

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng

Kadek Dewi Suardiani¹

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Satya Dharma Singaraja¹

Email : kadekewik45094@gmail.com¹,

Abstrak.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, uji t-test, uji f-test dan analisis determinasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,679 > 1,669) dengan tingkat signifikan 0,010 < 0,05. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (2,785 > 1,669) dengan tingkat signifikan 0,007 < 0,05. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dengan nilai t-hitung > t-tabel (4,156 > 1,669) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Abstract.

The purpose of this study was to determine the effect of the influence of leadership style, organizational commitment on organizational performance at the Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. The analysis technique used in this research is validity and reliability test, multiple linear regression analysis, classical assumption test, multiple correlation analysis, t-test, f-test and determination analysis. The results show that Leadership style has a positive and significant effect on organizational performance in the Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng with a t-count > t-table (2.679 > 1.669) with a significant level of 0.010 < 0.05. Organizational culture has a positive and significant effect on organizational performance at the Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng with a t-count > t-table (2.785 > 1.669) with a significant level of 0.007 < 0.05. Organizational commitment has a positive and significant effect on organizational performance at the Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng with a t-count > t-table (4,156 > 1.669) with a significant level of 0.000 < 0.05. The results of this study indicate a positive and significant influence between leadership style, organizational culture and organizational commitment on organizational performance at the Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Keywords:

Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini, kinerja organisasi yang baik dalam sebuah pemerintahan ataupun instansi tidak lepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Peran manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang penting di dalam menentukan tercapainya atau tidak kebutuhan diatas. Pada umumnya masalah pokok yang dihadapi dalam peningkatan kinerja adalah masalah personil (Sumber Daya Aparaturnya), peraturan-peraturan yang mendukung sarana-prasarana serta potensi daerah yang harus dikelola. Kendala-kendala inilah yang harus dijawab dengan kesungguhan dan proaktif yaitu selalu mengharapkan apa yang perlu dikerjakan dan kemudian melakukannya, bukan menunggu diperintahkan apa yang harus dikerjakan setiap sumber daya manusia, melainkan mampu memahami akan tugas dan tanggung-jawabnya yang melekat pada dirinya sehingga menghasilkan kinerja untuk organisasi. Keberhasilan lembaga untuk mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan lembaga dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya terdiri dari material, sumber daya manusia modal, dan keterampilan. Kegiatan lembaga untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut dikenal dengan nama fungsi-fungsi lembaga, yaitu fungsi personalia, keuangan dan administrasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam lembaga, karena sumber daya manusia yang mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki oleh lembaga.

Pada umumnya Kinerja atau prestasi kerja (performance) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari "performance" yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk rasa atau prestasi. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan, sedangkan menurut Mahsun (2006) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategik planning suatu organisasi. Guna menghasilkan Kinerja Organisasi yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Menurut Rivai (2008) meyakini gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Gaya kepemimpinan yang memperoleh respon positif dari pegawai cenderung akan meningkatkan Kinerja Organisasi yang dijadikan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuannya tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Menurut Gorda (2004) Komitmen Organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Efektifitas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan Komitmen Organisasi menjadi hal yang penting dalam meningkatkan Kinerja Organisasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang pada saat ini berada di bawah kepemimpinan Bapak I Gede Sandhiyasa

S.Sos. M.Si, merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang perhubungan dengan fungsi sebagai penyelenggara kebijakan teknis, pelaksanaan koordinasi, pengendalian pengawasan dan memberikan rekomendasi dalam rangka kelengkapan permohonan perijinan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan kenyataan yang ada, dapat dijelaskan beberapa masalah yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng diantaranya sulit menerapkan profesionalisme dalam kepemimpinan, terutama dalam hal ketegasan terhadap pegawai hal ini menunjukkan kepemimpinan belum efektif dalam mengarahkan pegawai bekerja sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai harapan. Walaupun secara umum gaya kepemimpinan demokratis menumbuhkan rasa kekeluargaan antara pegawai, namun dalam praktek sulit menerapkan gaya kepemimpinan demokratis. Ada saatnya pegawai membutuhkan sikap keras dari pimpinan (otokratis) sesuai dengan kondisi dan situasi yang dibutuhkan terutama pada saat kinerja bawahan kurang maksimal yang disebabkan karena sering menunda pekerjaan dan kurang memahami pekerjaan yang dilakukan atau kurang mentaati peraturan yang ada. Selanjutnya dengan menerapkan budaya organisasi “Bekerja, Displin dan Loyalitas” Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng berharap seluruh pegawai mampu menerapkan budaya yang kuat serta dapat mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja namun pada kenyataannya seluruh pegawai belum mampu sepenuhnya menerapkan budaya tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Selain itu upaya untuk mendorong para pegawai mematuhi segala strategi dan kebijakan manajemen yang tepat adalah dengan meningkatkan Komitmen Organisasi para pegawainya sehingga pada akhirnya meningkatkan Kinerja Organisasi.

Berdasarkan pengamatan peneliti, penyebab timbulnya permasalahan tentang kinerja organisasi adalah kurangnya kesadaran pegawai untuk memajukan instansi yang berdampak pada kinerja organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang sudah dibuat instansi. Organisasi pada umumnya masih kurang maksimal dalam aspek pengelolaan sumber-sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai yang bekerja, yang sebetulnya dapat menjadi ucuan untuk dapat meningkatkan kinerja dari organisasi, dimana sering kali terlihat pegawai menunda-nunda pekerjaan akibat yang ditimbulkan jika pegawai selalu menunda-nunda pekerjaan yang diberikan dan pemimpin yang kurang tegas adalah lambatnya upaya dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang dimiliki instansi tersebut, Banyak aspek yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi begitu pun dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Kinerja organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng memperoleh penghargaan pada tahun 2014 sampai dengan tahun 2017 pada bidang Wahana Tata Nugraha yang merupakan penghargaan yang diberikan Pemerintah Republik Indonesia kepada kota-kota yang mampu menata transportasi publik dengan baik. Pada Tahun 2015 Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng memperoleh penghargaan Awak Kendaraan Umum Teladan. Namun terdapat kesenjangan hasil kinerja organisasi pada tahun 2018 sampai tahun 2020 dimana kinerja yang ditunjukkan oleh masing-masing pegawai belum cukup maksimal seperti tahun-tahun sebelumnya. Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng”.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang beralamat di jalan Jendral Sudirman No.62 Singaraja, dalam penelitian ini populasi 176 yang terdiri dari empat bidang yaitu : Bidang Sekretariat berjumlah 50 orang, Bidang Lalu Lintas Angkatan Jalan berjumlah 39 orang, Bidang Prasarana dan Transportasi berjumlah 54 orang, dan Bidang Teknik Sarana berjumlah 33 Orang. Jumlah pegawai berdasarkan jenis tenaga kerja dan sampel 64 orang di bidang Sekretariat berjumlah 18 orang, Bidang Lalu Lintas Angkatan Jalan berjumlah 14 orang, Bidang Prasarana dan Transportasi berjumlah 20 orang, dan Bidang Teknik Sarana berjumlah 12 orang..

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Uji Asumsi Klasik, Analisis Korelasi Berganda, Uji Hipotesis (T-Test), Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berupa penggalan data dari objek penelitian yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui hasil penelitian yang dilakukan di lapangan. Ada beberapa tahapan yang akan dilakukan untuk menganalisis data penelitian yang akan dipaparkan satu-persatu.

Hasil pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria koefisien korelasi antara nilai indikator dengan total nilai indikator lebih besar dari 0,242 sebagai syarat valid. Berdasarkan angka Corrected Item-Total Correlation menunjukkan nilai lebih besar dari 0,242 sehingga dapat dikatakan instrumen pembentuk variabel valid digunakan.

Hasil pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan kriteria Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 sebagai syarat reliabel. Berdasarkan *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa semua instrumen mempunyai koefisien lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen-instrumen pembentuk variabel adalah reliabel.

Hasil perhitungan analisis regresi dengan program SPSS terkait dengan variabel yang diteliti yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sebagai berikut :

$$KS = 0,304 + 0,191 + 0,278 + 0,498$$

$$KS = 0,304 + 0,191 (\text{Gaya Kepemimpinan}) + 0,278 (\text{Budaya Organisasi}) + 0,498 (\text{Komitmen Organisasi})$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda dari model persamaan di atas sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, dapat diketahui bahwa nilai konstant untuk kinerja organisasi adalah sebesar 0,304, ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi bersifat konstan maka kinerja organisasi adalah sebesar 0,304.
2. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,191 dan bertanda positif.
3. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel budaya organisasi sebesar 0,278 dan bertanda positif.
4. Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas dapat diketahui bahwa koefisien regresi dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,498 dan bertanda positif.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-Tailed) memiliki nilai sebesar 0,420 dimana nilai ini lebih besar dari 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang digunakan sudah berdistribusi normal.

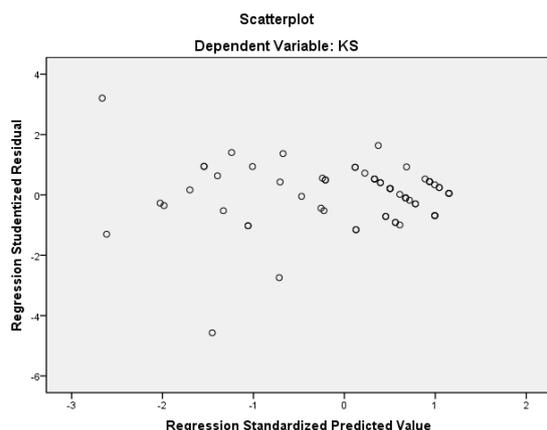
Tabel 1 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 GK	0,491	2,038
BO	0,381	2,623
KO	0,317	3,156

Sumber : Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolonieritas yang disajikan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10. Hal ini menunjukkan

bahwa dalam model regresi tidak terdapat *multikolonieritas*.



Sumber : Hasil Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan di atas dapat diketahui bahwa, penyebaran titik-titik tersebar secara merata dibawah dan di atas angka nol. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah *heterokedastisitas*.

Nilai r atau korelasi secara simultan adalah sebesar 0,878, apabila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2014) maka koefisien korelasi sangat kuat.

1. Nilai korelasi parsial untuk gaya kepemimpinan dapat dilihat pada nilai correlation zero-order yaitu sebesar 0,730 sehingga bila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2014) koefisien korelasi sebesar 0,730 terletak antara 0,60 - 0,799.
2. Nilai korelasi parsial untuk budaya organisasi dapat dilihat pada nilai correlation zero-order yaitu sebesar 0,781 sehingga bila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2014) koefisien korelasi sebesar 0,781 terletak antara 0,60 - 0,799.
3. Nilai korelasi parsial untuk komitmen organisasi dapat dilihat pada nilai correlation zero-order yaitu sebesar 0,838 sehingga bila dihubungkan dengan interpretasi nilai korelasi menurut Sugiyono (2014) koefisien korelasi sebesar 0,838 terletak antara 0,80 - 1,000.

Tabel 2 Hasil Uji T-Test

Model	T	Sig.
1 (Constant)	0,470	0,640
GK	2,679	0,010
BO	2,785	0,007
KO	4,156	0,000

Sumber : Hasil Analisis Regresi

Hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui besarnya t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 2,679, kemudian besarnya nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi adalah sebesar 2,785 dan besarnya nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 4,156.

Hasil perhitungan F -hitung $>$ F -tabel $67,536 >$ $3,14$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Nilai R square yaitu sebesar 77,2%. Besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi secara parsial pada tabel 5.10 yaitu sebesar sebesar

17,2%, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi secara parsial sebesar sebesar 21,7% dan besarnya nilai koefisien determinasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi secara parsial yaitu sebesar sebesar 38,2%.

2. Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi di dinas perhubungan kabupaten buleleng memiliki nilai regresi sebesar 0,498 satuan atau sebesar 38,2% dengan nilai korelasi sebesar 0,838 yang berarti terdapat hubungan berbanding lurus dan sangat kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,156 > 1,669$), ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar diantara variabel lainnya terhadap kinerja organisasi.

Hal ini didukung dengan kondisi pada dinas perhubungan dimana adanya keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam organisasi serta kemauan usaha yang tinggi untuk suatu organisasi serta suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Selain itu setiap individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan, dengan menerapkan komitmen organisasi agar dapat menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik.

Hasil penelitian diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ $3,857 > t\text{-tabel}$ $1,655$. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2017) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan nilai $F\text{-hitung}$ sebesar 61.179 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di dinas perhubungan kabupaten buleleng sebesar 0,278 satuan atau sebesar 21,7% dengan nilai korelasi sebesar 0,781 yang berarti terdapat hubungan berbanding lurus kuat antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,785 > 1,669$), ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi "Bekerja, Disiplin dan Loyalitas" Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng telah dapat diterapkan dengan baik serta dapat mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja, dimana budaya organisasi yang diterapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dilihat dari kinerja para pegawai yang baik dalam upaya mencapai prestasi organisasi seperti tahun-tahun sebelumnya.

Hasil penelitian diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Murtiyanto (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif sebesar 0,421 dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Sedangkan Kurniawan (2013) dalam penelitiannya mengatakan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung}$ $3,350 > t\text{-tabel}$ $1,655$.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi di dinas perhubungan kabupaten buleleng sebesar 0,191 satuan atau sebesar 17,2% dengan nilai korelasi sebesar 0,730 yang berarti terdapat hubungan berpengaruh positif terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja organisasi dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t-test didapatkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,679 > 1,669$). ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki nilai pengaruh paling kecil dari variabel lainnya terhadap kinerja organisasi namun tetap berpengaruh signifikan. Hal ini didukung oleh kondisi di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dimana para pegawai menganggap bahwa keputusan yang diambil oleh pimpinan lebih diutamakan untuk dilaksanakan, motivasi yang telah diberikan kepada pegawai sudah sangat bagus sehingga bagaimana pun motivasi yang diberikan ditingkatkan lagi sudah tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, namun kemampuan dalam mengendalikan bawahan masih perlu menggunakan pola perilaku dan strategi yang disukai oleh pegawai. Sehingga dengan gaya kepemimpinan yang tepat diterapkan seorang pemimpin mampu menghasilkan kinerja organisasi yang lebih baik. Hasil penelitian diatas didukung penelitian yang dilakukan oleh Maulizar, dkk (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat yang sama dikatakan oleh Lumbanraja (2012) gaya kepemimpinan terhadap kinerja Organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0.033.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di depan yaitu ingin mengetahui Kinerja Organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng serta memperhatikan hasil analisis pada Bab V, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Saran

1. Hendaknya Budaya Organisasi juga diterapkan dalam proses penyelesaian tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan dari organisasi, baik dengan memberikan pembinaan, pendidikan dan pelatihan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi kembali dalam upaya mencarapai penghargaan kembali.
2. Penelitian ini dapat menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Oleh karena itu, direkomendasi bagi peneliti berikutnya untuk menganalisis variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Adnyana, P. A., Rianita, N. M., & Kasih, N. L. S. (2021). Digital-based Performance Management Concept Within an Effort to Improve Employee Performance BUMDes During the Covid-19 Pandemic. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 249-255.
- AR, Mustopadidjaja. 2003. Manajemen Proses Kebijakan Publik. Jakarta: Duta Pertiwi Foundation
- Astana, I. G. M. O. (2021). Ecommerce Strategy Towards Shopee Consumer Behaviour In Online Shopping Through Electronic Word Of Mouth (EWOM) Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 593-598.
- Astana, I. G. M. O. (2021). Strategies to Create Competitive Advantage Through Promotions at Samana Resto Villa and Catering. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 242-248.
- Ayuni, N. M. S., Budiasni, N. W. N., & Budiartiwi, L. P. S. (2021). PENTINGNYA LIKUIDITAS DI KOPERASI MITRA DANA MANDIRI. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 90-97.
- Budiasni, N. W. N., & Ayuni, N. M. S. (2021). Accountability: Efforts to Prevent Rush Money at Village Credit Institutions. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 207-213.
- Budiasni, N. W. N., Ayuni, N. M. S., & Eliasih, D. K. (2021). Analisis Profitabilitas Lembaga Perkreditan Desa Berdasarkan Cash Turnover, Credit Turnover Dan Receivable Turnover. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, 6(2), 53-62.
- Dewi, M. S., Dewi, K. T. S., & Ferayani, M. D. (2021). Assessing the Ethical Behavior of Accounting Accounts Through the Application of the Tri Kaya Parisudha Philosophy on Equity Sensitivity and Ethical Sensitivity. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 361-366.
- Eko Boedhi Santoso, Nilawati Fiernaningsih, Rizky Kurniawan Murtiyanto. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gaspersz, Vincent, 2012, All In One: Production and Inventori Management, Edisi 8, Bogor
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima.) Semarang: Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja

- Hariyanti dan Primawesri, Intan. 2011. Pengaruh Komitmen Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pesawat dengan komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderating. Thesis. STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Ombak, Yogyakarta
- Indra, Kharis. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.
- Kartono, Kartini. 2010. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kotler, Philip dan Amstrong, Gary, 2014, Principles of Marketin, 12th Edition, Jilid 1 Terjemahan Bob Sabran Jakarta : Erlangga
- Kreitner Robert dan Kinicki Angelo, 2014, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku ke2, Jakarta: Salemba Empat
- Kurniadin, Didin dan Machali. 2014. Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan. Yogyakarta: ArRuzz Media.
- Liliweri, Alo. 2014. Sosiologi & Komitmen Organisasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Lumbanraja, Basaria. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Masters thesis. Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulizar et al. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 1, No 1, 58-65.
- Menon, Maria E, 2002, "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding The Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", The International Journal of Educational Management, 16 February, 91- 97.
- Moorhead dan Griffin. 2013. Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- Muhammad Kurniawan .2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)
- Mulyadi. 2007. Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Nopiyani, P. E., Sanjaya, N. M. W. S., & Kartika, R. D. (2021). The Effect Credit Restructuring Relaxation on Financial Performance in LPD Buleleng Regency During the Pandemic of Covid-19. International Journal of Social Science and Business, 5(4), 475-480.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2012. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS. Jogjakarta : Andi

- Nurkariani, N. L., & Kusuma, G. P. E. (2021). Customers Loyalty Through Experiential Marketing on The Salon Crisni in Singaraja. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 220-225.
- Rachmadi, M. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rachmat Supriyanto Sinaga, Sri Indarti. Marzolina. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan UPTD Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu, Vol. 25, No. 1, Juni, 82-92
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins dan Coulter 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta: ANDI.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan.
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). Effectiveness of Non-Performing Loans Management at the Penglatan Traditional Village Credit Institution (LPD). *International Journal of Social Science and Business*, 5(4), 599-606.
- Suardika, I. K., & Dewi, M. S. (2021). The Impact of Brand, Product Quality and Price on Sales Volume of Samana Mart Stores. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 256-261.
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan ke 21. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014*
- Trijaya. 2012. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan, Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Application of The Value of Catur Purusa Artha and Product Innovation in Holding Company of BUMDes. *International Journal of Social Science and Business*, 5(3), 303-310.
- Trisnawati, N. L. D. E., Kartika, R. D., & Kasih, N. L. S. (2021). Business Continuity: Toward to the Holding Company of BUMDes in Buleleng Regency. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2).

Wood, Julia T. 2013. *Komitmen Organisasi Interpersonal Interaksi Keseharian*, Edisi 6. Jakarta : Salemba Humanika

Yussi Rapareni. 2013 “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Palembang”. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi jenius*.

Zahriyah, Umi Wita. dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015