

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN LUWU

Budhianto^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}budhiptk@gmail.com, ²Muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, sebanyak 63 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan secara parsial Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi mampu meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu. Secara simultan Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu. Variabel komitmen berpengaruh dominan Terhadap Kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, komitmen, budaya organisasi, dan kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Land Office of Luwu Regency. Determination of the sample using the saturated technique by taking the entire existing population, as many as 63 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study partially conclude that leadership, motivation, commitment and organizational culture have a positive and significant effect on the performance of employees of the Luwu Regency Land Office. This means that leadership, motivation, commitment and organizational culture are able to improve the performance of the employees of the Luwu Regency Land Office. Simultaneously, leadership, motivation, commitment and organizational culture have a positive and significant impact on the performance of the Luwu Regency Land Office employees. Commitment variable has a dominant effect on employee performance, this shows that the better the commitment will further improve the performance of the Luwu Regency Land Office employees.

Keywords: Leadership, motivation, commitment, organizational culture, and performance

PENDAHULUAN

Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua *resources* yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok

dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau Kepemimpinan anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2010).

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana me motivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya,

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Faktor terpenting lain yang menentukan dalam menunjang keberhasilan organisasi/perusahaan adalah komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Keberhasilan dan kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya juga banyak di pengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap bagaimana seseorang berperilaku dan bekerja, mengenali pekerjaan mereka, bekerja sama dengan partner kerja serta memandang masa depan. Keberhasilan dan kegagalan organisasi ditentukan dari budaya dan kemampuannya dalam mentransformasikan diri untuk mendukung tujuan organisasi serta mempertahankan kelangsungan hidupnya. Organisasi harus mampu meningkatkan sumber daya manusia dan memperkuat budayanya untuk melaksanakan fungsinya sebagai pembuat makna dan kendali dalam membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2014). Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

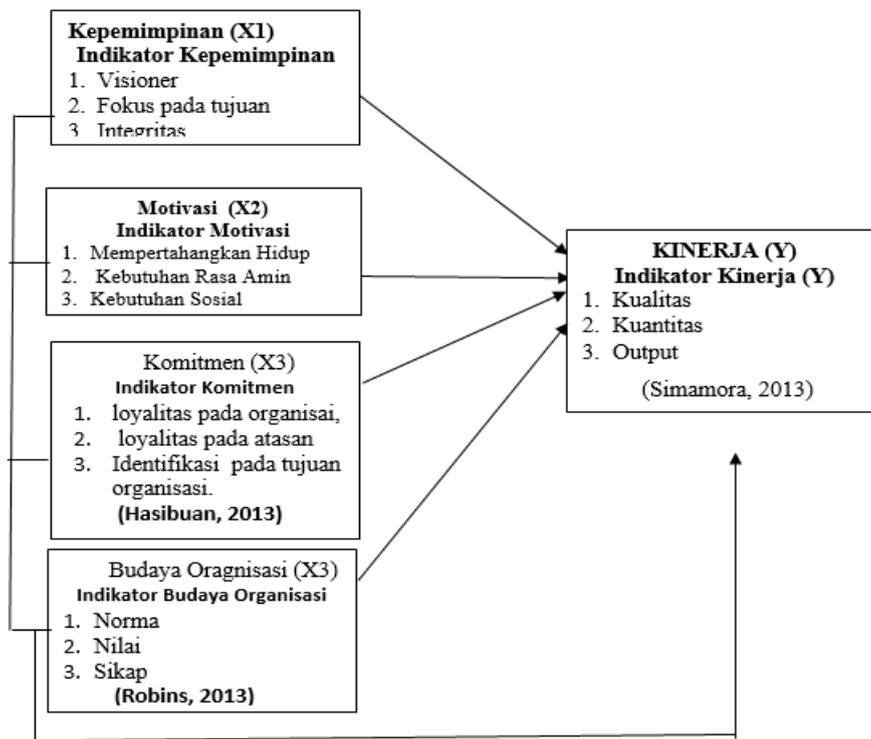
1. Apakah Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu?
2. Apakah Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu?
 3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu?

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2) komitmen (X3) dan budaya organisasi (X4), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai yang diberi simbol Y.

Berdasarkan ulasan teori diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
3. Komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2009).. dilakukan pada Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Maret sampai dengan April 2022, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu, sebanyak 63 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 63 orang pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi terhadap variabel dependen kinerja(Y). Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah: Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	kinerja
a	=	konstanta
X ₁	=	Kepemimpinan
X ₂	=	Motivasi
X ₃	=	Komitmen
X ₄	=	Budaya Organisasi
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	=	Koefisien pengaruh
e	=	Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) komitmen (X₃) dan budaya organisasi (X₄) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh: (X₁), kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂) komitmen (X₃) dan budaya organisasi (X₄) terhadap variabel terkait yaitu kinerja, (Y), secara simultan maka dilakukan uji t. dan uji B untuk dapat diketahui variable dominan berpengaruh terhadap variable terikat

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
Constant	-4,112			
Kepemimpinan (X ₁)	0,171	2.298	2,007	0,025
Motivasi (X ₂)	0,440	4.996	2,007	0,000
Komitmen (X ₃)	0,452	6.350	2,007	0,000
Budaya Organisasi (X ₃)	0,244	6.343	2,007	0,023

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = -4,112 + 0,171X_1 + 0,440X_2 + 0,452X_3 + 0,244X_4$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar -4,112. Artinya jika variabel kepemimpinan (X₁), Motivasi (X₂), komitmen (X₃) dan budaya organisasi (X₄) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar -4,112.

1. Variabel kepemimpinan (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,171. kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,171.
2. Variabel Motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,440. Artinya motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,440.
3. Variabel Komitmen (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,452. Artinya Komitmen (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai komitmen meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,452.
4. Variabel Budaya organisasi (X_4) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,244. Artinya budaya organisasi (X_4) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,244.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kepemimpinan (X_1)	2.298	0,025
Motivasi (X_2)	4.996	0,000
Komitmen (X_3)	6.350	0,000
Budaya organisasi (X_3)	2.343	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu
Hasil pengujian Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,298 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,298 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu
Hasil pengujian Komitmen (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.996 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4.996 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu
Hasil pengujian komitmen (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.350 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 6.350 > 2,007$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara

parsial Komitmen(X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu Hasil pengujian Budaya organisasi (X_4) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.343 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.343 > 2,007 dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya organisasi (X_4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313.483	4	78.371	35.023	.000 ^b
	Residual	129.786	58	2.238		
	Total	443.270	62			

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai F statistik sebesar 35.023 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Uji Hasil Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X_1)	0,174	0,025
Motivasi (X_2)	0,437	0,000
Komitmen (X_3)	0,499	0,000
Budaya organisasi (X_3)	0,190	0,023

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) komitmen (X_3) dan Budaya organisasi maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu dalah variabel Komitmen (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,499, kemudian variabel motivasi (X_2) dengan nilai 0,437, selanjutnya variable budaya organisasi dengan nilai 0,190 dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841	.707	.687	1.496

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,707 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3) dan budaya organisasi (X_4) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,707 atau 70,7 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), komitmen (X_3) dan budaya organisasi (X_4) Sedangkan sisanya 25,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN**Pengaruh kepemimpinan Pada Kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kepemimpinan nilai thitung (2.298) > t-tabel (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,025 < 0,05$. Artinya secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,171. Artinya jika nilai kepemimpinan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka. Kepemimpinan timbul ketika satu anggota kelompok atau organisasi mengubah motivasi atau Kepemimpinan anggota lainnya di dalam kelompok. Pemimpin yang efektif harus menghadapi tujuan-tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Keefektifan pemimpin secara khusus diukur dengan pencapaian dan satu atau beberapa kombinasi tujuan-tujuan tersebut. Individu dapat memandang pemimpinnya efektif atau tidak berdasarkan kepuasan yang mereka dapatkan dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Pemimpin yang sejati harus selalu waspada terhadap risiko dan siap untuk bereaksi (Sitepu, 2010).

Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi nilai thitung (4.996) > t-tabel (2,007) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini sesuai dengan Hidayat, lutfi Fauzi, 2019. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota DPRD (Sensus Pada DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya). Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja anggota DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya (2) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi dan etos kerja

terhadap kinerja baik secara parsial maupun bersama-sama pada anggota DPRD Kabupaten Garut, Kabupaten dan Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey serta menggunakan alat analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi dan etos kerja dan kinerja dalam keadaan baik dan motivasi, budaya organisasi dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dan adapun secara serempak motivasi, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kata kunci : motivasi, budaya organisasi, etos kerja.

Pengaruh komitmen Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komitmen nilai $t_{hitung} (6.350) > t_{tabel} (2,007)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh Wahyu Fadila, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar dengan mengambil 46 pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. secara parsial komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Makassar.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel komitmen nilai $t_{hitung} (2.343) > t_{tabel} (2,007)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,023 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Budaya organisasi dapat dikelompokkan dalam empat pendekatan Robert & Hunt, (20147) yaitu : beberapa sarjana memandangnya sebagai asumsi bersama, keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi dan kelompok kerja. Kelompok kedua tertarik mengenai mitos, cerita dan bahasa sebagai manifestasi budaya. Perspektif ketiga memandang tatacara dan seremonial sebagai manifestasi budaya

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen dan Budaya organisasi Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar -4,112 artinya jika nilai variabel bebas (kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya

organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar -4,112. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $35,023 > F_{tabel}$ 2,007. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, komitmen kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Stogdil dalam Wahjosumidjo (2013:17) membuat kesimpulan bahwa: *There are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept* (kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain melalui pemotivasian untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah disepakati.

Komitmen berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) komitmen (X_3) dan Budaya organisasi maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu adalah variabel Komitmen (X_3) dengan nilai beta sebesar 0,499, kemudian variabel motivasi (X_2) dengan nilai 0,437, selanjutnya variabel budaya organisasi dengan nilai 0,190 dan variabel terendah adalah variabel kepemimpinan (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,174.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, motivasi, komitmen dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu. secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.
3. Variabel komitmen merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimin. (2015). Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien melalui SDM Berdaya. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Agusalim. (2010). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>
- Gulick, Johson. (2015). Human Resource Management in Quality and Quantity. <http://humanresource.com>

- Jakson, F, Cardoso. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Ofsset. Yogyakarta.
- Kadir, Abdul. (2016). Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A, A, Anwar, Prabu. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Maslow, Husein. (2016). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Moekijat. (2014). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Mulawarman. (2016). Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kepemimpinan dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Muksanuddin. (2014). Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Nelson, Neil. (2015). Human Resource Management In Strenght Quality Prospective. Published McGraw Hill. New York.
- Robins. (2015). Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Ruky, Ahmad. (2015). Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja. Prima. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful. (2014). Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Schein, Spanicquet. (2015). Human Resource Quality and Competence. <http://humanresource.com>
- Siagian, P, Sondang. (2012). Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Siamamora, Henry. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sitepu. (2010). Human Resource Management. Published by McGraw Hill. USA.