

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN PELALAWAN**

Utami Khairina

NPP. 29.0297

*Asdaf Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau  
Program Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: tami.karpetmerah@gmail.com

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** This research was motivated by the Office of Investment and One Stop Services (DPMPTSP) in Pelalawan District which has a good performance assessment seen from the community satisfaction index and SAKIP awards by the Kemen-PANRB. This is presumably due to the influence of organizational culture, organizational commitment and leadership that play an important role in creating optimal performance in an organization. Every organization will try to improve its performance in the hope that the goals of the organization will be achieved. As for the formulation of the problem in this study is how the influence of organizational culture, organizational commitment and leadership on the performance of the DPMPTSP in Pelalawan District. **Purpose:** The purpose of this study was to explain the effect of partial and simultaneous significance of organizational culture, organizational commitment and leadership on organizational performance.. **Method:** The subjects of this research are employees. While the object of this research is the influence of organizational culture, organizational commitment and leadership on organizational performance. Sources of data used are primary data and secondary data. The sampling technique used total sampling technique while the data collection techniques were questionnaires (93 respondents) and documentation. To analyze quantitative data using the SEM (Structural Equation Modeling) analysis method with the analytical test tool used is SmartPLS version 3.0. **Result:** The results of this study indicate that organizational commitment has a positive and significant effect of 43.3% as indicated by the original sample value of 0.433 and the *t*-statistics value of 5.712 > 1.985. Organizational culture has a positive and significant effect of 33.6% with the original sample value of 0.336 and the *t*-statistics value of 5.642 > 1.985 and leadership having a positive and significant effect of 31.1% with the original sample value of 0.311 and the *t*-statistics value of 4.233 > 1.985. All three simultaneously have a significant positive effect on the performance of the DPMPTSP in Pelalawan District. **Conclusion:** In general, it can be concluded that there is a strong influence either partially or simultaneously between organizational culture, organizational commitment and leadership on the performance of the DPMPTSP in Pelalawan District.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Commitment, Leadership, Organizational Performance



## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan yang memiliki penilaian kinerja yang baik dilihat dari indeks kepuasan masyarakat dan SAKIP awards oleh Kemen-PANRB. Hal ini diduga terjadi karena adanya pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang memegang peranan penting dalam menciptakan kinerja secara optimal dalam suatu organisasi. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh signifikansi parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. **Metode:** Subjek penelitian ini adalah pegawai. Sementara objek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* sedangkan teknik pengumpulan data adalah angket (93 responden) dan dokumentasi. Untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 43.3 % ditunjukkan dengan nilai sampel asli sebesar 0,433 dan nilai t-statistics sebesar  $5,712 > 1,985$ . Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33.6% dengan nilai sampel asli sebesar 0,336 dan nilai t-statistics sebesar  $5,642 > 1,985$  dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 31.1% dengan nilai sampel asli sebesar 0,311 dan nilai t-statistics sebesar  $4,233 > 1,985$ . Ketiganya secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. **Kesimpulan:** Secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat baik secara parsial maupun simultan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Organisasi

### I. PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Dikenal dengan istilah *good governance* yang berarti tata pemerintahan yang baik merupakan persoalan yang paling ditekankan dalam penyelenggaraan pemerintahan, yang sejalan dengan pelaksanaan otonomi daerah. Masyarakat telah memberikan kepercayaannya kepada pemerintah harus diimbangi dengan profesionalisme kerja agar dapat meningkatkan layanan dan menjangkau masyarakat secara efektif. Pelayanan yang baik dari pemerintah adalah perwujudan dari kebijakan sistem desentralisasi yang diberlakukan sejak tahun 2000. UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, menyatakan dengan jelas mengenai kewenangan dan tanggungjawab pemerintah daerah. Organisasi pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk melayani dan memberikan kinerja yang baik untuk masyarakat. Salah satu tantangan utama pemerintah sekarang untuk saat ini yaitu memberikan layanan yang efektif serta efisien, karena lembaga pemerintah telah diidentifikasi

sebagai lembaga yang lamban, kompleks, kompleks, dan penuh dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme. (Dunggio, 2020). Sebuah penelitian (M. Kurniawan, 2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Kemudian (Hadian, 2015) menyatakan bahwa kinerja dinas dan implikasinya pada pelayanan publik dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi. Selanjutnya (Pramestialevi, 2018) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

Faktor budaya organisasi diyakini oleh para pakar manajemen, pakar teori organisasi maupun perilaku organisasi bahwa, salah satu faktor lingkungan internal organisasi yang memacu efektivitas organisasi dan mampu memberikan dukungan untuk kinerja adalah budaya organisasi. Selain diartikan sebagai suatu rangka kerja kognitif budaya organisasi juga memuat norma-norma, nilai-nilai, sikap-sikap, dan pengharapan-pengharapan kolektif yang dimiliki oleh anggota organisasi (Dewi, 2017). Selain itu, kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor komitmen dalam organisasi. Komitmen bisa terwujud apabila orang dalam organisasi itu menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing sesuai dengan hak dan kewajiban mereka dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi bersifat kolektif adalah hasil kerja semua anggota organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Kouzes dalam (M. R. N. Kurniawan, 2011) bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, serta hanya dengan komitmen yang tinggi pula suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Adapun faktor lainnya yang bisa mempengaruhi kinerja organisasi adalah kepemimpinan. Sutrisno (2014: 56) menyatakan bahwa kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain disebut sebagai kepemimpinan, dalam hal ini bawahannya sehingga dia ingin mengikuti keinginan pemimpin, bahkan jika dia tidak menyukainya secara individu. Dalam (Pramestialevi, 2018) Koesmonoo juga berpendapat bahwa kehadiran pemimpin dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kabupaten Pelalawan sebagai salah satu diantara kabupaten/kota di Indonesia yang dalam penilaian kinerjanya mampu melaksanakan kinerja organisasi publik secara baik. Berdasarkan penilaian SAKIP award 2020 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi pada tanggal 22 april 2021. Pemerintah Kabupaten diberikan penghargaan atas akuntabilitas kinerja pemerintah dengan grade B (Menpan.go.id). Kaitannya dengan mewujudkan pemerintahan yang baik atau *good governance* ini didukung dengan dasar tekad dan semangat yang tinggi pula, maka sebagai perangkat daerah pada pemerintah Kabupaten Pelalawan, dalam penelitian ini khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Pelalawan harus selalu konsisten dalam meningkatkan kinerja dan profesionalisme untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan nasional yang dapat mendukung kelancaran dan keterpaduan penyelenggaraan dan fungsi penyelenggaraan pemerintahan nasional. Dilihat dari capaian kinerja DPMPTSP berdasarkan pengukuran kinerja dari indikator kinerja utama yang sesuai sebesar 25% dan yang melampaui target 75% dengan predikat sangat baik. (LAKIP DPMPTSP Kabupaten Pelalawan tahun 2020).



Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) terhadap DPMPTSP Kabupaten Pelalawan pada periode 2015-2020 juga mengalami peningkatan. Indeks Kepuasan Masyarakat atau dikenal sebagai IKM adalah tolok ukur yang menggambarkan persepsi penerima pelayanan publik dalam hal ini masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemberi pelayanan publik dalam hal ini adalah pemerintah. Dalam rangka memantau keefektifan pelayanan DPMPTSP Kabupaten Pelalawan maka telah dilakukan Survey Kepuasan Masyarakat berdasarkan Surat Keputusan Kementerian PANRB Nomor: Keputusan.25/M.PAN/II/2004 dengan indeks kepuasan kepada beberapa responden yaitu sebesar **77.27%** (2015), **80.22%** (2016), **80.69%** (2017), **85.32%** (2018), **90.27%** (2019) dan **92,16%** (2020). Namun kenyataannya sebagaimana dalam Laporan Akhir Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2020 DPMPTSP Kabupaten Pelalawan disebutkan bahwa DPMPTSP sendiri masih mengalami beberapa kendala dalam penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu diantaranya seperti: Sumber Daya Manusia PTSP belum semuanya memahami terkait aplikasi OSS, dan banyak pemohon yang belum memahami cara pengisian aplikasi OSS dalam melakukan layanan online. Sehingga masih diperlukan perhatian khusus dan kinerja yang lebih baik guna mengatasi kendala dan permasalahan yang dihadapi.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian (M. Kurniawan, 2013) dengan judul pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. Kemudian penelitian (Hadian, 2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan, struktur organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pelayanan dan dampaknya terhadap pelayanan publik. Selanjutnya penelitian (Dewi, 2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Kemudian penelitian (Pramestialevi, 2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dinas perpustakaan dan kearsipan Kota Surabaya.

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Dalam penelitian ini memiliki perbedaan dalam hal objek yang diteliti yaitu budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Dalam hal lokasi penelitian juga berbeda dan belum pernah dilakukan penelitian berkaitan dengan judul diatas. Selain itu metode analisis data yang digunakan adalah analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0. Metode analisis ini berbeda dengan metode pada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi.

### **1.5. Tujuan.**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikansi parsial dan simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.

## **II. METODE**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Subjek penelitian ini adalah pegawai, sementara objek penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling*. Teknik pengumpulan data primer dengan menyebarkan angket/kuisisioner terhadap 93 responden yaitu pegawai DPMPTSP Kabupaten Pelalawan dan data sekunder dengan studi dokumentasi. Untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan alat uji analisis yang digunakan adalah SmartPLS versi 3.0. Analisis PLS-SEM memiliki dua submodel yaitu model pengukuran atau *outer model* dan model struktural atau *inner model*.

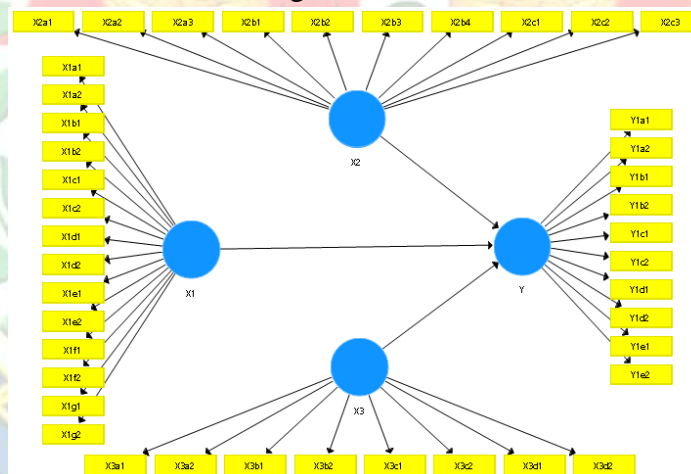
### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data merupakan informasi yang nantinya akan menunjukkan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau tidak. Penelitian ini menggunakan analisis SEM-PLS. Software yang digunakan untuk penelitian ini adalah SmartPLS 3.0. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut:

#### 3.1. Analisis Model Pertama

Model pertama atau model awal yang diajukan pada penelitian dilakukan dengan menggunakan seluruh indikator pada setiap konstruk. Model pertama dianalisis dengan menggunakan dasar acuan kerangka model pada gambar berikut:

**Gambar 3.1**  
Kerangka Model Awal



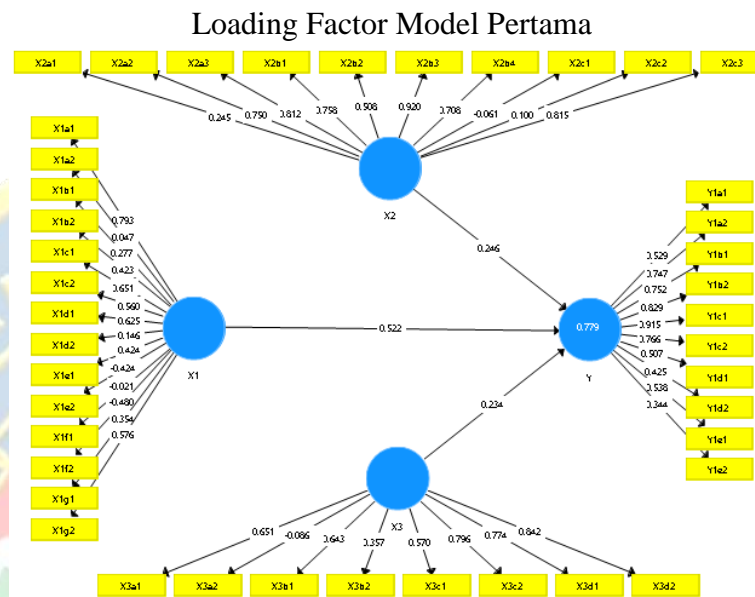
Sumber: Output PLS, 2022

Gambar 4.3 menunjukkan analisis *first order* dilakukan pada setiap variabel penelitian. Hal ini dilakukan untuk melihat kesesuaian masing-masing indikator pada setiap dimensi yang menjadi acuan penurunan indikator penelitian. Apabila indikator dari setiap dimensi sudah reliabel dan tepat mengukur setiap dimensi, maka penelitian dapat lebih akurat memprediksi hubungan antar variabel yang terjadi. Pada konstruk yang bersifat reflektif, pengujian reliabilitas indikator dilakukan dengan menggunakan loading factor. Nilai loading factor diharapkan mencapai lebih dari 0,7. Nilai loading



factor dari setiap indikator terhadap konstruk masing-masing diukur dengan menggunakan algoritma pada program SmartPLS. Hasil algoritma pada model pertama disajikan gambar dan tabel berikut ini:

**Gambar 3.2**



Sumber: Output PLS, 2022

Gambar 4.4 menunjukkan hasil algoritma nilai muatan faktor dari setiap indikator terhadap masing-masing konstruk. Nilai muatan yang lebih kecil dari 0,7 akan dikeluarkan dari model dan dilakukan algoritma ulang. Penilaian lebih lanjut dari muatan faktor ditunjukkan pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 3.1**

**Hasil Algoritma Pada Model Pertama**

	X1	X2	X3	Y
X1a1	0.793			
X1c1	0.651			
X1d1	0.625			
X1g2	0.576			
X1c2	0.560			
X1e1	0.424			
X1b2	0.423			
X1g1	0.354			
X1b1	0.277			
X1d2	0.146			
X1a2	0.047			

	X1	X2	X3	Y
X2a1		0.245		
X2a2		0.750		
X2a3		0.812		
X2b1		0.758		
X2b2		0.508		
X2b3		0.920		
X2b4		0.708		
X2c1		-0.061		
X2c2		0.100		
X2c3		0.815		

	X1	X2	X3	Y
X3a1			0.651	
X3a2			-0.086	
X3b1			0.643	
X3b2			0.357	
X3c1			0.570	
X3c2			0.796	
X3d1			0.774	
X3d2			0.842	

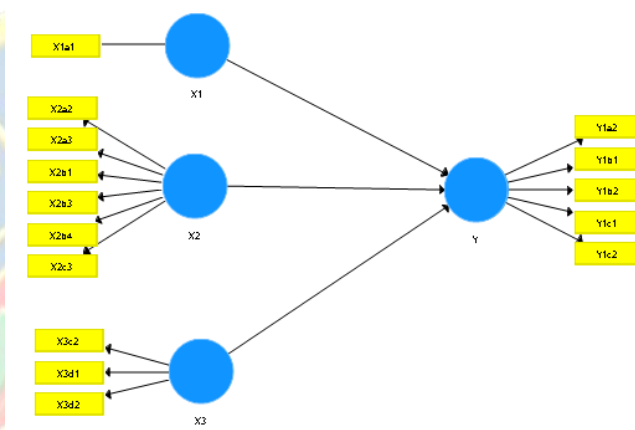
	X1	X2	X3	Y
Y1c1				0.915
Y1b2				0.829
Y1c2				0.766
Y1b1				0.752
Y1a2				0.747
Y1e1				0.538
Y1a1				0.529
Y1d1				0.507
Y1d2				0.425
Y1e2				0.344

Sumber: Output PLS, 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa banyak indikator yang tidak dapat menjelaskan komposisinya secara andal. Indikator yang tidak memenuhi kriteria reliabilitas indikator loading factor  $> 0,7$ , akan dikeluarkan dari model dan akan dilakukan analisis algoritma baru.

**Gambar 3.3**

Loading Factor Model Lanjutan



Sumber: Output PLS, 2022

**Tabel 3.2**

Hasil Algoritma Pada Model Lanjutan

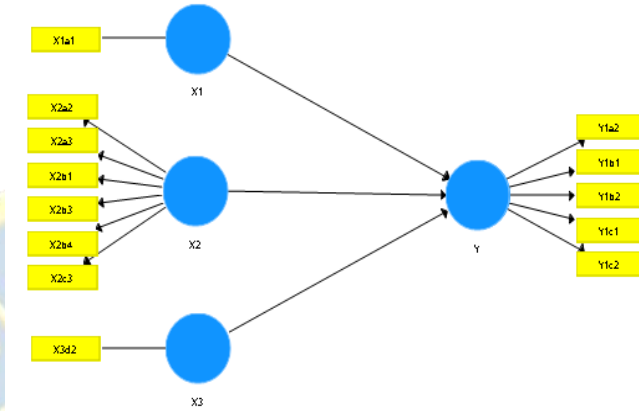
	X1	X2	X3	Y
X1a1	1.000			
X3c2			0.537	
X3d1			0.496	
X3d2			0.991	
	X1	X2	X3	Y
Y1a2				0.769
Y1b1				0.766
Y1b2				0.843
Y1c1				0.943
Y1c2				0.800
X2a2		0.711		
X2b4		0.757		
X2b1		0.792		
X2a3		0.811		
X2c3		0.831		
X2b3		0.912		

Sumber: Output PLS, 2022

### 3.2. Analisis Model Akhir

Mengikuti hasil analisis algoritma model awal dan modifikasi lebih lanjut, model akhir diusulkan dengan mengeluarkan indikator yang tidak memenuhi kriteria model eksternal sehingga didapat hasil yang memenuhi kriteria model yaitu memiliki loading faktor lebih  $> 0.7$ . Sehingga pada analisis model akhir didasarkan pada kerangka model berikut:

**Gambar 3.4**  
Loading Factor Model Akhir



Sumber: Output PLS, 2022

**Tabel 3.3**  
Hasil Algoritma Model Akhir

	X1	X2	X3	Y
X1a1	1.000			
X2a2		0.710		
X2a3		0.811		
X2b1		0.792		
X2b3		0.912		
X2b4		0.757		
X2c3		0.831		
X3d2			1.000	
	X1	X2	X3	Y
Y1c1				0.943
Y1b2				0.846
Y1c2				0.802
Y1b1				0.764
Y1a2				0.764

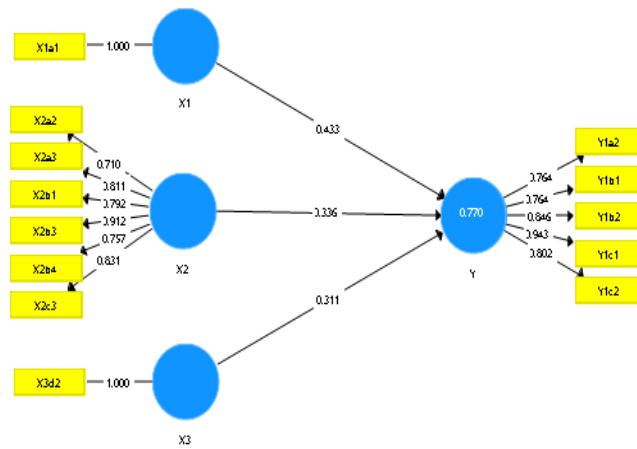
Sumber: Output PLS, 2022

### 3.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau outer model bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikatornya- indikatornya atau outer model juga di definisikan untuk mengetahui bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya (Fordian & Ramadiawati, 2020).



**Gambar 3.5**  
Tampilan Output Model Pengukuran (*Outer Model*)



Sumber: Output PLS, 2022

**Gambar 3.6**  
Tampilan Output *Construct Reliability and Validity*

Validitas dan Reliabilitas Konstruk				
Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (A...
	Cronbach's Al...	rho_A	Reliabilitas Ko...	Rata-rata Varia...
X1	1.000	1.000	1.000	1.000
X2	0.893	0.924	0.916	0.647
X3	1.000	1.000	1.000	1.000
Y	0.882	0.906	0.915	0.683

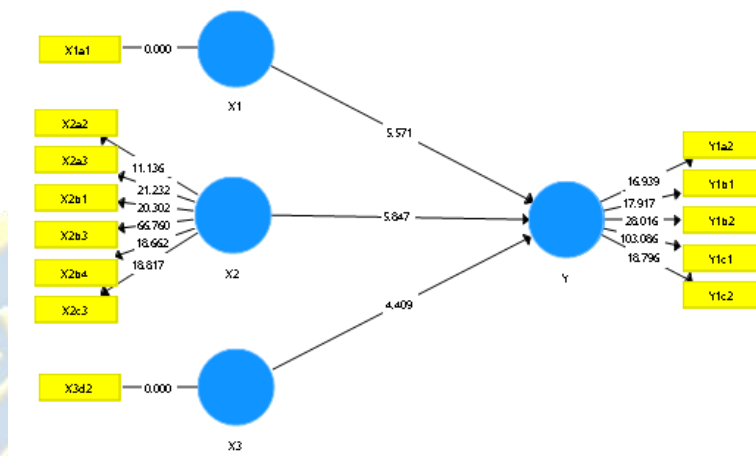
Sumber: Output PLS, (2022)

Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk pada gambar diatas menunjukkan nilai untuk setiap konfigurasi di atas 0,7, menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan dalam penelitian ini **valid** dan **reliabel**.

### 3.4.Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada PLS dinilai menggunakan memakai  $R^2$  buat konstruk dependen, nilai koefisien jalur (*path coefficients*) atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk melalui bootstrapping.

**Gambar 3.7**  
Tampilan Output Model Struktural (*Inner Model*)



Sumber: Output PLS, (2022)

**Tabel 3.4**  
**Outer Loadings Model Struktural**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1a1 <- X1	1.000	1.000	0.000		
X2a2 <- X2	0.710	0.708	0.064	11.136	0.000
X2a3 <- X2	0.811	0.816	0.038	21.232	0.000
X2b1 <- X2	0.792	0.795	0.039	20.302	0.000
X2b3 <- X2	0.912	0.914	0.014	66.760	0.000
X2b4 <- X2	0.757	0.754	0.041	18.662	0.000
X2c3 <- X2	0.831	0.828	0.044	18.817	0.000
X3d2 <- X3	1.000	1.000	0.000		
Y1a2 <- Y	0.764	0.765	0.045	16.939	0.000
Y1b1 <- Y	0.764	0.771	0.043	17.917	0.000
Y1b2 <- Y	0.846	0.847	0.030	28.016	0.000
Y1c1 <- Y	0.943	0.944	0.009	103.086	0.000
Y1c2 <- Y	0.802	0.797	0.043	18.796	0.000

Sumber: Output PLS, (2022)

**Tabel 3.5**  
**Output R-Square**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
X1 -> Y	0.433	0.429	0.078	5.571	0.000
X2 -> Y	0.336	0.341	0.057	5.847	0.000
X3 -> Y	0.311	0.312	0.071	4.409	0.000

Sumber: Output PLS, (2022)



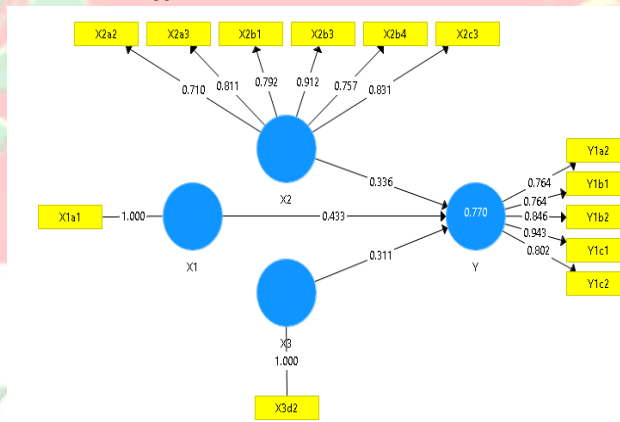
Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai R-Square untuk variable X1 sebesar 43,3% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori Kuat. sedangkan sisanya 56,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.
- 2) Nilai R-Square untuk variable X2 sebesar 33,6% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori Kuat. sedangkan sisanya 66,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.
- 3) Nilai R-Square untuk variable X3 sebesar 31,1% yang berarti bahwa termasuk dalam kategori Kuat. sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

### 3.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menguji besarnya nilai tstatistik menggunakan taraf signifikansi 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai tabel untuk taraf signifikansi 95 adalah 1,96. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan mengacu pada nilai 1,96 (Menurut Latan & Ghozali, 2015). Jika hipotesis diterima jika tstatistik  $> 1,96$  dan tstatistik  $< 1,96$ , maka hipotesis itu ditolak (Perdana et al., 2018).

**Gambar 3.8**  
**Path Coefficient antar Variabel Penelitian**



Sumber: Output PLS, (2022)

**Tabel 3.6**  
**Path Coefficients**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik ( O /...	P Values
X1 -> Y	0.433	0.434	0.077	5.642	0.000
X2 -> Y	0.336	0.337	0.059	5.712	0.000
X3 -> Y	0.311	0.311	0.074	4.233	0.000

Sumber: Output PLS, (2022)

Berikut hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing hipotesis berdasarkan tabel diatas:

- 1) Pengaruh X1 budaya organisasi terhadap Y kinerja DPMPSTP menghasilkan t-statistics sebesar 5,642  $> 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPMPSTP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**.

- 2) Pengaruh X2 komitmen organisasi terhadap Y kinerja DPMPTSP menghasilkan t-statistics sebesar  $5,712 > 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**.
- 3) Pengaruh X3 kepemimpinan terhadap Y kinerja DPMPTSP menghasilkan t-statistic sebesar  $4,233 > 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**.
- 4) Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y kinerja DPMPTSP berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**.

### 3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Hal ini berarti bahwa DPMPTSP Kabupaten Pelalawan memiliki budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang baik sehingga menghasilkan kinerja organisasi yang baik pula. Dalam analisis data di dapatkan bahwa dalam variabel budaya organisasi dari 7 subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko dengan indikatornya dorongan untuk bersikap inovatif, variabel komitmen organisasi dari 3 subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah komitmen normatif dengan indikatornya tanggung jawab terhadap organisasi, variabel kepemimpinan dari 3 subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah sebagai kontroler dengan indikatornya kemampuan pemimpin sebagai pengawas (monitor) dan variabel kinerja organisasi dari 6 subvariabel yang memiliki nilai tertinggi adalah kualitas layanan dengan indikatornya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.

## IV. KESIMPULAN

- 1) Pengaruh X1 budaya organisasi terhadap Y kinerja DPMPTSP menghasilkan t-statistics sebesar  $5,642 > 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dinas adalah positif ditunjukkan dengan nilai sampel asli sebesar 0,433. Hal ini berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 43.3 % terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.
- 2) Pengaruh X2 komitmen organisasi terhadap Y kinerja DPMPTSP menghasilkan t-statistics sebesar  $5,712 > 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H2 yang menduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dinas adalah positif ditunjukkan dengan nilai sampel asli sebesar 0,336. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 33.6% terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.
- 3) Pengaruh X3 kepemimpinan terhadap Y kinerja DPMPTSP menghasilkan t-statistic sebesar  $4,233 > 1,985$ . Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja



DPMPTSP Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil ini H1 yang menduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dinas adalah positif ditunjukkan dengan nilai sampel asli sebesar 0,311. Hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 31.1% terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.

- 4) Pengaruh X1, X2, X3 terhadap Y kinerja DPMPTSP berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja dinas, **dapat diterima**. Dengan pengaruh positif terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni waktu dalam penelitian dan objek penelitian hanya difokuskan pada budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang mana dalam kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lainnya seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisionernya.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan pengaruh lainnya terhadap kinerja DPMPTSP Kabupaten Pelalawan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pelalawan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penulisan: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eugene, McKenna. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: Badan Penerbit Rajawali Press.
- Keban, Yermias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mahsun, Mohamad. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Malayu S.P Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ratminto dan Winarsih, Atik Septi, 2006. *Manajemen Pelayanan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan Jilid II, alih bahasa: Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Yusuf, Muri. 2013. *Metodologi penulisan kuantitatif dan kualitatif*: Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*, Bandung: FOKUSMEDIA.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya iManusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: iBumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2014. *Manajemem Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Taliziduhu Ndraha. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Pembinaan Organisasi, proses diagnosa dan intervensi, iManajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. 2016. *BUDAYA ORGANISASI: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penulisan*. Jakarta: Salemba Empat.

### **Jurnal/ Skripsi**

- Budiarti, T., & Bukhori, M. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening komitmen organisasi pada CV. Auto 99 Malang. *Jurnal JIBEKA*, 11(7), 28–34.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Dewi, A. R. S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten mamuju. *JBMI*, 14(2), 92–102.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor camat dungingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, VII, 1–9.
- Garis, R. R. (2018). Kepemimpinan pemerintahan pada era globalisasi. *Jurnal FISIP Universitas Galuh Ciamis*, 1–11.



- Hadian, D. (2015). *Pengaruh kepemimpinan , struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas serta implikasinya pada pelayanan publik*. 26–43.
- Kurniawan, M. (2013). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik*. Universitas Negeri Padang.
- Kurniawan, M. R. N. (2011). *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik*. Universitas Diponegoro.
- Pramestialevi, A. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dinas perpustakaan dan kearsipan kota surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Rizal, M. F. (2011). Analisis Kinerja Aparatur Birokrasi (Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur). *Jurnal Administrasi Publik*, 16(22), 119–128.
- Wuryani, E. (2013). Peranan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perusahaan berdasarkan the Indonesian Institute For Corporate Governance (IICG). *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 287–298.

**Perundang-undangan**

Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Peraturan Daerah Kabupaten Pelalawan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pelalawan.