VI No. 2 Mei 2014
- Mulia, Grace, 2015. Gaya Kepemimpinan, <http://muliagrace21.blogspot.co.id/2015/08/gaya-kepemimpinan.html>. diakses 23 Juni 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007. *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*.

- Bandung. PT Revika Aditama.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jilid 1 edisi sepuluh. Erlangga, Jakarta
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4 Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Prawirosentono, 2008. *Manajemen SDM*. Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Putri Y, Hendriani S, Nuryanti, 2014. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian funding dan lending Bank Bukopin Pekanbaru. *JOM FEKON VOL 1 NO. 2 OKTOBER 2014*
- Ranupanjojo, Heidjrahman dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalialia* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Riduwan, 2005. *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung
- Riduwan, E.A Kuncoro, 2017. Cara Menggunakan dan memaknai analisis Jalur (Path Analysis), Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2005. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rivai Veithzal, Sagala EJ, 2013, *Manajemen Sumber daya Manusia*, PT. Rajagrafindo Persada, Kota Depok
- Rivai Veithzal, 2004, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisme*, Edisi Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Viethzal Rivai. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Basri. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen.P, 2006 *.Perilaku Organisasi*. PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta
- Robbins.S.P. Judge T.A, 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2004. *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Simanjuntak, P.J, 2011. *Manajemen Kinerja dan Evaluasi*. Edisi 3. Jakarta. FEUI
- Sugiyono, 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan kesepuluh, Alfabeta, Bandung
- Supardi, 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Jakarta Prima Ufuk Semesta.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.