




### PENGARUH KOMITMEN PEMIMPIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI

Habibi Khomaini<sup>1</sup>, Harries Madiistriyatno<sup>2,3</sup>, Kemal Taufik<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)  
habibi140879@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Sejarah Artikel:</b> Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen pemimpin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 51 responden. Data dianalisis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F/ANOVA) serta koefisien korelasi dan determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 4,242 lebih besar dari ttabel 2,013. Budaya organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,646 lebih besar dari ttabel 2,013. Secara simultan, komitmen pemimpin dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai Fhitung sebesar 14,117 lebih besar dari Ftabel sebesar 2,78. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,609 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen sebesar 60,9%. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,370 menunjukkan bahwa 37% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen pemimpin dan budaya organisasi, sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	
<b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v4i2.589	<b>Kata Kunci:</b> Komitmen Pemimpin, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai
 ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY ( <a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a> )	

#### PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor individual, tetapi juga oleh faktor-faktor organisasi, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan asumsi yang dianut bersama oleh

anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah

budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Namun, budaya organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya. Dibutuhkan peran aktif dan komitmen dari pemimpin untuk menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang diinginkan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan asumsi yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi perilaku dan kinerja mereka.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam sebuah instansi. Budaya yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas pegawai. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kota Bekasi, budaya organisasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Namun, permasalahan yang sering muncul adalah adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan nilai-nilai organisasi,

lemahnya koordinasi, serta rendahnya rasa memiliki terhadap visi dan misi organisasi.

Komitmen pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang memiliki komitmen tinggi akan mampu mengarahkan pegawai sesuai dengan tujuan organisasi, membangun komunikasi yang efektif, serta memberikan contoh yang baik dalam bekerja. Sebaliknya, pemimpin yang kurang memiliki komitmen dapat menyebabkan ketidakjelasan arah kerja, rendahnya motivasi pegawai, serta lemahnya disiplin dalam menjalankan tugas.

Di Dinas Pendidikan Kota Bekasi, berbagai tantangan terkait komitmen pemimpin dan budaya organisasi masih menjadi perhatian. Beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya keterbukaan dalam pengambilan keputusan, minimnya penghargaan terhadap kinerja yang baik, serta adanya birokrasi yang menghambat efektivitas kerja. Jika kondisi ini dibiarkan, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja pegawai serta menurunkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## LANDASAN TEORI

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi

manajemen didefinisikan sebagai manajemen atau prosedur bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah semua orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan yang meliputi penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Sementara itu manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan yang disusun dalam serangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi masalah sumber daya manusia, seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi untuk evaluasi kinerja tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan

seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2013,p.2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Prof. Dr. H. Harries Madiistiyatno, seorang pakar dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), memberikan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja tenaga kerja agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut . Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat (Marlina Leny, 2021 : 123).

Berdasarkan pengertian-pengertian manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber manusia adalah aktivitas untuk mencapai keberhasilan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan secara maksimal.

#### **b. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi terbentuk sebagai kerangka dasar yang terbentuk oleh perusahaan ketika mereka belajar menangani tantangan adaptasi eksternal dan internal perusahaan yang terjadi. Oleh karena itu, bagi karyawan baru, pengajaran tentang budaya organisasi menjadi cara untuk membentuk persepsi, pola pikir, dan emosi yang sesuai dengan situasi yang dihadapi (Putri et al., 2022). Budaya organisasi merujuk pada keseluruhan sistem nilai yang diterapkan oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya (Cn, 2020).

Pengertian Budaya Organisasi menurut Prof. Dr. H. Harries Madiistiyatno tidak dijelaskan secara eksplisit dalam satu definisi tunggal seperti halnya para tokoh teori budaya organisasi modern (seperti Edgar Schein atau Robbins). Namun, dalam beberapa bagian dari buku *Manajemen Sumber*

*Daya Manusia* (Harries Madiistiyatno, 1991), budaya organisasi dikaitkan erat dengan nilai-nilai, norma, sikap kerja, dan sistem keyakinan yang dianut dalam organisasi dan mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam bekerja.

Menurut Muis et al., (2018), budaya organisasi dijelaskan sebagai inti dalam menyelesaikan tantangan eksternal dan internal yang dihadapi, yang dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok. Kemudian, pola tersebut diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai panduan dalam memahami, merenungkan, dan merespon masalah-masalah yang berkaitan dengan konteks tersebut. Budaya organisasi merupakan rangkaian nilai (*values*), norma (*beliefs*), dan asumsi (*assumptions*) yang disepakati, dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai panduan dalam perilaku dan penyelesaian masalah organisasional.

Budaya organisasi mencerminkan karakteristik khas suatu organisasi serta memengaruhi cara karyawan dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama (Syafitri et al., 2024). Budaya organisasi dianggap sebagai pandangan bersama yang dipegang oleh karyawan perusahaan, mencerminkan bagaimana mereka mempersepsikan dan meresapi lingkungan kerja. Budaya organisasi dapat memengaruhi keterlibatan karyawan dan tingkat kepuasan, serta berdampak pada kegiatan dan kinerja seluruh karyawan. Budaya organisasi memiliki ciri-ciri seperti inisiatif

individu, toleransi terhadap risiko, arahan, integrasi, dukungan manajemen, identitas, penghargaan, toleransi, dan komunikasi (Aldea et al., 2017).

Tujuan dari sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi kepada semua anggota, sehingga mereka dapat mengadaptasi perilaku sesuai dengan budaya tersebut. Dalam hal tersebut, penting untuk menjaga keseimbangan antara budaya organisasi dan sumber daya manusia dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi dengan lancar.

### c. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2017:67), Pengertian kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Berikut adalah pengertian Kinerja Pegawai menurut Prof. Dr. H. Harries Madiistiyatno Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya." (Harries Madiistiyatno, 1991: 126).

Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Hasibuan (2019:138), "kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya".

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan dari karyawan yang seberapa banyak atau besar mereka mampu memberi kontribusi kepada organisasi.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:13), "Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi

atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2019) yaitu: "Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)". Sementara menurut Sugiyono (2022:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

### Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2022:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sementara menurut Umar (2021:77), populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai

kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebanyak 105 orang. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 51 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi sebagai responden dalam penelitian ini.

### Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukan kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap

kinerja Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

## 2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:142) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup. Kriyantono (2022) menyebutkan angket terbuka adalah apabila pertanyaan diformulasi sedemikian rupa sehingga responden mempunyai kebebasan untuk menjawab tanpa adanya *alternative* jawaban yang diberikan periset. Sedangkan angket tertutup adalah angket dimana responden telah memberikan *alternative*

jawaban oleh periset. Responden hanya memilih jawaban yang menurutnya sesuai dengan realitas yang dialaminya, biasanya dengan memberikan tanda (X) atau tanda (√).

## Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

## Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

#### Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- $X_1$  = Kualitas Sumber Daya Manusia
- $X_2$  = Pelatihan
- a = Koefisien Konstanta
- $b_1$  = Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia
- $b_2$  = Koefisien regresi dari pelatihan

#### 1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

**a. Uji t**

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

**Keterangan:**

- t = Statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- $r^2$  = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji F**

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua

variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

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

**Keterangan:**

- F = Nilai F ( $F_{hitung}$ )
- $R^2$  = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.

**c. Koefisien Determinasi**

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi

variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " $X_1$ " dan " $X_2$ " dengan variabel " $Y$ " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

**Keterangan :**

Kd = Nilai koefisien determinasi  
r = Nilai koefisien korelasi

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Pengaruh antara Komitmen Pemimpin ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$

(Komitmen Pemimpin ) adalah sebesar 4,242, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 51$  adalah sebesar 2,013. jadi  $4,242 > 2,013$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pemimpin ( $X_1$ ) memang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ .

**Pengaruh antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kinerja Pegawai ( $Y$ )**

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Budaya Organisasi ) adalah sebesar 2,646, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 51$  adalah sebesar 2,013. jadi  $2,646 > 2,013$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memang mempunyai pengaruh baik dalam mengembangkan Kinerja Pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ .

**Uji ANOVA**

Pada hasil ANOVA, menunjukan nilai  $F_{hitung}$  untuk kedua variabel yaitu Komitmen Pemimpin ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,117. Sedang  $F_{tabel} (\alpha 0,05) N = 51$  adalah sebesar 2,78. jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $14,117 > 2,78$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Komitmen Pemimpin dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh baik dalam mengembangkan Kinerja Pegawai. Ini

terbukti bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang telah ditetapkan.

### Uji Model Summary

Pada tabel ini ditampilkan nilai R,  $R^2$ , Adjusted  $R^2$ , Std. Error dan Durbin Watson. Dimana nilai R (besar) menunjukkan gabungan hubungan kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y adalah sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 60.9%. Sisanya sebesar 39,1% berhubungan oleh faktor lain. Dan nilai R Square sebesar 0,370 artinya kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh sebesar 29,8% dan sisanya sebesar 70,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak teramati oleh penulis.

### SIMPULAN

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_1$  (Komitmen Pemimpin) adalah sebesar 4,242, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 51$  adalah sebesar 2,013. jadi  $4,242 > 2,013$ , karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Komitmen Pemimpin ( $X_1$ ) memang mempunyai pengaruh baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai siswa, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{table}$ .

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel  $X_2$  (Budaya Organisasi) adalah sebesar 2,646, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 51$  adalah sebesar 2,013. jadi  $2,646 > 2,013$ ,

karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi ( $X_2$ ) memang mempunyai pengaruh baik dalam mengembangkan kinerja pegawai, Ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ .

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 12 yakni uji ANOVA atau  $F_{test}$  di dapati  $F_{hitung}$  sebesar 14.117 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang ada yaitu sebesar 2.78 untuk  $N = 51$ . Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  ( $14.117 > F_{tabel}$  (2.78)), sehingga jelas  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan terbukti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dapat dinyatakan bahwa Komitmen Pemimpin dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Sedangkan dari tabel summary didapat hasil nilai R sebesar sebesar 0.609. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yaitu  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berhubungan signifikan sebesar 60.9%. Sisanya sebesar 39.1% berhubungan oleh faktor lain. Dan nilai R Square sebesar 0.370 artinya kedua variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh sebesar 37% dan sisanya sebesar 63% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak teramati oleh penulis.

### DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021. Evaluasi Kinerja Sumber Daya

- Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.M. Sardiman. 2017. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Bandung: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Afin Murtie. 2022. Menciptakan SDM Berkuwalitas. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Akdon, 2021. *Strategic Management For Educational Management* (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta.
- Alex S Nitisemito. 2021. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Arifin, Johar. 2019. SPSS untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: PT. Elex. Media Komputindo.
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
- Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.
- Edison, Emron dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pranada Media Group.
- Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi. Medan: USU PRESS.
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, M. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Harlie, M. 2020. "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan".
- Hartiningsih, Maria. 2017. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. 2019. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun.
- Iqbal Hasan. 2020. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Jahja, Yudrik. 2021. *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Prenada Media.
- Kriyantono. 2022. *Public Relations & Crisis Management: Pendekatan Critical Public Relations Etnografi Kritis & Kualitatif*. Jakarta: Kencana
- Maharjan, Sarita. 2022. *Association between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers*.
- Nursalam. 2019. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis* : Jakarta: SalembaMedika.
- Poerwandari, E.K. 2017. *Pendekatan Kualitatif dalam penelitian Psikologi*. Jakarta: LPSP3 Universitas Indonesia.
- Riduwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. 2021. "Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM". UB Press: Malang.
- Rivai Dan Ella Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2018. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Cahaya Kiki. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Level Pelaksana di di Divisi Operasi PT*. Pusri Palembang.
- Setyaningdyah, Endang et al. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Ransactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2022. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siregar, Eveline. 2020. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

- Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, Andi dan Hastin Umi Anisah. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Kantor Wilayah XII Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Banjarmasin*.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri)*.
- Umam, Khaerul. 2022. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Bandung: Rajagrafindo persada.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia.
- Yuni Pratikno, & Triyanto, A. (2020). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Level 5 pada PT. Quindofood Bogor Tahun 2018*. *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 13(2), 19–28. doi:10.46975/aliansi.v13i2.20
- Yuni Pratikno. (2023). *Kontributor dalam MANAJEMEN (Teori & Aplikasi)*. Eureka Media Aksara. ISBN 978-623-151-256-7
- Yuni Pratikno, Hermawan, E., & Arifin, A.L. (2022). *Human Resource 'Kurikulum Merdeka' from Design to Implementation in the School: What Worked and What Not in Indonesian Education*. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(1), 326–343