

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE

¹Francisco Soares de Jesus, ²Nurdjanah Hamid, ³Maat Pono

¹Universidade da Paz, Dili Timor-Leste (fsoaresdejesus66@gmail.com)

²Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (nununghamid@gmail.com)

³Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin (maatpono@yahoo.com)

ABSTRAK.

Perguruan tinggi merupakan salahsatu wadah, dimana tempat penyediaan Fasilitas pelayanan dan memberikan kapasitas sumberdaya Manusia kepada masyarakat yang identik dari berbagai ilmu pengetahuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja kerja Pegawai yang terdiri dari dosen tetap dan tidak tetap pada Univeristas Unpaz Dili Timor-Leste. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif mendasarkan pada pendekatan yang dilakukan dengan cara pencatatan dan penganalisaan data hasil penelitian secara eksak dengan menggunakan perhitungan statistik yang didukung oleh studi kepustakaan dan alat pengumpul data berupa kuesioner yang dibagikan kepada dosen tetap dan tidak tetap pada Univeristas Unpaz Dili Timor-Leste. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitupun komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen organisasi kinerja Pegawai

ABSTRACT.

The university is one of the containers, where the provision of service facilities and provide human resource capacity to the identical community of various sciences. This study aims to determine to know the influence of Organizational Culture, Leadership Style and Organizational Commitment in improving job performance Employees consisting of permanent and non permanent lecturer at Unpad Unpad Dili Timor-Leste. The type of research used in this study is quantitative approach. The quantitative approach is based on the approach done by recording and analyzing the data of the research results by using statistical calculations supported by literature study and data collection tool in the form of questionnaires distributed to permanent and non permanent lecturers at Unpad Unpad Dili Timor-Leste. The results showed that partially organizational culture, positive and significant effect on employee performance, leadership style has a positive and significant impact on employee performance, as well as organizational commitment have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta harus lebih berperan serta meningkatkan kinerja pegawai (dosen tetap dan Dosen tidak tetap), dalam hal ini harus memperhatikan kesejahteraan semua elemen tenaga kerja yang ada pada perguruan tinggi tersebut, untuk menjamin kualitas dan kuantitas serta menarik perhatian masyarakat dan pemerintah, maka lembaga perguruan tinggi swasta telah bekerja keras serta meningkatkan kinerja kerja pegawai yang terdiri dari tenaga kerja profesional dan non professional.

Robbins *et al.*, (2002), menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Sedangkan menurut Schein dalam Hessel Nogi (2005), secara komprehensif budaya organisasi didefinisikan sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah terhadap penyesuaian faktor eksternal dan integrasi. Faktor internal telah terbukti sah, dan oleh karenanya diajarkan kepada para anggota organisasi yang baru, sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah-masalah yang dihadapi .

Menurut Miftah Thoha (2010), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan, Sedangkan Wijaya Supardo (2006), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Suhana (2007), dalam penelitiannya menemukan hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen, budaya organisasi dan kinerja kerja karyawan. Bourantas & Papalexandris (1993), dalam penelitiannya pada organisasi publik dan swasta di Yunani menemukan perbedaan yang signifikan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan komitmen karyawan dimana pada organisasi publik kurang signifikan dibandingkan dengan organisasi swasta. Greenberg & Baron (2003), komitmen organisasi ialah derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap

kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir (McShane & Von Glinow, 2008).

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perguruan tinggi agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perguruan tinggi harus memiliki pegawai (dosen tetap) yang berpengetahuan tinggi serta usaha mengelola perguruan tinggi seoptimal mungkin dengan komitmen tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiawan dan waridin (2006), Kinerja Pegawai (dosen) merupakan hasil prestasi kerja pegawai (dosen) yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan mutu kinerja pada Unpaz telah dilakukan dengan berbagai cara, yaitu dengan meningkatkan mutu tenaga akademik secara berkelanjutan, penataan program studi, peningkatan dan pengembangan kurikulum yang fleksibel dan terkendali, peningkatan mutu penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pengadaan sarana/prasarana dan fasilitas penunjan, peningkatan kerjasama dengan pemerintah pada umumnya dan khususnya kementerian pendidikan, dan lembaga-lembaga baik didalam negeri maupun luar negeri.

Sistem penilaian dan peningkatan Kinerja pegawai (dosen) berfokus pada cara untuk memotivasi pegawai (dosen), untuk meningkatkan kinerja mereka. Tujuan dari proses tersebut adalah peningkatan kinerja pegawai (dosen), awalnya pada tingkat individu dan akhirnya pada tingkat organisasi. Penilaian kinerja adalah berdasarkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi perguruan tinggi tersebut, Apabila seseorang pegawai melaksanakan tugasnya melebihi dari standar yang telah diberikan, maka ia diberi jabatan yang lebih tinggi lagi. Di dalam organisasi perguruan tinggi terdapat berbagai budaya yang berbeda-beda namun ada aturan budaya organisasi, bagi siapapun yang melibatkan diri dalam perguruan tinggi ini harus mematuhi aturan atau regulasi yang ada pada lembaga perguruan tinggi tersebut, seperti disiplin kerja, taat mengikuti dan menjalankan tugas yang dilimpahkan, mengutamakan kepentingan lembaga perguruan tinggi, saling menghormati sesama, mengutamakan kejujuran dan keterbukaan pada saat melaksanakan tugas, mengutamakan koordinasi sebelum melaksanakan tugas, bawahan dituntut untuk mematuhi perintah atasan bila

ada kekeliruan perlu diselesaikan melalui koordinasi, dilarang mementingkan kepentingan pribadi didalam lembaga perguruan tinggi. Pemimpin tertinggi perguruan tinggi selalu mengawasi keseluruhan aktivitas perguruan tinggi serta memperhatikan nasib kinerja pegawai (dosen). Selain itu pemimpin tertinggi memberikan kekuasaan kepada pihak-pihak tertentu yang menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan wewenang yang diberikan. Rektor dengan gaya kepemimpinannya yaitu: Gaya Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (direktif). Memberikan panduan kepada para pegawai (dosen) mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja. gaya kepemimpinan yang mendukung (supportif) menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kebutuhan para pegawai (dosen), sikap ramah dan dapat didekati, dengan memperlakukan para Pegawai (dosen) sebagai orang yang setara dengan dirinya. Adapun komitmen terlihat dari loyalitas pegawai dengan pelaksanaan tugas sesuai instruksi dan tepat waktu sebagaimana budaya tepat waktu yang telah ada dalam organisasi pendidikan ini.

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (dosen) tetap dan dosen tidak tetap Pada Universitas Da paz Dili Timor-Leste
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (dosen) tetap dan dosen tidak tetap pada Universitas Da Paz Dili Timor-Leste
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pegawai (dosen) tetap dan dosen tidak tetap pada Universitas Da Paz Dili Timor-Leste

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Ibukota Dili Timor-Leste pada universitas Unpaz (Universidade Da Paz) ternama di Timor-Lest yang terletak di Ibukota Dili berlokasi Wisindo I Manlewana, Universitas da paz (UNPAZ). Tempat lokasi peneltian ini dipilih dengan alasan mempermudah penelitian memperoleh data penelitian baik bersifat data primer maupun data sekunder,dengan demikian pulah peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (dosen tetap dan dosen tidak tetap).

Waktu penelitian adalah waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan penelitian ini dimulai pada waktu pelaksanaan usulan penelitian,kegiatan survey lapangan, pelaksanaan proposl, kegiatan penelitian, pengumpulan data penelitian sampai dengan

pengumpulan hasil penelitian dan proses kegiatan yang berakhirnya kurang lebih 3 bulan dengan perhitungan waktu mulai dari ijin melakukan penelitian pada objek penelitian, observasi data, analisa data lapangan, penyebaran kuesioner, pengolahan data kuesioner, analisis data kuesioner, dan pembuatan kesimpulan hasil penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah langkah selanjutnya sesudah menentukan jenis serta sumber data untuk menentukan target yang akan disurvei yakni populasi target. Populasi adalah kumpulan individu atau tenaga kerja yang ada (obyek penelitian memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan 320 orang dari 6 Fakultas.

Teknik penarikan sampel dapat menggunakan Rumus Solvin, maka jumlah pegawai (Dosen tetap dan dosen tidak tetap) pada perguruan tinggi Unpaz Dili Timor-Lestedengan populasi sebanyak 320 orang dari enam (6) fakultas. Peneliti menginginkan tingkat kesalahan 0,10 atau 10%. Dengan memakai formula Slovin (Umar, 2004:108), maka jumlah sampelnya yang mewakili adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\&= \frac{320}{1+320(0,10 \times 0,10)} \\&= \frac{320}{1+3,2} \\&= \frac{320}{4,2} = 76,19\end{aligned}$$

$$n = 76 \text{ orang}$$

Metode Pengumpulan Data

Sebagai pelengkap dalam pembahasan ini maka diperlukan adanya data atau informasi baik dari dalam perusahaan maupun luar perusahaan. Peneliti menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah pegawai Universitas Unpaz Dili Timor- Leste dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Analisis Data

Tujuan dari setiap metode dan teknik analisa data adalah untuk menyederhanakan data sehingga dapat lebih dimengerti. Langkah pertama yang harus dilakukan penganalisaan yaitu mengumpulkan data yang harus diperlukan, mengukur dan kemudian menganalisis serta meninterpretasikan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

HASIL

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 5 pertanyaan dari variabel kompetensi memiliki rata-rata 331. Para responden memberikan tanggapan terhadap variabel tersebut yang sangat tinggi. Pada tabel tersebut terlihat masih ada pegawai yang masih ragu-ragu dengan memberikan penilaian kurang setuju pada indikator tersebut.

Pertanyaan dengan total nilai tertinggi dengan nilai total 340 yakni pada pertanyaan, “Organisasi tempat saya bekerja memberi penghargaan yang sesuai kinerja dan menjadi kebanggaan bagi setiap pegawai yang bekerja”. Hanya 5 pegawai yang masih ragu akan pertanyaan tersebut, sedangkan yang lain memilih setuju dan sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sejak Universitas Unpaz Dili Timor-Leste berdiri pada tahun 2004 telah terbentuk budaya organisasi, dapat menunjang kinerja pegawai (dosen) yang semakin meningkat terus menerus, diduga bahwa adanya beberapa hal yang menyebabkan yaitu : Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja dosen pada Universitas Unpaz. Sedangkan pertanyaan dari variabel budaya organisasi dengan nilai total terendah 314 yakni pertanyaan kedua puluh, “Organisasi memberikan kebebasan bagi setiap pegawai agar memberikan inisiatif individual dalam mengembangkan organisasi”. Terdapat dua pegawai yang menunjukkan tanggapan ragu-ragu sedangkan yang lainnya menunjukkan setuju dan sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai telah diberi kesempatan untuk meluangkan inisiatif saat menyelesaikan pekerjaan namun masih ada pegawai yang merasa kurang diberi kesempatan ataupun belum terbiasa mengeluarkan inisiatif saat bekerja sehingga kedua orang tersebut memilih ragu-ragu.

Tabel 2 menunjukkan tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada Universitas Unpaz Dili Timor-Leste secara umum sudah sangat baik, keseluruhan indikator memiliki rata-rata tanggapan sebesar 341. Hanya beberapa pegawai yang menyatakan ragu-ragu dalam menjawab pertanyaan dari variabel ini. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Universitas Unpaz Dili Timor-Leste sudah sesuai dengan harapan para pegawai dalam hal memimpin dan meningkatkan kinerja pegawai.

Tanggapan pertanyaan dari indikator gaya kepemimpinan dengan total nilai tertinggi yakni 343 dari pertanyaan, “Pimpinan memberi penghargaan terhadap ide bawahan”, “Pimpinan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya” serta “Pimpinan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya”. Dari

tanggapan pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pimpinan sangat memperhatikan para pegawai dalam hal pemberian motivasi dan keleluasaan untuk menyelesaikan pekerjaan karena pemimpin tertinggi Universitas ini lebih memahami kunci keberhasilan suatu organisasi itu perlu adanya keterlibatan berbagai pihak pegawai, baik dalam pelaksanaan kegiatan maupun pengambilan keputusan, Pemimpin meminta masukan dari berbagai pihak yang ada agar mereka merasa memiliki organisasi tersebut sebab mereka lah yang meneruskan Universitas pada masa yang akan datang.

Tanggapan pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan dengan nilai total terendah 343 yakni pada pertanyaan terakhir, “Memberi pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional”, secara keseluruhan para pegawai telah mendapat pengakuan secara professional dari pimpinan dan hanya beberapa yang menunjukkan pilihan ragu-ragu dan tidak setuju. Hal tersebut terjadi karena masih ada pegawai yang perlu lebih meningkatkan kinerja kerja agar memperoleh pengakuan ataupun penghargaan extra dari pimpinan.

Tabel 3 menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki 5 pertanyaan dengan rata-rata skor 333. Total nilai yang tergolong tinggi namun masih terdapat pegawai yang tanggapannya masih ragu-ragu hingga tidak setuju akan pertanyaan yang diajukan. Hal tersebut menunjukkan secara umum komitmen organisasi sudah terbentuk dengan baik pada Universitas Unpaz Dili Timor-Leste namun masih perlu lebih dimaksimalkan sehingga para pegawai lebih memiliki komitmen organisasi yang biasa menunjang kinerja mereka. Disamping itu, komitmen organisasi para pegawai yang menjunjung tinggi kedisiplinan terutama hal yang terkait dengan waktu, komitmen organisasi yang sangat baik ditunjukkan misalnya pada saat jam kerja pegawai datang sebelum jam masuk yang telah ditentukan yakni jam 8 pagi serta menyelesaikan pekerjaan sebelum jam pulang kantor sehingga jarang sekali terjadi kerja lembur pada Universitas Unpaz Dili Timor-Leste.

Pada variabel komitmen organisasi, pertanyaan dengan nilai tanggapan tertinggi sebesar 342 yakni pada pertanyaan, “Kampus ini memberikan inspirasi kepada saya untuk lebih berkembang secara ilmu pengetahuan ataupun karir”. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan karir seperti beasiswa bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan terbukti dapat meningkatkan komitmen organisasi para pegawai, masih terdapat 23 orang yang menjawab ragu-ragu ataupun tidak setuju dan hal tersebut disebabkan oleh sebagian pegawai belum mendapatkan kesempatan peningkatan karir ataupun beasiswa pendidikan.

Tanggapan pertanyaan dari pertanyaan tentang komitmen kerja dengan nilai terendah yakni 326 ada pada pertanyaan, “Saya membanggakan kampus tempat saya bekerja kepada

orang lain”. Dalam hal total nilai jawaban, pertanyaan ini memiliki nilai terendah namun mayoritas memilih setuju dan sangat setuju, hanya ada 1 orang dengan tanggapan ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa semua pegawai Universitas Unpaz Dili Timor-Leste sangat bangga dengan almamater tempat mereka bekerja dan dengan percaya diri mereka menjadikan sebuah kebanggaan bekerja disana ketika bertemu dengan orang lain dan membahas tentang pekerjaan yang diterima dari pipinanya, sebab pimpinan mereka sangat mempercayai dalam berbagai hal, namun semuanya mengikuti prosedur serta aturan organisasi.

Tabel 4 menunjukkan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai dengan rata-rata skor 332. Pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai sudah sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari persepsi jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada Unpaz Dili Timor-Leste sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan universitas.

Kemudian tanggapan responden terhadap pertanyaan dari variabel kinerja pegawai dengan total nilai tertinggi sebanyak 338 dari pertanyaan keempat, “Pengetahuan pegawai semakin meningkat dengan adanya pengarahan, pelatihan ataupun kesempatan melanjutkan pendidikan”. Hal tersebut tidak terlepas dari program pengembangan pegawai Unpaz Dili Timor-Leste melalui beasiswa pendidikan ataupun pelatihan berkelanjutan yang mampu membuat para pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan.

Adapun tanggapan dari pertanyaan dengan total nilai terendah sebesar 329 pada pertanyaan, “Kemampuan pegawai di tempat kerja saya sudah baik” dan “Pegawai di tempat kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Total nilai tanggapan atas kedua pertanyaan tersebut sebenarnya sudah termasuk tinggi karena sebagian besar memilih setuju dan sangat setuju. Hal tersebut menjadikan pegawai dengan kemampuannya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu namun masih ada beberapa pegawai yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju karena sebagian pegawai menganggap diri mereka masih membutuhkan peningkatan kapasitas kemampuan untuk lebih menunjang kinerja mereka dan lebih efisien dalam penggunaan waktu pada saat bekerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menemukan beberapa pengaruh antara lain: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi dibentuk oleh pertanyaan yaitu teman di tempat kerja saya sangat ramah, perusahaan memberikan kebebasan bagi setiap pegawai agar memberikan inisiatif individual dalam mengembangkan organisasi, lingkungan kerja saya aman sehingga memberikan ketenangan bagi pegawai dalam bekerja, organisasi tempat saya bekerja memberi penghargaan yang sesuai kinerja dan menjadi kebanggaan bagi setiap pegawai yang bekerja, dan pimpinan saya ramah dalam memberikan tugas pada saat rapat. Berdasarkan hasil uji t untuk budaya organisasi, disimpulkan bahwa secara parsial produk, t - hitung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya dari Abdullah Rattigan (2015), dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industry Makassar. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda dengan Hasil analisis yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan diuji melalui oleh lima pertanyaan yaitu Pemimpin memberi penghargaan terhadap ide bawahan, Pemimpin memperhitungkan perasaan para bawahan ketika tidak sengaja melakukan kesalahan, Pimpinan memberi perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Pimpinan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, dan Memberi pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional. Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel gaya kepemimpinan, disimpulkan bahwa pemimpin secara parsial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari penelitian Nurdjanah (2008), dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada lingkup departemen pertanian". Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Makkira dkk (2016).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah variabel komitmen organisasi diuji dengan menggunakan lima pertanyaan yaitu Saya dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu, Saya membanggakan kampus tempat saya bekerja kepada orang lain, Saya bangga menjadi bagian pegawai di kampus ini, Kampus ini memberikan inspirasi kepada saya untuk lebih berkembang secara ilmu pengetahuan ataupun karir, dan Saya sangat peduli terhadap nasib organisasi. Berdasarkan hasil uji regresi berganda untuk uji t untuk variabel komitmen organisasi, disimpulkan bahwa variabel komitmen secara parsial memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut penelitian mendukung penelitian sebelumnya dari Nur Chairil (2015), dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada lembaga pembiayaan ekspor Indonesia – Indonesia eximbank) Kantor wilayah Makasar”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan Hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh dalam pembahasan tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Unpaz Dili Timor-Leste yang didasarkan pada hasil penyebaran kuesioner terhadap 76 orang pegawai diperoleh kesimpulan: Budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam berbagai hal seperti : rasa aman, inisiatif, tepat waktu, dan dihargai, maka menyebabkan baik pula kinerja pegawai (dosen). Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen), hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memperhitungkan faktor kepuasan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan pada bawahannya dan memberikan pengakuan atas sukses kepada bawahan secara tepat dan profesional terhadap kinerja dosen, maka akan meningkat pula kinerja dosen. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (dosen), maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya komitmen dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja Pegawai (dosen). Budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Mengacu kepada kesimpulan hasil penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut: Manajemen Unpaz Dili Timor-Leste hendaknya lebih meningkatkan budaya organisasi yang positif di Unpaz Dili Timor-Leste, dengan cara menekankan pada pentingnya hubungan antar individu serta mempertahankan budaya tepat waktu ataupun pemberian kesempatan bagi seluruh karyawan untuk dapat mengikuti berbagai pelatihan serta

peningkatan disiplin bagi karyawan Unpaz Dili Timor-Leste. Para pegawai pada Unpaz Dili Timor-Leste hendaknya memperoleh pembinaan dari pimpinan secara berkala maupun rutin agar bisa memaksimalkan kinerja pegawai. Hasil penilaian terhadap kinerja hendaknya diberikan umpan balik dan ditindaklanjuti secara profesional kepada pegawai guna lebih meningkatkan komitmen kerja yang dapat menunjang kinerja mereka. Selalu menginformasikan pemahaman pada para pegawai akan pentingnya kualitas dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Rattigan. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kawasan Industry Makassar.*
- Budi Setiawan & Waridin. (2006). *Kinerja Pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.*
- Chairil Nur. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.*
- Greenberg Jerald and Robert A. Baron. (1997). *Behavior in organizations.* New Jersey: Prentice – Hall International.
- Makkira, Gunawan, B., & Munir, A. R. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRANS RETAIL INDONESIA (CARREFOUR) CABANG PANAKKUKANG MAKASSAR. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 211-227.
- Miftah Thoha. (2010). *Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.*
- Nurjanah. (2008). dari junal penelitian” *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian),* TESIS Program paska sarjana Magister Manajemen universitas di ponegoro.
- Robbins. Stephen P. & Timothy A. Judge. (2002). *Perilaku Organisasi,* Jakarta: Salemba Empat.
- Suhana. (2007). “Hubungan Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja. (Studi Kasus Bank Perkreditan Rakyat Jawa Tengah)”. *Usahawan* No. 10.

Lampiran

Tabel 1. Deskripsi Tanggapan Responden Budaya Organisasi

Kode	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
X1.1	Teman di tempat kerja saya sangat ramah		8	6	112	205	331
X1.2	Perusahaan memberikan kebebasan bagi setiap pegawai agar memberikan inisiatif individual dalam mengembangkan organisasi			6	244	70	314
X1.3	Lingkungan kerja saya aman sehingga memberikan ketenangan bagi pegawai dalam bekerja		4	9	148	170	331
X1.4	Organisasi tempat saya bekerja memberi penghargaan yang sesuai kinerja dan menjadi kebanggan bagi setiap pegawai yang bekerja.			15	120	205	340
X1.5	Pimpinan saya ramah dalam memberikan tugas pada saat rapat			27	100	210	337
Rata-Rata Skor							331

Sumber: Data Diolah (2018)

Tabel 2. Deskripsi Tanggapan Responden Beban kerja

Kode	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-
		STS	TS	KS	S	SS	Rata
X2.1	Pemimpin memberi penghargaan terhadap ide bawahan		4	3	116	220	343
X2.2	Pemimpin memperhitungkan perasaan para bawahan ketika tidak sengaja melakukan kesalahan		4	24	108	205	337
X2.3	Pimpinan memberi perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan		2	3	152	180	337
X2.4	Pimpinan memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya			12	116	215	343
X2.5	Memberi pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional		2	15	108	220	343
Rata-Rata Skor							341

Sumber: Data Diolah (2018)

Tabel 3. Deskripsi Tanggapan Responden Komitmen Organisasi

Kode	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
X3.1	Saya dapat bekerja dengan baik dan tepat waktu		8	9	100	220	337
X3.2	Saya membangakan kampus tempat saya bekerja kepada orang lain			3	268	40	311
X3.3	Saya bangga menjadi bagian pegawai di kampus ini		4	9	140	180	333
X3.4	Kampus ini memberikan inspirasi kepada saya untuk lebih berkembang secara ilmu pengetahuan ataupun karir		18	15	112	215	342
X3.5	Saya sangat peduli terhadap nasib organisasi			24	96	220	340
Rata-Rata Skor							333

Sumber: Data Diolah (2018)

Tabel 4. Deskripsi Tanggapan Responden Kinerja Pegawai

Kode	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Rata-Rata
		STS	TS	KS	S	SS	
Y2.1	Saya dapat bekerja dengan baik dan berkualitas		9	112	205	326	
Y2.2	Kemampuan pegawai di tempat kerja saya sudah baik	6	18	120	185	329	
Y2.3	Pegawai di tempat kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	4	12	148	165	329	
Y2.4	Pengetahuan pegawai semakin meningkat dengan adanya pengarahan, pelatihan ataupun kesempatan melanjutkan pendidikan	18	42	120	200	338	
Y2.5	Para pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur		24	108	205	337	
Rata-Rata Skor						332	

Sumber: Data Diolah