

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN

Oleh :

Hilma, SE

Dosen STIE Indonesia, B. Aceh

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Aceh Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Obyek penelitian atau responden yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 103 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *R square* total sebesar 0,852, artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 85,2% dan sisanya sebesar 14,8% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, kedisiplinan dan pendidikan.

Kata kunci : *kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

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 (Han doko, 2000:135). Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini

mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kesulitan mengukur kinerja organisasi pelayanan publik karena tujuan dan misi organisasi publik seringkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional karena *stakeholders* dari organisasi publik memiliki kepentingan yang berbeda satu dengan lainnya sehingga ukuran kinerja organisasi publik di mata *stakeholders* juga berbeda-beda. Pengukuran kinerja organisasi perlu dilakukan dalam memastikan

pemahaman para pelaksana dan mengukur pencapaian prestasi, memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaan, memberikan penghargaan maupun hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur sesuai sistem pengukuran yang telah disepakati, menjadikan sebagai alat komunikasi antara pegawai dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif dan mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategis bagi setiap pemerintah daerah. Substansi penting pengembangan sumber daya manusia dalam era otonomi daerah dan *good governance* adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan kinerja aparatur pemerintah. Peran pemerintah yang strategis akan banyak ditopang oleh birokrasi yang mampu melaksanakan tugas dan fungsinya. Salah satu tantangan besar yang dihadapi birokrasi adalah melaksanakan kinerja secara efektif dan efisien karena selama ini birokrasi diidentikkan dengan kinerja yang berbelit-belit, penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme serta tidak ada standar yang pasti. Kinerja pegawai birokrasi harus direformasi supaya tanggap terhadap perubahan yang semakin cepat sehingga diharapkan dapat menciptakan kinerja aparatur yang mampu bekerja secara profesional.

Sumber daya manusia pada kantor pemerintahan dapat diterjemahkan sebagai pegawai pada semua tingkatan, mulai dari pegawai golongan I sampai pegawai golongan IV. Kualitas sumber daya manusia mencakup aspek lahiriah maupun batiniah, yang menentukan kinerja kantor. Ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja kantor pemerintahan salah satunya adalah kinerja pegawai yang ada di kantor. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di kantor pemerintahan dapat dilakukan dengan

pendekatan peningkatan kualitas pegawai pada semua tingkatan. Kualitas pegawai yang semakin tinggi, diharapkan semakin tinggi kinerja kantor, sebaliknya, semakin rendah kualitas pegawai semakin rendah kinerja kantor.

Kinerja bagi birokrasi bukan merupakan sesuatu kebetulan yang dimiliki. Kinerja yang dimiliki oleh birokrasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja kantor pemerintahan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai.

Menurut Hessel (2007:178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, sedangkan menurut Yuwono dalam Hessel (2007:180) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah tujuan organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kualitas kerja. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan faktor kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan karena ketiga faktor ini saat ini menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan

solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Efektivitas jalannya kepemimpinan dituntut untuk mampu menghadapi perubahan lingkungan yang penuh ketidakpastian, sehingga pemimpin Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan diharapkan mampu melakukan perubahan-perubahan di dalam organisasi yang dipimpin untuk memberikan kepuasan kerja bagi pegawainya, 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan senantiasa mengandalkan kewenangan formal yang dimilikinya sehingga kekuasaan menjadi kekuatan dalam menggerakkan bawahan dan rendahnya kompetensi pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Hal ini tidak terlepas dari pola promosi yang kurang mempertimbangkan kompetensi pejabat yang akan diangkat karena selama ini promosi yang dilakukan pada pimpinan di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan dilakukan atas dasar kepangkatan, golongan serta hasil penilaian kinerja melalui DP3, sementara hasil DP3 belum mampu memberikan informasi kinerja pimpinan secara obyektif.

Permasalahan budaya organisasi yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terutama terkait dengan belum optimalnya pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi 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 oknum pegawai yang tidak mampu bekerja secara profesional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak ikut apel, cara berpakaian pegawai yang tidak rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kantor berakhir. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja pegawai 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 Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya 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. Pegawai Sekretarita Daerah Kabupaten Aceh Selatan, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan, sehingga pegawai diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang baik, tetapi dapat dilakukan secara profesional. Komitmen

terhadap organisasi menjadi pemicu terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan.

1.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah Kabupaten Aceh Selatan.

1.3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Obyek penelitian atau responden yang digunakan adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan yang berjumlah 207 pegawai. Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *probability sampling* merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2003: 117). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 103. Teknik sampling yang digunakan untuk penentuan sampel adalah *random sampling* yaitu pengambilan sampel secara acak dan diambil dengan jumlah 50% dari populasi yang ada.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer dari responden terhadap jawaban kuesioner. Untuk dapat mengetahui persamaan regresi dapat dilakukan dengan membuat model persamaan menggunakan metode analisis regresi jalur (*path regression analysis*) sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

2. Uraian Teoritis

2.1. Kinerja

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan

dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2000: 135).

Mahsun (2006:25) mendefinisikan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Handoko (2001:135) dan Mahsun (2006:25) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah perwujudan atau penampilan seorang pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya masing-masing.

2.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2006: 64).

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Veithzal (2006:64) dan Handoko (2002:294) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan dari seorang pegawai dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam suatu organisasi guna tercapai tujuan organisasi.

2.3. Budaya 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 budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima, sedangkan menurut Makmuri (2005: 531) budaya organisasi didefinisikan 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.

2.4. Komitmen Organisasi

Menurut Jewell dan Siegall (1998: 518) komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, sedangkan Mutiara (2002:135) komitmen organisasi adalah menggambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dan pendapat beberapa ahli seperti Jewell dan Siegall (1998: 518), Mutiara (2002: 135) dan Meyer et. al. dalam Harif (2001: 341) dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten.

3. Pembahasan

Analisis regresi jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas

terhadap variabel terikat dengan menggunakan dua persamaan sebagai berikut:

$$Y_1(i) = 7,662 + 0,601X_1 + 0,044X_2 + \varepsilon$$

(0,007) (0,000) (0,589)

3.1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa thitung variabel kepemimpinan sebesar 6,783 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap ki terbukti.

3.2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa thitung variabel budaya organisasi sebesar 1,966 dengan nilai signifikansi sebesar 0,052, karena nilai signifikansi sebesar $0,052 < \alpha = 0,05$ maka variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berarti Hipotesis 2 terbukti.

3.3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa thitung variabel komitmen organisasi sebesar 8,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, berarti Hipotesis 3 terbukti.

3.4. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa thitung variabel kepemimpinan sebesar 7,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, berarti Hipotesis 4 terbukti.

3.5. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa thitung variabel budaya organisasi sebesar 0,543 dengan nilai signifikansi sebesar 0,589, karena nilai signifikansi sebesar $0,589 > \alpha = 0,05$ maka variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, berarti Hipotesis 5 tidak terbukti.

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai nilai Fhitung sebesar 106,444 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga secara simultan variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Nilai *R square* total sebesar 0,852, artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 85,2% dan sisanya sebesar 14,8% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, kedisiplinan dan pendidikan.

3.6. Analisis Korelasi

1) Korelasi antara kepemimpinan dan budaya organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0,239 sehingga hubungan antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kepemimpinan meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,015 < 0,05$.

2) Korelasi antara kepemimpinan dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi sebesar 0,612 sehingga hubungan antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi cukup kuat dan searah (karena hasil positif).

Searah artinya jika kepemimpinan meningkat maka komitmen organisasi meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$

3) Korelasi antara kepemimpinan dan kinerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan dan kinerja sebesar 0,764 sehingga hubungan antara variabel kepemimpinan dan kinerja cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika kepemimpinan meningkat maka kinerja meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4) Korelasi antara budaya organisasi dan komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,188 sehingga hubungan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak kuat meskipun searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka komitmen organisasi meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,188 > 0,05$.

5) Korelasi antara budaya organisasi dan kinerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dan kinerja sebesar 0,297 sehingga hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja cukup kuat dan searah (karena hasil positif). Searah artinya jika budaya organisasi meningkat maka kinerja meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

6) Korelasi antara komitmen organisasi dan kinerja

Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka korelasi antara variabel komitmen organisasi dan kinerja sebesar 0,794 sehingga hubungan antara variabel komitmen organisasi dan kinerja cukup kuat dan searah (karena

hasil positif). Searah artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja meningkat. Korelasi dua variabel bersifat signifikan karena angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

4. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan terbukti dalam penelitian ini.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Selatan tidak terbukti dalam penelitian ini.
6. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R^2 total sebesar 0,852, artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 85,2% dan sisanya sebesar 14,8% dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel lingkungan kerja, kedisiplinan dan pendidikan.

Daftar Pustaka

Arifuddin, Sri Anik dan Yusni Wahyudin, 2002. "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja

Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi (Studi Empiris Terhadap Dosen Akuntansi pada Perguruan Tinggi Islam Swasta di Malang dan Makasar)", *Simposium Nasional Akuntansi V*. 718-736.

Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

Binawan, Nur Tjahjono dan Gunarsih Tri. 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Daya Saing*. Vol. 9. No. 1. hal. 15- 22.

Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2. hal. 124 - 135.

Cahyonugroho. 2006. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kesesuaian Pendidikan-Pekerjaan Sebagai Variabel Moderator*. Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Cooper Donald R dan Emory, C. William. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Djati Pantja S dan M. Khusaini. 2003. "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5. No. 1. hal. 25 - 41.

- Fuad, Mas'ud. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2004. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Harif, Amali Rivai. 2001. "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar". *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3. No. 1. hal. 335 - 352.
- Hessel Nogi Tangkalisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Jewell L.L dan Marc Siegall. 1998. *Psikologi Industri atau Organisasi Modern: Terjemahan Hadyana Pudjatmaka dan Meitasari*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Makmuri, Muchlas. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mangkunagara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- McKenna dan Nic Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mutiara S. Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P, 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep - Kontroversial - Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supartha, Wayan Gede. 2006. "Pengaruh Kebijakan dan Kepemimpinan Pemerintah Daerah Terhadap Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai dan Kinerja Puskesmas". *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 6. No. 2. hal. 121 - 140.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.