

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PROVINSI (DPRD) PAPUA BARAT DAYA

Oleh :

¹Pelipus Wamban, ²Pahmi, ³Andi Irwan

^{1,2,3}Departemen Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong
Jalan K.H. Ahmad Dahlan No. 1, Mariat Pantai, Distrik Aimas, Kabupaten Sorong, Provinsi Papua Barat
Daya, kode pos 98418, Indonesia

e-mail : Andiirwan261@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture, and commitment on employee performance at the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council (DPRD) of Southwest Papua Province. The type of research used is descriptive quantitative with a quantitative approach. The population in this study was all employees of the Secretariat Office of DPRD Southwest Papua Province, totaling 80 people. The sampling technique used saturated sampling, where the entire population was sampled. Data collection method used a questionnaire with a Likert scale that had been tested for validity using Pearson Product Moment correlation and reliability using the Alpha Cronbach method. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that partially, leadership style had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 and t-count of 4.642. Organizational culture had no significant effect on employee performance with a significance value of 0.152 and t-count of -1.446. Organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.008 and t-count of 2.723. Simultaneously, leadership style, organizational culture, and organizational commitment had a significant effect on employee performance with an F-count of 65.609 and a significance of 0.000. The coefficient of determination (R Square) was 0.721, meaning that 72.1 percent of the variation in employee performance could be explained by these three independent variables, while the remaining 27.9 percent was explained by other variables outside this study. The conclusion of this study is that leadership style and organizational commitment are proven to be important factors that can improve employee performance, while organizational culture has not yet had a significant influence in the context of the Secretariat Office of DPRD Southwest Papua Province. Suggestions for office leaders are to maintain and improve effective leadership styles, seriously revitalize organizational culture, and maintain and strengthen employee commitment through attention to welfare, career development, and the creation of a conducive work environment.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance, DPRD Secretariat*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert yang telah diuji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha Cronbach. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 dan thitung 4,642. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,152 dan thitung - 1,446. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,008 dan thitung 2,723. Secara simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 65,609 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,721, yang berarti bahwa 72,1 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kesimpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara budaya organisasi belum memberikan pengaruh yang signifikan dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya. Saran bagi pimpinan kantor adalah untuk terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif, melakukan revitalisasi budaya organisasi secara serius, serta memelihara dan memperkuat komitmen pegawai melalui perhatian terhadap kesejahteraan, pengembangan karier, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, Sekretariat DPRD

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan memiliki peranan yang sangat krusial dalam mengembangkan suatu entitas, baik yang bersifat pemerintah maupun yang bersifat swasta. Peran ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sehingga tidak mengherankan jika banyak organisasi membutuhkan sosok pemimpin yang memiliki karakter kepemimpinan (Asbasri et al., 2019). Sebagai sebuah entitas, pemerintah beroperasi dalam suatu sistem yang memerlukan pemimpin dengan jiwa kepemimpinan untuk dapat mengkoordinasi tim dengan efektif, demi memberikan layanan public yang optimal.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang mampu menginspirasi dan memengaruhi individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, kepemimpinan melampaui sekedar memberikan perintah, seorang pemimpin harus mampu mendorong anggotanya berdasarkan nilai, visi dan arah yang terstruktur dan jelas. Seorang pemimpin yang berkualitas adalah arah yang terstruktur dan jelas. Seorang pemimpin yang berkualitas adalah yang dapat memotivasi, mendengarkan, dan memberikan dukungan kepada anggotanya dalam mencapai tujuan tertentu (Sukatin et al., 2023).

Kepemimpinan memiliki berbagai peran, salah satunya sebagai pendorong atau pemicu untuk mengoptimalkan sumber daya di dalam organisasi. Oleh karena itu, fungsi kepemimpinan dapat membantu tujuan dan misi dari organisasi tersebut. Untuk kemajuan organisasi, pada dasarnya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, baik lembaga pemerintah maupun swasta harus mampu menyediakan pendidikan

dan pengembangan bagi para anggotanya, sehingga setiap individu dapat melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan peran dan tugas yang diembab (Azidin et al., 2022).

Pada kenyataannya, tidak semua pemimpin mampu berperilaku baik atau menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan bersahabat. Banyak pemimpin yang menunjukkan sikap egois, enggan untuk berkolaborasi, tidak mau berkorban, dan tidak memberikan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan tidak memperhatikan motivasi kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dan tidak memperhatikan kebutuhan karyawan sering mengakibatkan ketidakpuasan di kalangan pegawai terhadap atasan yang terwujudkan dalam sikap malas dan kurangnya semangat ketika menghadapi tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Masalah ini menunjukkan adanya isu dalam gaya kepemimpinan (Samorir et al., 2022).

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi cara pegawai bekerja, berkomunikasi, dan beradaptasi dalam lembaga. Menurut Kim dan Jung (2022), budaya organisasi tidak hanya mencakup nilai dan praktik bersama, tetapi juga berperan dalam mengurangi tingkat stres pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Penelitian menunjukkan bahwa budaya yang mendukung keterbukaan dan partisipasi, seperti budaya "clan", secara signifikan membantu menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan kinerja budaya organisasi berpengaruh pada berbagai aspek perilaku pegawai, termasuk cara mereka berkolaborasi, menghadapi tantangan dan tingkat motivasi dalam mencapai tujuan pemerintah. Pentingnya memahami hubungan antar organisasi dan kinerja pegawai mendorong perlunya eksplorasi yang lebih mendalam.

Melihat masalah budaya yang sering terlihat di pemerintahan, dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak maksimal dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik. Di lingkungan tersebut, Kerjasama antara pegawai berlangsung kurang harmonis, sementara hubungan antar pemimpin lebih menekankan kepentingan masing-masing devisa, sehingga terjadi kesenjangan dan kurangnya komunikasi antara satu pegawai dengan yang lainnya. Situasi ini muncul karena Adanya budaya organisasi yang saling bertentangan dan individu-individu yang berpegang pada pendapat masing-masing, sehingga tidak terfokus pada peningkatan komitmen dan kinerja pegawai.

Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidakperhatian pemimpin terhadap kinerja pegawai serta kurangnya kepemimpinan yang kuat, di samping tidak adanya tuntutan jelas mengenai tanggung jawab pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pegawai. Akibatnya, pegawai menjadi kurang peduli terhadap tugas dan tanggung jawab mereka karena tidak menunjukkan kepedulian terhadap bagaimana bawahannya melaksanakan tugas-tugas tersebut.

Sumber daya manusia adalah kekuatan intelektual dan kreativitas individu yang masih terpendam, yang perlu ditemukan, dibina, dan dikembangkan untuk dimanfaatkan secara optimal demi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia mencerminkan kemampuan yang ada pada manusia, yang terdiri atas kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak, dan beretika dalam melaksanakan berbagai kegiatan, baik yang bersifat teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki ini akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu saat mengejar tujuan hidup, baik secara pribadi maupun kolektif (Rahman, 2022).

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Sumber Daya Manusia (Human Resource-Based View / HRBV) yang merupakan pengembangan dari Resource-Based View (RBV) oleh Barney (1991) dan dikontekstualisasikan lebih lanjut oleh para ahli manajemen sumber daya manusia (Wright, Dunford, & Snell, 2001; Boxall & Purcell, 2016). Menurut teori ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bila memiliki karakteristik *valuable, rare, inimitable,*

dan *non-substitutable* (VRIN). Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen karyawan adalah bentuk nyata dari “sumber daya tidak berwujud” (intangible resources) yang mampu meningkatkan kinerja organisasi (Wright & Ulrich, 2021).

Teori ini menekankan bahwa organisasi akan mencapai kinerja unggul bila mampu mengelola SDM-nya secara strategis — melalui kepemimpinan efektif, budaya yang mendukung, dan komitmen pegawai yang tinggi (Yuliaty & Firmansyah, 2025). Oleh karena itu, HRBV dijadikan sebagai grand theory karena menjadi payung konseptual yang menjelaskan hubungan antara faktor-faktor manusia dan kinerja.

(Fiedler, 1967) Menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kontrol terhadap sekelompok orang untuk kerja sama mencapai tujuan Bersama. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Mentang, 2019). Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Kepemimpinan merujuk kepada individu yang menggunakan kekuasaan dan posisinya untuk membimbing orang lain serta bertanggung jawab atas tugas yang

oleh merek dalam rangka mencapai suatu sasaran (Hasibuan, 2016) (kepemimpinan dapat diartikan sebagai metode yang diterapkan seorang pemimpin dalam membimbing, memotivasi dan mengorganisir semua elemen di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan juga berarti pencapaian hasil kerja individu tau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang menuju pencapaian tujuan atau suatu usaha memanfaatkan gaya pengaruh tanpa pakasaan untuk memotivasi individu dalam meraih tujuan. Kepemimpinan berperan penting dalam bagaimana sebuah organisasi dapat berkembang dengan baik, baik dalam merespon perubahan yang terjadi di dalam organisasi maupun di luar. Secara khusus, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik untuk melaksanakan tanggung jawab utama mereka sebagai pemimpin (Anis, 2018).

Tujuan individu adalah untuk memengaruhi perilaku orang lain melalui apa yang dikenal sebagai metode kepemimpinan. Metode kepemimpinan yang tepat sangat dalam suatu organisasi guna menciptakan suasana kerja yang positif dan meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya menghasilkan Tingkat produktivitas yang tinggi. Disisi lain, jika pendekatan manajerial tidak sesuai dengan karakter staf dan tanggung jawab yang mereka emban, hal tersebut dapat menurunkan semangat dan budaya organisasi mereka, bahkan dapat menyebabkan hilangnya semangat secara keseluruhan. Akibat dari kondisi ini, pegawai mungkin tidak menunjukkan komitmen penuh terhadap tugas mereka, serta perhatian mereka menjadi terpecah. Menghadapai situasi ini sangat penting karena hal tersebut dapat mengganggu kelancaran operasional dan produktivitas Perusahaan.

Cara seseorang pemimpin memandu dan memotivasi individu tau kelompok untuk mencapai sasaran yang sama dikenal sebagai tipe kepemimpinan. (Zaharuddin, 2021) seorang pemimpin memilih dan menerapkan tipe kepemimpinan untuk memengaruhi pemikiran, sikap, dan tindakan anggota tim yang dipimpinnya. Ini melibatkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota tim dalam konteks pekerjaan dan hubungan profesional (Tjiptono, 2006). Oleh sebab itu, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai

kemampuan seseorang untuk memengaruhi anggotadalam mencapai sasaran organisasi melalui kolaborasi. Dalam ranah organisasi, kepemimpinan yang berhasil memerlukan pengembangan anggota tim dan menciptakan lingkungan moral yang positif, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Maka, penting bagi pemimpin untuk memperhatikan pilihan gaya kepemimpinan yang tepat.

Gaya kepemimpinan meliputi perilaku dan metode yang dipengaruhi oleh berbagai elemen seperti pandangan hidup, kemampuan, karakter, dan sikap pemimpin, yang diterapkan dalam usaha untuk memengaruhi hasil kerja karyawan (Pratama 2022). Dalam menciptakan gaya kepemimpinan yang berhasil, seorang pemimpin perlu menjadi tokoh yang menarik, mendorong, dan memberi motivasi. Selain itu, mereka harus peka terhadap keinginan dan kebutuhan setiap individu. Sejauh mana pemimpin terlibat dalam komunikasi yang bersifat satu arah dapat menentukan efektivitas penegakan perintah tersebut. Menjelaskan fungsi para pengikut, melakukan pengawasan ketat terhadap mereka, serta memberikan arahan mengenai Langkah-langkah yang harus diambil, lokasi dan metode, termasuk dalam jenis komunikasi yang satu arah ini (Putra, 2021). Dengan kata lain, Ketika gaya kepemimpinan yang diterapkan, akan ada peningkatan dalam kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan strategi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap pemimpin yang digunakan untuk memengaruhi kinerja pegawai (pratama, 2022). Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus mampu memikat, memberi semangat, dan menginspirasi orang lain. Dalam usaha mendapatkan hasil yang maksimal, perhatian terhadap berbagai isu sangat penting, salah satunya adalah lingkungan kerja. Ruang kerja yang baik dapat membuat para pekerja merasa lebih nyaman, yang berpengaruh positif terhadap hasil kerja dan kinerja keseluruhan. Secara umum, kondisi kerja dibagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik dan non-fisik. Kategori pertama mencakup aspek fisik dari Lokasi kerja, seperti fasilitas yang tersedia, pencahayaan, ventilasi, dan suhu. Faktor-faktor fisik tersebut dapat memengaruhi produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kategori kedua meliputi faktor-faktor yang berhubungan dengan interaksi dalam pekerjaan, seperti hubungan dengan rekan kerja, atasan, atau bawahan, serta upaya untuk menjaga suasana lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja menjadi elemen

proses kerja karena berkaitan dengan hubungan antara pekerjaan, tempat, serta alat yang digunakan. Biasanya, manajemen organisasi akan memfokuskan perhatian pada dua aspek utama: motivasi individu dan infrastruktur tempat kerja. Karyawan menjalin aktivitas harian mereka di lingkungan kerja tertentu. Dalam suasana kerja yang mendukung, karyawan merasa aman dan lebih produktif. Apabila mereka menyukai lingkungan kerja mereka, hal itu dapat menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya memengaruhi emosi mereka. Ini kemudian berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan dari karyawan (Badrianto Y, 2019).

Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar yang menyokong harmoni dan keberhasilan suatu organisasi. Ini terdiri dari Kumpulan prinsip, kepercayaan, dan dianut oleh seluruh individu di dalam organisasi. Budaya Perusahaan yang baik mampu meningkatkan semangat, komitmen serta loyalitas karyawan. Pada akhirnya hal ini akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Budaya organisasi merupakan rangkaian nilai yang dianut oleh setiap anggota organisasi, yang membedakan mereka dari entitas lain. Budaya organisasi muncul dari kombinasi gaya budaya dan perilaku individu yang menciptakan norma-norma baru serta filosofi yang mendorong dan memberikan identitas kepada kelompok dalam mencapai tujuan tertentu.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai serta cara hidup yang diikuti oleh sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi, dan ditiru oleh individu lainnya didalamnya. Sementara itu, selama bertahun-tahun pendiri, pemimpin, dan anggota telah berkontribusi

terhadap pembentukan nilai, asumsi, kepercayaan, filosofi serta kebiasaan organisasi tersebut. Nilai-nilai ini disosialisasikan kepada para anggotanya baru dan diterapkan dalam aktivitas Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk membimbing perilaku anggotanya (Schein, 2017). Menurut Robbins dan Judge (2020), budaya organisasi berfungsi sebagai identitas sosial yang membedakan satu organisasi lain serta memengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan bertindak.

Dalam konteks modern, budaya organisasi dipandang sebagai faktor strategis yang memengaruhi efektivitas, kinerja, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dengan demikian, teori budaya organisasi menjadi penting untuk memahami bagaimana nilai-nilai dan praktik internal membentuk perilaku kerja pegawai dan hasil organisasi (Kusuma & Riani, 2023).

Menurut Denison (1990), terdapat empat dimensi utama budaya organisasi, yaitu *involvement*, *consistency*, *adaptability*, dan *mission*. Dimensi ini menjelaskan sejauh mana organisasi mendorong partisipasi karyawan, menjaga keselarasan nilai, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan memiliki arah tujuan yang jelas.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan positif cenderung memiliki karyawan yang lebih berkomitmen serta menunjukkan kinerja lebih baik (Santoso & Prasetyo, 2022). Dengan kata lain, budaya organisasi yang sehat menjadi fondasi terciptanya loyalitas dan efektivitas kerja yang tinggi.

oleh Pratiwi dan Fadhilah (2023) menemukan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada kolaborasi dan inovasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam studi mereka, nilai-nilai seperti keterbukaan, komunikasi, dan saling percaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas serta produktivitas.

Sementara itu, studi internasional oleh Khan et al. (2024) juga menegaskan bahwa budaya organisasi yang adaptif memungkinkan karyawan merespons perubahan teknologi dan tuntutan pelanggan secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai mekanisme sosial yang memperkuat keterpaduan internal sekaligus memperluas daya saing eksternal.

Selain itu, budaya organisasi berperan penting dalam membangun iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan komitmen dan komitmen organisasi pegawai. Penelitian oleh Hermanto dan Yuliana (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang menekankan nilai kekeluargaan dan saling menghargai berdampak positif terhadap peningkatan komitmen afektif pegawai.

Ketika pegawai merasa nilai pribadi mereka sejalan dengan nilai organisasi, maka mereka akan lebih memberikan kontribusi maksimal. Dengan demikian, kesesuaian nilai antara individu dan organisasi (*person-organization fit*) menjadi kunci penting dalam teori budaya organisasi modern.

Dalam konteks organisasi publik di Indonesia, penerapan teori budaya organisasi juga menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja birokrasi. Studi oleh Sitorus dan Rahmadani (2025) menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan integritas, disiplin, dan pelayanan publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah daerah.

Menurut Robbin & Judge (2019) seperti yang dikemukakan oleh Yusuf & Syarif (2018) komitmen terhadap organisasi mencerminkan seberapa dalam karyawan kepercayaan dan menerima tujuan dari organisasi tersebut. Kesiapan untuk tetap atau meninggalkan Perusahaan pada akhirnya bisa terlihat pada data absensi dan tingkat perputaran karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seberapa besar seseorang mengenali dan keterikatannya pada organisasi. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menganggap dirinya sebagai bagian sejati dari organisasi. termasuk dalam tahap

produksi, pelayanan kepada pelanggan, dan pencapaian sasaran organisasi.

Budaya organisasi bukan sekedar perhiasan luar, tetapi merupakan landasan yang solid bagi operasi organisasi. Ia berperan dalam membawa organisasi menuju titik sukses. Berikut adalah peran budaya organisasi menurut pendapat Robbins dalam (Sulaksono, 2015) sebagai berikut:

1. Budaya membedakan satu organisasi dari yang lain.
2. Budaya memberikan anggota organisasi satu identitas yang kuat.
3. Budaya mendorong Tingkat komitmen yangn lebih tinggi dan luas melebihi kepentingan individu.
4. Budaya berfungsi untuk menyatukan organisasi dengan menetapkan pedoman yang tepat untuk Tindakan para karyawan.

Komitmen dapat diartikan sebagai sebuah hasrat yang sangat kuat untuk tetap menjadi bagian dari suatu organisasi. Hasrat ini ditunjukkan dengan memberikan seluruh usaha demi kepentingan organisasi, disertai dengan keyakinan dan penerimaan terhadap nilai serta tujuan yang dimiliki oleh organisasi tertentu. Komitmen terhadap organisasi terefleksikan dalam loyalitas karyawan yang terus-menerus terhadap organisasi demi mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi itu sendiri. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih nyaman Ketika tidak menghadapi tekanan, yang dapat diartikan sebagai stress. Stress berasal dari tekanan, ketegangan atau gangguan yang bersifat tidak menyenangkan yang datang dari luar individu. Ketika tekanan tersebut tidak dapat dikelola, hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mengabaikan komitmen yang sebelumnya telah ditetapkan.

Menurut Rahmawati dan Fauzan (2024), lingkungan kerja yang adil dan transparan menumbuhkan rasa kepercayaan dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Selain itu, pengembangan karier dan pelatihan juga berperan penting dalam memperkuat komitmen karena memberikan rasa aman dan nilai tambah bagi karyawan. Dengan demikian, teori komitmen organisasi tidak hanya menekankan kesetiaan, tetapi juga melibatkan aspek psikologis, sosial, dan struktural yang saling berinteraksi.

Secara konseptual, teori komitmen organisasi menjadi landasan penting dalam menjelaskan hubungan antara variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Pemimpin transformasional, misalnya, mampu meningkatkan *affective commitment* melalui inspirasi dan perhatian individual, sementara budaya organisasi yang inklusif memperkuat rasa keterikatan dan tanggung jawab moral pegawai terhadap organisasi. oleh karena itu, dalam konteks penelitian manajemen sumber daya manusia, teori komitmen organisasi relevan digunakan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor-faktor organisasi terhadap kinerja pegawai (Yuliaty & Firmansyah, 2025).

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil dari kegiatan, aktivitas, atau program yang telah diatur sebelumnya untuk mencapai tujuan serta sasaran yang ditentukan oleh organisasi, serta diimpletasikan dalam periode waktu tertentu.kinerja yang baik dapat mendukung pencapaian keseluruhan organisasi., namun jika kinerja pegawai berada pada tingkat yang rendah, hal tersebut akan mencerminkan moral kerja yang kurang baik, yang ditandai dengan penurunan semangat dan antusiasme dalam bekerja (Wijaya et al., 2024). Namun, kinerja yang baik bukan hanya menunjukkan adanya semangat dan budaya organisasi, tetapi juga berpengaruh pada tingkat produktivitas yang diinginkan oleh organisasi lebih lanjut seperti fkator pencapaian kinerja pegawai tersebut dapat berdampak pada kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu dalam mencapai tujuan (Ashari et al., 2024).

Kinerja individu dalam suatu organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan keseluruhan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan performa karyawan mereka (Husna &

Prasetya., 2024). Apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan adalah bagian dari kinerja, dan hal ini berdampak pada tingkat partisipasi yang mereka berikan kepada organisasi. Kinerja karyawan mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, kehadiran, serta sikap kerja yang bersifat kolaboratif. Performa karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan Perusahaan. Ketika para karyawan menunjukkan kerja yang tinggi, Perusahaan berkesempatan lebih besar untuk mencapai targetnya (Pelasula et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman dengan memanfaatkan angka sebagai sarana untuk mengungkap informasi mengenai hal-hal yang ingin dipahami. Penelitian ini dilakukan pada kantor sekretariat dewan provinsi Papua Barat Daya. Berada di Jalan Basuki Rahmat Km 9,5, kota Sorong, Papua Barat Daya. Menurut sugiyono dalam (Sidiq, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sampel jenuh keseluruhan populasi dijadikan sampel sebanyak 80 orang pegawai. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas dan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan rumus $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam Tabel 1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

JENIS_KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-laki	41	51,2%
	Perempuan	39	48,8%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 41 orang atau sekitar 51,2% dan perempuan sebanyak 39 orang atau sekitar 48,8%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam Tabel 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
USIA

		Frequency	Percent
Valid	25-30 Tahun	8	10%
	31-35 Tahun	11	13,8%
	36-40 Tahun	9	11,3%
	40> Tahun	52	65%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 25-30 Tahun dengan jumlah 8 responden atau sekitar 10%, 31-45 tahun dengan jumlah 11 responden atau sekitar 13,8%, 36-40 tahun dengan jumlah 9 responden atau sekitar 11,3% dan umur 40 Tahun keatas 52 responden atau 65%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan terakhir disajikan dalam Tabel 3 dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent
Valid	SMA	7	8,8%
	DIPLOMA	5	6,3%
	S1	61	76,3%
	S2	7	8,8%
	Total	80	100%

Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 61 responden dengan presentase 76,3%, tingkat pendidikan Diploma berjumlah 5 responden dengan persentase 6,3%, tingkat pendidikan S2 berjumlah responden dengan persentase 8,8% dan tingkat pendidikan SMA berjumlah 7 responden dengan persentase 8,8%.

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam Tabel 4 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent
Valid	1-7 Tahun	26	32,5%
	8-14 Tahun	23	28,7%
	15> Tahun	31	38,8%
Total		80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi Pegawai yaitu 1-7 tahun kebawah dengan jumlah 26 responden atau sekitar 32,5%, 8-14 tahun dengan jumlah 23 responden atau sekitar 28,7% dan 15 tahun keatas dengan jumlah 31 responden atau sekitar 38,8%.

Tabel 5 Variabel Gaya kepemimpinan

No	Koefisien Validitas	r-kritis	Ket
1	0,708	0,22	Valid
2	0,963	0,22	Valid
3	0,949	0,22	Valid
4	0,853	0,22	Valid
5	0,945	0,22	Valid
6	0,977	0,22	Valid
7	0,981	0,22	Valid
8	0,842	0,22	Valid
9	0,958	0,22	Valid
10	0,958	0,22	Valid
11	0,991	0,22	Valid
12	0,868	0,22	Valid
13	0,931	0,22	Valid
14	0,909	0,22	Valid
15	0,944	0,22	Valid
16	0,839	0,22	Valid
17	0,892	0,22	Valid
18	0,917	0,22	Valid
19	0,801	0,22	Valid
20	0,689	0,22	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 6 Uji Validitas BUDaya Organisasi

Budaya organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,765	0,220	Valid
P2	0,844	0,220	Valid
P3	0,871	0,220	Valid
P4	0,637	0,220	Valid
P5	0,552	0,220	Valid
P6	0,593	0,220	Valid
P7	0,554	0,220	Valid
P8	0,514	0,220	Valid
P9	0,828	0,220	Valid
P10	0,669	0,220	Valid
P11	0,516	0,220	Valid
P12	0,668	0,220	Valid
P13	0,463	0,220	Valid
P14	0,668	0,220	Valid
P15	0,559	0,220	Valid
P16	0,438	0,220	Valid
P17	0,532	0,220	Valid
P18	0,683	0,220	Valid
P19	0,808	0,220	Valid
P20	0,699	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 7 Uji Validitas KOrnitment Organisasi

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,941	0,220	Valid
P2	0,925	0,220	Valid
P3	0,726	0,220	Valid
P4	0,778	0,220	Valid
P5	0,795	0,220	Valid

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P6	0,871	0,220	Valid
P7	0,735	0,220	Valid
P8	0,598	0,220	Valid
P9	0,765	0,220	Valid
P10	0,878	0,220	Valid
P11	0,899	0,220	Valid
P12	0,766	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. semuanya valid dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.220 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

Tabel 8 Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,987	20

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 9 Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	20

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 10 Uji Reliabilitas Komitment Organisasi

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Tabel 11 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,948	12

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas variable kinerja pegawai dengan menggunakan metode alpha Cronbach nilainya sebesar 0,966. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 12 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	28,939	6,046	4,786	0	
1	Gaya kepemimpinan	0,234	0,05	0,564	4,642	0
	Budaya organisasi	-0,088	0,061	-0,094	-1,446	0,152
	Komitmen organisasi	0,25	0,092	0,325	2,723	0,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 28,939 + 0,234X_1 + (-0,088X_2) + 0,250X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta $a=28,939$ menunjukkan bahwa jikagaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen organisasi konstan atau $X= 0$, maka kinerja pegawai sebesar 28,939 nilai koefisien regresi $b_1= 0,234$, $b_2= (-0,088)$ dan $b_3= 0,250$ menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Komitmen organisasi akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,234, (-0,088) dan 0,250

Tabel 13 Uj Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2972,856	3	990,952	65,609	,000 ^b
	Residual	1147,894	76	15,104		
	Total	4120,750	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Komitmen organisasi

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy } (0,000)$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Papua Barat Daya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,234 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Nilai thitung sebesar 4,642 juga jauh melebihi ttabel pada derajat kebebasan yang telah ditentukan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dewan provinsi Papua Barat Daya secara statistik diterima. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah pertama, yaitu apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta memenuhi tujuan penelitian pertama yang ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Lebih lanjut, dari hasil analisis koefisien determinasi yang mencapai 0,721 atau 72,1 persen, variabel gaya kepemimpinan bersama dengan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, atau sistem kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor penentu kinerja, kontribusinya sangat signifikan dalam konteks organisasi sektor publik seperti Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil penelitian ini memperkuat grand theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Teori Sumber Daya Manusia Berbasis Sumber Daya (Human Resource-Based View/HRBV) yang dikembangkan dari Resource-Based View oleh Barney serta

dikontekstualisasikan lebih lanjut oleh Wright, Dunford, dan Snell. Teori tersebut menekankan bahwa sumber daya manusia, termasuk kualitas kepemimpinan, merupakan aset strategis yang memiliki karakteristik *valuable*, *rare*, *inimitable*, dan *non-substitutable* sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, kualitas kepemimpinan adalah bentuk nyata dari sumber daya tidak berwujud yang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Temuan empiris di lapangan menunjukkan bahwa para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya merasakan adanya pola hubungan yang cukup baik antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin mampu menggunakan wewenangnya secara proporsional untuk mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas kedewanan dan administrasi pemerintahan daerah. Hal ini tercermin dari tingginya skor jawaban responden terhadap indikator kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan mengendalikan bawahan dalam kuesioner yang disebar, di mana seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki koefisien di atas r -kritis 0,220.

Temuan ini juga sejalan dengan pengertian gaya kepemimpinan yang telah diuraikan, di mana Fiedler menyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan kontrol terhadap sekelompok orang untuk kerja sama mencapai tujuan bersama. Hasibuan juga menegaskan bahwa kepemimpinan merujuk kepada individu yang menggunakan kekuasaan dan posisinya untuk membimbing orang lain serta bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan oleh mereka dalam rangka mencapai suatu sasaran. Dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi terbukti mampu membimbing, memotivasi, dan mengorganisir seluruh elemen di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji reliabilitas, di mana seluruh pernyataan tentang gaya kepemimpinan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,987 yang jauh melampaui batas reliabilitas 0,6, sehingga instrumen yang digunakan sangat andal dalam mengukur persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan di tempat kerja. Indikator gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartono, yaitu kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, dan tanggung jawab, semuanya terpenuhi dengan baik berdasarkan tanggapan responden yang mayoritas berada pada kategori setuju hingga sangat setuju.

2. Pengaruh Variabel budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, ditemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_2) sebesar -0,088 dengan tingkat signifikansi 0,152 yang jauh lebih besar dari taraf nyata 0,05. Nilai t hitung sebesar -1,446 juga berada di bawah t tabel pada derajat kebebasan yang telah ditentukan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa budaya organisasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dewan provinsi Papua Barat Daya secara statistik ditolak. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah kedua, yaitu apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta memenuhi tujuan penelitian kedua yang ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut, meskipun hasilnya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan. Lebih lanjut, dari hasil analisis koefisien determinasi yang mencapai 0,721 atau 72,1 persen, variabel budaya organisasi bersama dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, namun kontribusi budaya organisasi secara parsial terbukti tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa

dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, budaya organisasi bukanlah faktor penentu utama bagi peningkatan kinerja pegawai, berbeda halnya dengan gaya kepemimpinan dan komitmen yang terbukti memiliki pengaruh signifikan.

Hasil penelitian yang menolak pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ini cukup menarik untuk dicermatimengingat secara teoritis, budaya organisasi seharusnya memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Schein (2017) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk membimbing perilaku anggotanya. Robbins dan Judge (2020) juga menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai identitas sosial yang membedakan satu organisasi dari organisasi lain serta memengaruhi cara karyawan berpikir, merasa, dan bertindak. Bahkan dalam grand theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Teori Sumber Daya Manusia Berbasis Sumber Daya (Human Resource-Based View/HRBV), budaya organisasi seharusnya menjadi salah satu sumber daya tidak berwujud yang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Namun temuan empiris di lapangan justru menunjukkan sebaliknya, di mana nilai-nilai budaya yang dianut oleh organisasi belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lokasi penelitian, yang perlu dianalisis lebih mendalam berdasarkan karakteristik responden dan kondisi objektif organisasi. Salah satu faktor yang dapat menjelaskan tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah kondisi faktual budaya organisasi di Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya yang masih belum optimal. Sebagaimana telah diuraikandalam latar belakang, terdapat berbagai permasalahan budaya yang sering terlihat di pemerintahan, termasuk di instansi ini. Pegawai dinilai tidak maksimal dalam menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik, kerja sama antar pegawai berlangsung kurang harmonis, sementara hubungan antar pemimpin lebih menekankan kepentingan masing-masing divisi sehingga terjadi kesenjangan dan kurangnya komunikasi antara satu pegawai dengan yang lainnya. Situasi ini muncul karena adanya budaya organisasi yang saling bertentangan dan individu-individu yang berpegang pada pendapat masing-masing, sehingga tidak terfokus pada peningkatan komitmen dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi secara teoritis memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja, namun jika nilai-nilai budaya tersebut tidak diinternalisasi dengan baik oleh seluruh anggota organisasi atau bahkan cenderung negatif, maka dampaknya terhadap kinerja bisa menjadi tidak signifikan atau bahkan negatif. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi yang negatif (-0,088), yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada budaya organisasi justru diikuti oleh penurunan kinerja pegawai sebesar 0,088 satuan, meskipun secara statistik penurunan ini tidak signifikan.

3. Pengaruh Variabel komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dipaparkan pada, ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua Barat Daya. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,250 dengan tingkat signifikansi 0,008 yang jauh lebih kecil dari taraf nyata 0,05. Nilai thitung sebesar 2,723 juga berada di atas ttabel pada derajat kebebasan yang telah ditentukan. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa komitmen diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat dewan provinsi Papua Barat Daya secara statistik diterima. Temuan ini sekaligus menjawab rumusan masalah ketiga, yaitu apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta memenuhi tujuan penelitian

ketiga yang ingin mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Lebih lanjut, dari hasil analisis koefisien determinasi yang mencapai 0,721 atau 72,1 persen, variabel komitmen organisasi bersama dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai, dan komitmen organisasi terbukti memberikan kontribusi yang signifikan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penentu utama bagi peningkatan kinerja pegawai, sejajar dengan gaya kepemimpinan yang juga terbukti signifikan, sementara budaya organisasi justru tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini secara kuat memperkuat grand theory yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Teori Sumber Daya Manusia Berbasis Sumber Daya (Human Resource-Based View/HRBV) yang dikembangkan dari Resource-Based View oleh Barney serta dikontekstualisasikan lebih lanjut oleh Wright, Dunford, dan Snell. Teori tersebut menekankan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif bila memiliki karakteristik valuable, rare, inimitable, dan non-substitutable. Dalam konteks organisasi publik maupun swasta, komitmen karyawan adalah salah satu bentuk nyata dari sumber daya tidak berwujud yang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Teori ini menekankan bahwa organisasi akan mencapai kinerja unggul bila mampu mengelola sumber daya manusianya secara strategis melalui kepemimpinan efektif, budaya yang mendukung, dan komitmen pegawai yang tinggi. Temuan empiris di lapangan menunjukkan bahwa para pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin dari tingginya skor jawaban responden terhadap berbagai indikator komitmen organisasi dalam kuesioner yang disebar. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi bukan sekadar konsep teoritis, tetapi benar-benar berfungsi sebagai pendorong kinerja di lingkungan birokrasi pemerintah daerah.

Temuan ini juga sejalan dengan pengertian komitmen organisasi yang telah diuraikan secara panjang lebar. Menurut Robbin dan Judge (2019) seperti yang dikemukakan oleh Yusuf dan Syaruf (2018), komitmen terhadap organisasi mencerminkan seberapa dalam karyawan percaya dan menerima tujuan dari organisasi tersebut, serta kesiapan untuk tetap atau meninggalkan perusahaan yang pada akhirnya bisa terlihat pada data absensi dan tingkat perputaran karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan seberapa besar seseorang mengenali dan terikat pada organisasi, di mana individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung menganggap dirinya sebagai bagian sejati dari organisasi. Luthans (2006) mendefinisikan komitmen terhadap organisasi dalam tiga poin utama, yaitu keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tertentu, kehendak untuk berusaha dengan keras sesuai dengan harapan organisasi, serta keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi. Di Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, ketiga aspek komitmen ini tampak terinternalisasi dengan cukup baik pada diri para pegawai. Mereka tidak hanya bertahan bekerja di instansi tersebut karena faktor ekonomi semata, tetapi juga memiliki rasa memiliki dan kebanggaan terhadap institusi tempat mereka mengabdikan, serta bersedia memberikan usaha ekstra demi keberhasilan organisasi dalam menjalankan fungsi-fungsi kedewanan dan pelayanan publik.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, dapat ditarik beberapa kesimpulan penting. Penelitian ini melibatkan seluruh pegawai yang berjumlah 80 orang sebagai responden, dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai:

1. Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam bekerja. Pimpinan di kantor sekretariat DPRD dinilai mampu mengambil keputusan dengan baik, memotivasi bawahan, berkomunikasi secara efektif, mengendalikan staf dengan bijaksana, serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal-hal tersebut terbukti mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang lebih baik. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
2. Budaya organisasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, meskipun nilai-nilai budaya organisasi ada di tempat kerja, namun belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara nyata. Bahkan arah pengaruhnya cenderung negatif, yang menerangkan bahwa kondisi budaya organisasi saat ini masih belum kondusif. Hal ini terjadi karena nilai-nilai budaya belum sepenuhnya dipahami dan dijalankan oleh seluruh pegawai, serta belum didukung oleh keteladanan dari pimpinan. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ditolak.
3. Komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Pegawai yang memiliki dedikasi tinggi, rasa tanggung jawab yang besar, kesetiaan terhadap instansi, serta keterlibatan aktif dalam mencapai hasil terbaik, cenderung bekerja lebih baik dan produktif. Mayoritas pegawai yang sudah lama bekerja dan berusia di atas 40 tahun memiliki komitmen yang kuat karena sudah terbiasa dan memiliki ikatan emosional dengan tempat kerja mereka. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai diterima.
4. Secara bersama-sama gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 72,1 persen kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti motivasi, lingkungan kerja, disiplin, atau kompensasi. Dengan kata lain, meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh secara sendiri-sendiri, namun ketika digabungkan dengan gaya kepemimpinan dan komitmen, ketiganya tetap memberikan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sederhana yang semoga bermanfaat bagi pimpinan dan pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya, serta bagi peneliti lain di masa mendatang:

1. Pimpinan kantor, karena gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, maka pimpinan disarankan untuk terus mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang sudah baik. Pimpinan perlu lebih sering mendengarkan keluhan dan saran dari bawahan, memberikan motivasi secara rutin, serta melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Pimpinan juga disarankan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan kepemimpinan agar kemampuannya

- semakin berkembang dan bisa menyesuaikan dengan perubahan zaman.
2. Pimpinan kantor, karena budaya organisasi belum berpengaruh terhadap kinerja, maka perlu ada upaya serius untuk membenahi dan memperkuat budaya organisasi. Pimpinan harus menjadi contoh atau teladan dalam menerapkan nilai-nilai budaya yang baik, seperti kedisiplinan, kejujuran, kerja sama, dan pelayanan yang ramah. Nilai-nilai budaya tersebut perlu disosialisasikan secara terus-menerus kepada seluruh pegawai, tidak hanya sekali pada saat pegawai baru masuk. Pimpinan juga perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang berperilaku sesuai dengan budaya organisasi, serta memberikan teguran kepada yang melanggar. Dengan cara ini, diharapkan budaya organisasi ke depannya bisa lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 3. Pimpinan kantor, karena komitmen pegawai terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja, maka pimpinan disarankan untuk terus memelihara dan meningkatkan komitmen pegawai. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan perhatian yang tulus kepada pegawai, menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan, memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk mengembangkan karier, serta memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi. Pimpinan juga perlu memastikan bahwa hak-hak pegawai terpenuhi dengan baik, seperti gaji yang layak, tunjangan yang tepat waktu, serta fasilitas kerja yang memadai. Pegawai yang merasa diperhatikan dan dihargai akan memiliki komitmen yang lebih tinggi dan pada akhirnya akan bekerja lebih baik.
 4. Pegawai kantor, hendaknya terus meningkatkan dedikasi dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Pegawai diharapkan lebih aktif terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, tidak hanya menunggu perintah dari atasan tetapi juga berinisiatif untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi instansi. Selain itu, pegawai perlu membuka diri terhadap perubahan budaya organisasi yang lebih baik, serta bersedia meninggalkan kebiasaan-kebiasaan lama yang kurang produktif. Dengan komitmen yang kuat dan sikap yang positif, kinerja pegawai akan semakin meningkat dan memberikan manfaat bagi instansi maupun bagi diri sendiri.
 5. Disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau sistem kompensasi. Peneliti selanjutnya juga bisa menguji apakah komitmen berperan sebagai perantara (mediasi) antara gaya kepemimpinan dengan kinerja, atau antara budaya organisasi dengan kinerja. Selain itu, penelitian dengan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) juga bisa dilakukan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian di instansi pemerintah lain di Provinsi Papua Barat Daya juga perlu dilakukan untuk mengetahui apakah hasil penelitian ini bersifat khusus hanya di DPRD atau berlaku umum di seluruh instansi pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, 2(4).
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irwan, A., Anwar, V., & Zaitun, C. (2025). More than a paycheck: How non-financial incentives

shape employee motivation in public administration. *Asian Management and Business Review*, 5(1), 178-195.

- Irwan, A., Mahfudnurnajamuddin, M., Nujum, S., & Mangkona, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-657.
- irwan, A., Budi, R., Zaitun, C., Asrianto, A., & Azizurrohman, M. (2025). Antecedents and effects of empowering leadership: A regional approach to disengagement and innovation.
- Irwan, A Tiong,., & P., Adi, Y (2025). Agile Leadership, Digital Transformation, And Employee Performance: The Role Of Work Engagement. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 4(2), 600-623.
- Pratiwi, D., & Fadhilah, N. (2023). The role of organizational culture and motivation in improving employee performance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(3), 220–232.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, H., & Prasetyo, E. (2022). The influence of organizational culture on performance mediated by employee engagement. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 12(4), 112–124.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). John Wiley & Sons.
- Sulastri, N., & Nugraha, R. (2023). The role of organizational commitment in reducing turnover intention among employees. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik*, 7(2), 134–147.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and
- Tjiptono, F. (2006). *Manajemen Jasa*. Andi Offset. the resource-based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721.
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2021). HR and the resource-based view: New directions for a new decade. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100–112.