

# KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KOPPERINDAG DAN UMKM KABUPATEN DHARMASRAYA

Oleh : Elsy Oktavia, Syamsul Amar

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze: 1) the effect of leadership on organizational culture, 2) the effect of leadership on employee commitment, 3) the influence of organizational culture on employee commitment, 4) The effect of leadership on employee performance, 5) The influence of organizational culture on employee performance, 6) Effect of work commitment on employee performance.*

*The population of this study were all employees of the Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya totaling 63 people. The sampling method is proportional stratified random sampling. The number of samples is 54 employees. Data analysis techniques to test the hypothesis of the study was the analysis of line with kaedah kaedah test used was the F test and t test.*

*The results of the study found that: 1) Leadership significant positive impact on organizational culture and Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. 2) Leadership significant positive impact on employee commitment Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. 3) Organizational culture have a significant positive impact on employee commitment Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. 4) Leadership significant positive effect on the performance of Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. 5) organizational culture have a significant positive effect on employee performance Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. 6) Commitment work significantly positive effect on employee performance Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. In an effort to improve the performance of employees in the Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya need to be improved implementation of leadership functions, improve organizational culture and improving work commitment in carrying out duties*

## A. PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Untuk itu sangat dibutuhkan pegawai yang memiliki

kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya terutama sekali untuk pegawai pemerintahan yang bertugas memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kinerja pegawai Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya saat ini berdasarkan pengamatan penulis mengalami penurunan, terlihat dari kedisiplinan karyawan saat ini yang dinilai menurun, terlihat dari angka keterlambatan karyawan untuk datang tepat waktu dibanding waktu-waktu yang lampau meningkat. Disamping itu

semangat karyawan juga penulis nilai ada penurunan, antara karyawan dan pimpinan sangat berjarak sekali. Sehingga penulis melihat ada sebuah kondisi yang membuat penurunan kinerja karyawan dan perlu dilihat penyebabnya untuk perbaikan kedepan, agar sumber daya karyawan yang ada kembali meningkat.

Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Rendahnya kinerja pegawai tentunya disebabkan oleh banyak faktor. Penulis mengasumsikan bahwa faktor yang diduga berkemungkinan paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?
2. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?
3. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?
4. Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?
5. Sejauhmana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?
6. Sejauhmana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya?

a. **Kajian Teori**  
a. **Kinerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009:548) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Winardi (2004:84) menjelaskan kinerja (*performance*) merupakan perwujudan dan hasil kerja atau karya dari seseorang. Kinerja disini menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam organisasi. Untuk menentukan seorang pegawai memiliki kinerja atau tidak, salah satunya dilihat dari hasil yang mampu dicapai setelah pekerjaan selesai. Jika hasil kerja karyawan kurang memuaskan, berarti kinerja pegawai tersebut masih rendah. Sebaliknya, hasil kerja yang dihasilkan pegawai bagus, maka cenderung pegawai tersebut dikatakan berkinerja tinggi.

Menurut Wirawan (2009:80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Efisiensi pelaksanaan tugas

Menurut Prawirosentono (1999:52) bahwa unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran.
- 2) Kuantitas kerja meliputi: merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas reguler tetapi tugas-tugas ekstra atau mendesak.
- 3) Hubungan kerja meliputi: perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan.
- 4) Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan

Menurut Prawirosentono (1999:52) bahwa unsur-unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas kerja meliputi: ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan ketepatan sasaran.
2. Kuantitas kerja meliputi: merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas reguler tetapi tugas-tugas ekstra atau mendesak.
3. Hubungan kerja meliputi: perubahan pekerjaan, teman kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan.
4. Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan

Menurut pendapat Luthans (2006:102) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan atau suasana kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2004:78) mengemukakan bahwa faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berarti kemampuan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari pencapaian kinerja seorang karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2007:56) yakni komitmen organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, kompensasi dan budaya organisasi

#### b. **Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2003:3) kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Dubrin (2005:4) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. Sedangkan Dermawan Wibisono (2006:142) mengatakan kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana organisasi tersebut dapat

diarahkan dan dijalankan selama proses mencapai kinerja tertentu. Menurut Robbins (2008:49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Menurut Chapman dalam Timpe (2000:141) ada lima indikator kepemimpinan yaitu:

1. Cara berkomunikasi
2. Pemberian motivasi
3. Kemampuan memimpin
4. Pengambilan keputusan
5. Kekuasaan yang positif.

Sedangkan menurut Kotter dalam Pabundu (2006:63) indikator dari kepemimpinan meliputi 3 hal, yaitu:

1. Mengarahkan orang-orang  
Mengkomunikasikan cara untuk bekerjasama yang dibutuhkan sehingga dapat menciptakan kesatuan pengertian tentang visi dan dilaksanakan untuk pencapaiannya.
2. Memotivasi dan memberi inspirasi  
Menjaga orang-orang yang bergerak ke arah yang benar
- 3 Menetapkan arah  
Yakni mengembangkan suatu visi masa depan, sepanjang itu melakukan strategi untuk melahirkan perubahan-perubahan yang dibutuhkan untuk mencapai visi tersebut.

#### c. **Budaya Organisasi**

Hunger dan Whellen (2006:166) mengatakan budaya organisasi adalah sekumpulan keyakinan, harapan dan nilai yang dipelajari dan dibagikan oleh anggota-anggota organisasi dan disampaikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Menurut Rivai (2006:431) budaya organisasi adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Pendapat lain menurut Robins (2008:256), Budaya organisasi (kultur) organisasi adalah sebuah sistem makna bersama

yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Menurut Kotter dan Heskett dalam Lako (2004:50) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dan keunggulan organisasi dalam jangka panjang. Budaya organisasi merupakan perilaku individu terdiri dari: kebiasaan, norma-norma, falsafah hidup, iklim, suasana dan lain-lain. Budaya kerja terbentuk ketika penggabungan nilai dasar dan keyakinan berubah menjadi pola pikir selanjutnya ucapan, tindakan, kebiasaan akan menjadi adat-istiadat akan tercipta budaya.

Menurut Robbins (2008:256) ada tujuh karakteristik primer suatu budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci, sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil, sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap orang, sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu
6. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Kemantapan sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan

## **B. HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan tinjauan pustaka maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap budaya organisasi Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya
6. Komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 63 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *Stratified Proporsional Random Sampling*. Jumlah sampel adalah 54 orang.

### **2. Variabel dan Defenisi Operasional**

#### **a. Kinerja (Y)**

Kinerja yang dimaksud dengan dalam penelitian ini adalah perwujudan dan hasil kerja atau karya dari pegawai dan menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketangguhan kerja

**b. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

Kepemimpinan yang dimaksud dengan dalam penelitian ini merupakan tanggapan pegawai terhadap unsur pimpinan pada Dinas Kopperindag dan UMKM dalam memberikan bimbingan, memberikan motivasi, cara berkomunikasi dan mengarahkan anggota-anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Pemberian pengaruh
2. Pemberian motivasi
3. Penyampaian informasi
4. Pelaksanaan dan pengambilan keputusan

**c. Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Budaya organisasi yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini merupakan suatu sistem nilai yang dimaknai secara bersama oleh setiap anggota organisasi yang menjadi identitas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator yang digunakan adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian kerincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi Tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

**d. Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>)**

Komitmen kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdian. Indikator variabel komitmen kerja adalah :

1. Loyalitas
2. Sikap terhadap tugas
3. Tanggung jawab

4. Disiplin diri.

**3. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis jalur dengan kaedah pengujian yang digunakan adalah kaedah uji F dan uji t. Menurut Muhidin dan Abdurahman (2007:221) analisis jalur/*path analysis* adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

**D. DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Skor rata-rata variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,63 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 72.58%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya dalam melaksanakan masih relatif rendah. Hal ini menunjukkan hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas masih relatif rendah
- b. Skor rata-rata variabel kepemimpinan pegawai adalah sebesar 4,17 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 83,45%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan masuk dalam kategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pimpinan pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pimpinan
- c. Skor rata-rata variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,31 dengan tingkat capaian responden (TCR)

sebesar 66,16%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya masih kurang baik.

## E. HASIL ANALISIS JALUR

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 1**

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,620	5,697	0,000	Signifikan
R Square = 0,384					

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana terlihat pada Tabel 4.14 diketahui koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi ( $P_{X_2X_1}$ ) adalah 0,620 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Apabila nilai variabel kepemimpinan meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel budaya sebesar 0,620 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan pada

### 1. Analisis Jalur Sub Struktur 1

Pada analisis sub pertama dianalisis pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Hasil analisis data pada sub struktur 1 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

organisasi tentunya akan membentuk budaya organisasi yang baik pula.

Hasil analisis data pada sub struktur 1 dapat dimasukkan ke dalam persamaan analisis jalur yaitu:

$$X_2 = P_{X_2X_1} X_1$$

$$X_2 = 0,620 X_1$$

### 2. Analisis Jalur Sub Struktur 2

Pada analisis sub kedua dianalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Hasil analisis data pada sub struktur 2 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 2**

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,236	2,126	0,038	Signifikan
2	Budaya organisasi (X <sub>2</sub> )	0,613	5,510	0,000	Signifikan
R Square = 0,611					
F hitung = 40,120					
F Sig = 0,00					

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Berdasarkan hasil analisis jalur pada sub struktur 2 diketahui nilai F hitung sebesar 40,120 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan

pada penelitian ini ( $\alpha=0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan ( $0,00 < 0,05$ ), hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja.

Hasil analisis data untuk pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja ( $P_{X_3X_1}$ ) = 0,236 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Apabila nilai variabel kepemimpinan meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel komitmen kerja sebesar 0,236 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin baik kepemimpinan pada organisasi tentunya akan memperbaiki komitmen kerja pegawai.
- b. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja ( $P_{X_3X_2}$ ) adalah 0,613 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif budaya organisasi terhadap komitmen kerja. Apabila

nilai variabel budaya organisasi meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel komitmen kerja sebesar 0,613 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan.. Artinya, semakin baik budaya organisasi tentunya akan memperbaiki komitmen kerja pegawai.

Hasil analisis data pada sub struktur 2 dapat dimasukkan ke dalam persamaan analisis jalur yaitu:

$$X_3 = P_{X_3X_1} X_1 + P_{X_3X_2} X_2$$

$$X_3 = 0,236 X_1 + 0,613 X_2$$

### 3. Analisis Jalur Sub Struktur 3

Pada sub struktur 3 ini akan menganalisis pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Adapun hasil analisis data untuk melihat pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya adalah sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Jalur Sub Struktur 3**

No	Variabel	Koefisien Jalur	t hitung	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,289	2,777	0,008	Signifikan
2	Budaya organisasi ( $X_2$ )	0,275	2,181	0,034	Signifikan
3	Komitmen kerja ( $X_3$ )	0,379	3,022	0,004	Signifikan
R Square = 0,694 F hitung = 37,810 F Sig. = 0,00					

Sumber : Pengolahan data primer, 2012

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 37,810 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ( $\alpha=0,05$ ) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ( $0.000 < 0,05$ ), hal ini berarti secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Karena uji F telah terpenuhi dan kesimpulannya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya maka dapat analisis jalur untuk pengujian secara individual atau sendiri-sendiri.

Berdasarkan hasil analisis data untuk pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien jalur pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja ( $P_{yx_1}$ ) sebesar 0,289 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja. Apabila nilai variabel kepemimpinan meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,289 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin baik kepemimpinan pada organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Koefisien jalur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ( $P_{yx_2}$ ) sebesar 0,275 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja. Apabila nilai variabel budaya organisasi meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel

kinerja sebesar 0,275 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin baik budaya organisasi tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

- c. Koefisien jalur pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja ( $P_{yx_3}$ ) sebesar 0,379 yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif komitmen kerja terhadap kinerja. Apabila nilai variabel komitmen kerja meningkatkan sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,379 dalam setiap satunnya, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin tinggi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data pada sub struktur 2 di atas dapat disubsitusikan ke dalam analisis jalur yaitu:

$$Y = P_{yx_1} X_1 + P_{yx_2} X_2 + P_{yx_3} X_3$$

$$Y = 0,289 X_1 + 0,275 X_2 + 0,379 X_3$$

## F. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap budaya organisasi Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin baik kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya tentu akan dapat menciptakan budaya organisasi baik. Artinya baik buruknya budaya pada organisasi dipengaruhi oleh pimpinan organisasi. Apabila unsur pimpinan pada Dinas Kopperindag dan UMKM dapat memberikan pengaruh yang baik, melaksanakan pemberian motivasi kepada bawahan, melakukan penyampaian informasi dengan efektif serta dapat melakukan pengambilan keputusan dengan baik tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik pada Dinas Kopperindag dan UMKM Kabupaten Dharmasraya.

Selanjutnya penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan tugas akan menciptakan komitmen kerja yang tinggi pada pegawai dalam bekerja. Temuan penelitian berikutnya adalah budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai dalam organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi pada pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Selanjutnya juga ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Juga terbukti bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya. Semakin tinggi komitmen kerja yang dimiliki oleh pegawai tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari

## G. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag

UMKM Kabupaten Dharmasraya perlu dilakukan berbagai upaya perbaikan pelaksanaan fungsi kepemimpinan dengan cara sebagai berikut :

- a. Unsur pimpinan agar memberikan sanksi terhadap pegawai yang datang terlambat.
  - b. Unsur pimpinan untuk memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan pegawainya yang bekerja keras.
  - c. Unsur pimpinan untuk mengutamakan orang yang memiliki Wewenang dalam melaksanakan tugas
2. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kopperindag UMKM Kabupaten Dharmasraya perlu dilakukan perbaikan pada budaya organisasi yang lebih baik dengan cara sebagai berikut :
- a. Pegawai harus meningkatkan pengetahuan pegawai setiap program/kegiatan sedetail-detailnya
  - b. Pegawai harus menemukan penyimpangan hasil-hasil kerja dijadikan sebagai tindakan koreksi untuk memperbaiki hasil kerja dikemudian hari
  - c. Pegawai harus bersikap luwes dalam menyelesaikan berbagai tugas
  - d. Pegawai harus berusaha mengisi waktu dengan kegiatan yang membawa manfaat
  - e. Pegawai harus mengemukakan gagasan-gagasan baru yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan perbaikan pada komitmen kerja dengan cara sebagai berikut :
- a. Pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan waktu seefektif mungkin
  - b. Pegawai harus bekerja lembur jika ada pekerjaan yang mendesak

- c. Agar pegawai tidak menunda suatu pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu
- d. Agar selalu siap untuk membantu pegawai lain yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernaddin, H. Jhon. Dan Russel, Joyce EA. 1993. *Human Resources Management*. Mc. Graw Hill, Inc: Experimnetal Approach
- Bintoro Udan. 2002. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja organisasi. *Majalah Usahawan No. 05. Th. XXI*.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Asdi Mahayasa
- Dharma, S, Akib, H. (2004), Budaya Organisasi Kreatif : Mencermati Budaya Organisasi Sebagai Faktor Determinan Kreativitas, *Majalah Usahawan No. 03. Th. XXXIII*.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Djokosantoso. Moeljono. (2005). *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership* (Terjemahan), Edisi Kedua, Jakarta : Prenada Media,
- Goleman. 2004. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, Victor Jaya Abadi Prenhallindo
- Griffin. 2004. *Manajemen*, Edisi 7. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hunger, J. David dan Thomas L. Wheelen. 1996. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi
- Idris. 2009. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*, Edisi revisi III. Padang. FE UNP
- Israel, Arturo. 1990. *Pengembangan Kelembagaan; Pengalaman Proyek-Proyek Bank Dunia*. Jakarta. LP3ES
- Lako, Adreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amera books.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Laksmi, Asri Liani. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mar'at, 1991. *Sikap Manusia Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Muhidin, Ali Sambas dan Abdurahman, Maman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia
- Hadari, Nawawi. 2003. *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada
- Pabundu. Tika, Moh. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rivai Veithzal.(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abad ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari*

- Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_.2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Edisi 10. Jakarta Gramedia
- \_\_\_\_\_. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, Uma. 2003. *Research methods for Business A Skill-Building Approach*. Second Edition. John Wiley & Sons, Inc. New York, Chichester, Bresbane, Toronto, Singapore
- Santoso, Singgih. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE. YKPN.
- Sitepu, Nirwana SK. 1994. *Analisis Jalur*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Soejadi. 2002. *Analisa Manajemen Modern*. Jakarta: PT. Gunung Agung
- Soetjipto, Budi W. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Sebuah Tinjauan. Komperhensi. Paradigma Baru*. Jakarta : Pustaka Pelajar
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta
- Stoner, James, 2003, *Management*, 2nd edition, Prentice Hall Inc., New Jersey
- Sunarto. 2005. *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta
- Terry, George R. 1993. *Principles Of Management*. Edition, Illionis : Richard D. Irwin, Inc, Homewood
- Thoha, Miftah. 1998. *Perilaku Organisasi: Konsep, Dasar, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali
- Timpe. A. Dale. 2000. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Alex Media Komputido
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Wibisono, Dermawan. 2006. *Manajemen Kinerja*, Erlangga, Jakarta
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat
- Yukl. Gary. 1998. *Kepemimpinan dalam organisasi (Alih Bahasa oleh Jusuf Huda)*. PT. Central Asia Raya Purwokerto Prenhalindo, Jakarta.