

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PERIKANAN KABUPATEN TULANG BAWANG**

M. Ida Triyanti¹, Tri Lestira Putri Warganegara²

^{1,2}Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Lampung

Ida_120206@yahoo.co.id, tira@ubl.ac.id

Corresponding Author : M. Ida Triyanti

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Permasalahan penelitian dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya kondisi kinerja pegawai yang belum optimal, seperti tingkat ketidakhadiran, keterlambatan kerja, serta kecepatan pelayanan yang belum sesuai dengan harapan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kerangka pemikiran yang menempatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala Likert. Populasi penelitian berjumlah 67 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian yaitu ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai ada pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta ada pengaruh positif secara bersama-sama atau simultan berdasarkan uji f antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang.

Kata kunci: Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja pegawai

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and organizational commitment on employee performance at the Tulang Bawang Regency Fisheries Service. The research problem is motivated by the finding of suboptimal employee performance conditions, such as absenteeism, lateness, and service speed that are not in accordance with organizational expectations. This study uses a quantitative approach with a framework that places leadership style, organizational culture, and organizational commitment as independent variables, and employee performance as the dependent variable. The research method used is a survey with data collection techniques through a Likert-based questionnaire. The study population was 67 employees of the Tulang Bawang Regency Fisheries Service. The collected data were analyzed using statistical analysis with the help of the SPSS application. The results of the study are that there is a positive influence between leadership style on employee performance, there is a positive influence between organizational culture on employee performance, there is a positive influence between organizational commitment on employee performance, and there is a positive influence together or simultaneously based on the *f* test between leadership style, organizational culture, and organizational commitment on employee performance at the Tulang Bawang Regency Fisheries Service..

Keywords: organizational culture, leadership style, organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Optimalisasi kinerja pegawai dari organisasi pemerintah adalah bagian yang sangat berguna dari implementasi pemerintahan yang teratur serta saat ini ada beberapa keinginan publik adalah menjadikan kinerja pegawai yang ideal (Warganegara, 2016). Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen penting dalam keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Tanpa adanya kinerja yang baik maka perusahaan akan banyak mengalami kegagalan bahkan kerugian baik secara financial ataupun non financial (Warganegara et al., 2021). Kesuksesan sebuah organisasi sangat bergantung pada peran Sumber Daya Manusia (SDM), karena pegawai merupakan faktor utama yang memengaruhi kelancaran kegiatan organisasi. Namun pengelolaan SDM tidaklah mudah, terutama dengan adanya keragaman individu dan perubahan lingkungan yang cepat (Arfandi & Muryati, 2024). Salah satu upaya penting dalam menghadapi tantangan ini adalah pengukuran kinerja pegawai, yang memungkinkan organisasi menilai pencapaian target dan meningkatkan daya saing secara keseluruhan (Prasetya et al., 2025).

Berdasarkan observasi di Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang, ditemukan sejumlah fenomena yang menunjukkan kinerja pegawai belum optimal. Beberapa pegawai masih datang terlambat, tidak hadir tanpa alasan yang jelas, atau pulang sebelum jam kerja berakhir. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Habe (2021), yang menemukan bahwa ketidakhadiran dan perilaku tidak disiplin pegawai berdampak negatif pada produktivitas. Perilaku seperti ini dapat menurunkan efektivitas kerja tim dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penegakan disiplin pegawai telah diatur melalui Peraturan Bupati Tulang Bawang Nomor 36 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin ASN, yang mencakup mekanisme pemeriksaan dan pemberian hukuman ringan, sedang, atau berat sesuai tingkat pelanggaran. Meski aturan telah ada, rekap kehadiran pegawai periode Oktober 2024–September 2025 menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih memiliki tingkat kehadiran jauh di bawah rata-rata, seperti pegawai A0011 (82,63%) dan A0039 (86,49%). Hal ini menandakan mekanisme disiplin belum diterapkan secara konsisten sehingga kinerja belum optimal.

Kinerja pegawai merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan diukur berdasarkan hasil kerja yang sesuai standar kuantitas maupun kualitas (Arfandi & Muryati, 2024). Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan menjadi faktor utama, karena seorang pemimpin mampu memotivasi, memberi arahan, dan membangkitkan semangat pegawai agar tujuan organisasi tercapai (Arfandi & Muryati,

2024). Gaya kepemimpinan mencakup perilaku, sifat, kebiasaan, dan kemampuan memengaruhi bawahan (Nugroho & Faisal, 2023)

Di Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang, pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif. Gaya demokratis menekankan keterlibatan anggota dalam pengambilan keputusan (Febrianty & Pujianto, 2024), sedangkan gaya partisipatif memberikan kesempatan pegawai menyampaikan ide dan gagasan untuk mencapai tujuan bersama (Yuliantoro & Ali, 2025). Namun, penerapan gaya ini masih lebih banyak fokus pada pejabat struktural dibandingkan seluruh pegawai.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja. Budaya organisasi mencakup nilai, filosofi, dan norma yang membimbing interaksi internal dan eksternal serta membentuk kebiasaan kerja (Deepa et al., 2024 ; Arfandi & Muryati, 2024). Di Dinas Perikanan, budaya kerja seperti kerjasama tim, koordinasi antar bidang, dan semangat gotong royong masih diterapkan, namun masih terdapat pegawai yang lalai terhadap tugas, menunjukkan kinerja yang belum merata.

Komitmen organisasi juga memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen tercermin dari konsistensi dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas, baik dalam kondisi mudah maupun sulit (Permata & Kusmiyanti, 2022 ; Hikmah et al., 2025). Observasi menunjukkan mayoritas pegawai memiliki komitmen tinggi dan merasa betah di organisasi, namun hal ini belum sepenuhnya tercermin dalam kehadiran dan keterlibatan sehari-hari.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Beberapa studi menemukan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Ardhianto et al., 2024 ; Yuliyanti & Hakim, 2024), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruhnya tidak selalu signifikan (Arfandi & Muryati, 2024;Zufri et al., 2024;Dewi & Supartawan, 2023). Hal ini menunjukkan pengaruh ketiga variabel dapat berbeda tergantung karakteristik organisasi dan pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengangkat judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang”. Penelitian bertujuan untuk mengisi kesenjangan literatur, menganalisis pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja, dan memberikan kontribusi praktis bagi manajemen SDM, sehingga strategi kepemimpinan, budaya kerja, dan komitmen pegawai dapat diterapkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi..

Identifikasi Masalah

Kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang belum optimal, terlihat dari perilaku pegawai seperti datang terlambat, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Rendahnya kinerja diduga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang kurang tegas, budaya organisasi yang kurang

menegakkan disiplin, serta komitmen pegawai yang rendah terhadap tugas dan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Serta untuk mengetahui apakah ketiga variabel tersebut secara simultan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja Pegawai

Menurut Sulistiowati (2024), Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil dari produktivitas yang tercermin dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Kinerja pegawai menggambarkan bagaimana seseorang menjalankan tugasnya dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Menurut Wijaya (2024), indikator untuk menghitung kinerja pegawai terdiri dari empat indikator, yakni kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Pantow et al., (2025), gaya kepemimpinan adalah pendekatan yang digunakan seorang pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya dan mempengaruhi mereka agar mau bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat lima indikator yang di gunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, yaitu kemampuan dalam mengambil keputusan, kemampuan memberikan motivasi, kemampuan berkomunikasi dengan baik, kemampuan mengarahkan dan mengendalikan bawahan, serta kemampuan mengelola emosi.

Budaya Organisasi

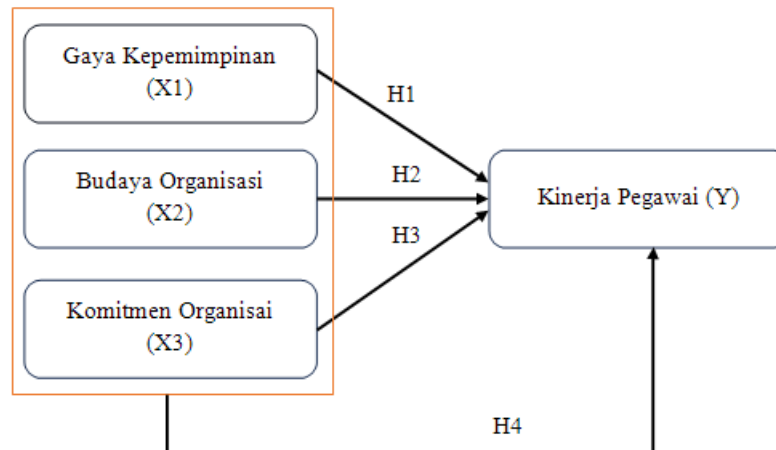
Menurut Deepa et al., (2024), budaya organisasi dapat diartikan segala sesuatu yang terjadi dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan sekedar perilaku, etika dan sifat dari setiap individu di dalam organisasi, melainkan segala aktivitas yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Rahayu et al., (2025), budaya organisasi dapat diukur menggunakan empat indikator, yakni komunikasi terbuka, kerja sama tim, pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan.

Komitmen Organisasi

Menurut F. Dewi & Izzati (2025), Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, serta memengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan atau meninggalkan organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer dalam Adi et al (2025), pengukuran indikator komitmen organisasi memiliki tiga model, yakni komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Hipotesis

Gambar 1
Kerangka Pikir



Berdasarkan kerangka pikir diatas maka hipotesis yang diambil yakni

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

H2: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

H3: Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

H4: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian menerapkan metode kuantitatif deskriptif melalui pendekatan survei. Metode deskriptif bertujuan memberikan keadaan di lapangan secara sistematis, faktual, dan tepat, sesuai dengan ciri-ciri fenomena yang sedang diteliti. Pendekatan survei dilakukan untuk mengumpulkan data dengan penggunaan kuesioner, yang dirancang secara spesifik untuk mengukur persepsi, pandangan, dan pengalaman responden terkait variabel penelitian. Adapun populasi berjumlah 67 pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Teknik pengambilan sampel yakni dengan *purposive sampling*, serta untuk mengukur variabel-variabel ini digunakan *Skala Likert*.

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan metode statistik, salah satunya regresi linier berganda. Selain itu, analisis korelasi product moment diterapkan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara parsial, dengan hasil yang diinterpretasikan melalui tabel keeratan hubungan untuk menentukan tingkat signifikansi masing-masing variabel.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap kinerja pegawai, serta uji F dilakukan

untuk mengetahui pengaruh simultan dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 23.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Variabel Gaya Kepemimpinan (Variabel Bebas X₁)

Tabel Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	4	5,97
2	34 – 41	Baik	31	46,27
3	26 – 33	Sedang	32	47,76
4	18 – 25	Kurang Baik	0	0,00
5	10 – 17	Tidak Baik	0	0,00
		Jumlah	67	100

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Secara Keseluruhan, diketahui bahwa sebagian besar responden menilai gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori Sedang, yaitu sebanyak 32 responden atau 47,76% dari total 67 responden. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah responden menilai praktik kepemimpinan yang diterapkan telah berjalan cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar lebih optimal.

Selanjutnya, penilaian responden pada kategori Baik tercatat sebanyak 31 responden atau 46,27%, yang mengindikasikan bahwa hampir separuh responden memiliki persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang dijalankan pimpinan. Sementara itu, responden yang menilai gaya kepemimpinan pada kategori Sangat Baik berjumlah 4 responden atau 5,97%, yang menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasakan penerapan gaya kepemimpinan pada tingkat yang sangat optimal.

Analisis Variabel Budaya Organisasi (Variabel Bebas X₂)

Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	14	20,90
2	34 – 41	Baik	20	29,85
3	26 – 33	Sedang	33	49,25
4	18 – 25	Kurang Baik	0	0,00
5	10 – 17	Tidak Baik	0	0,00
		Jumlah	67	100

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel tentang Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi Secara Keseluruhan, diketahui bahwa mayoritas responden menilai budaya organisasi di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori Sedang, yaitu sebanyak 33 responden atau 49,25% dari total 67 responden. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah responden menilai nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berlaku dalam organisasi telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan penguatan agar lebih optimal dalam mendukung kinerja pegawai.

Selanjutnya, penilaian responden pada kategori Baik tercatat sebanyak 20 responden atau 29,85%, yang mengindikasikan bahwa sebagian pegawai memiliki persepsi positif terhadap penerapan budaya organisasi, khususnya dalam aspek kedisiplinan, kerja sama, dan komitmen terhadap nilai-nilai organisasi. Sementara itu, responden yang menilai budaya organisasi pada kategori Sangat Baik berjumlah 14 responden atau 20,90%, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah merasakan internalisasi budaya organisasi yang kuat dan konsisten dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Analisis Komitmen Organisasi (Variabel Bebas X₃)

Tabel Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	6	8,96
2	34 – 41	Baik	30	44,78
3	26 – 33	Sedang	31	46,27
4	18 – 25	Kurang Baik	0	0,00
5	10 – 17	Tidak Baik	0	0,00
		Jumlah	67	100

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel tentang Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Secara Keseluruhan, diketahui bahwa mayoritas responden menilai komitmen organisasi di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori Sedang, yaitu sebanyak 31 responden atau 46,27% dari total 67 responden. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah pegawai memiliki tingkat keterikatan, loyalitas, dan keterlibatan yang cukup baik terhadap organisasi, meskipun masih diperlukan penguatan agar komitmen tersebut semakin optimal.

Selanjutnya, responden yang menilai komitmen organisasi pada kategori Baik tercatat sebanyak 30 responden atau 44,78%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan sikap loyal, rasa memiliki, serta kesediaan untuk berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, responden yang menilai komitmen organisasi berada pada kategori Sangat Baik berjumlah 6 responden atau 8,96%, yang menunjukkan bahwa sebagian kecil pegawai memiliki tingkat komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasi.

Analisis Kinerja (Variabel terikat Y)

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	42 – 50	Sangat Baik	11	16,42
2	34 – 41	Baik	27	40,30
3	26 – 33	Sedang	29	43,28
4	18 – 25	Kurang Baik	0	0,00
5	10 – 17	Tidak Baik	0	0,00
		Jumlah	67	100

Sumber : Data diolah Tahun 2025

Berdasarkan Tabel tentang Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai, diketahui bahwa mayoritas responden menilai kinerja pegawai di Kantor Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang berada pada kategori Sedang, yaitu sebanyak 29 responden atau 43,28% dari total 67 responden. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai telah berjalan cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan agar dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal.

Selanjutnya, responden yang menilai kinerja pegawai pada kategori Baik tercatat sebanyak 27 responden atau 40,30%, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan kemampuan kerja, tanggung jawab, dan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi. Sementara itu, responden yang menilai kinerja pegawai berada pada kategori Sangat Baik berjumlah 11 responden atau 16,42%, yang menunjukkan bahwa sebagian pegawai telah mampu menunjukkan kinerja yang sangat optimal dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Analisis Kuantitatif

Regresi Linier Berganda

Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.243	1.616		-.770	.444
GAYA_KEPEMIMPINAN	.254	.119	.231	2.128	.037
BUDAYA_ORGANISASI	.342	.153	.324	2.241	.029
KOMITMEN_ORGANISASI	.450	.136	.415	3.306	.002

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan hasil perhitungan dan output pengolahan data SPSS V.21, maka persamaan regresi yang di bentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ et}$$

$$Y = -1.243 + 0,254 X_1 + 0,342 X_2 + 0,450 X_3 \text{ et}$$

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar **-1.243** menunjukkan nilai konstanta yang negatif artinya apabila kompetensi dan etos kerja tidak berubah, maka kinerja akan tetap memiliki nilai **-1.243**.
2. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar **0,254**, mengandung arti jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar **0,254** satuan dengan asumsi variable lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar **0,342**, mengandung arti jika budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar **0,342** satuan dengan asumsi variable lain tetap
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi sebesar **0,450**, mengandung arti jika etos kerja ditingkatkan 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar **0,450** satuan dengan asumsi variable lain tetap.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_3 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 dan X_2 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Komitmen Organisasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.946 ^a	.896	.891	1.85964

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI

Koefisien determinasi (KD) = R. Square = $0.946 \times 0.946 = 0,896$.

$0,896 \times 100\% = 89,6\%$ jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y (Kinerja pegawai) konsumen sebesar 89,6% dan sisanya 10,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis secara Parsial : Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.243	1.616		
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.254	.119	.231	
	BUDAYA_ORGANISASI	.342	.153	.324	
	KOMITMEN_ORGANISASI	.450	.136	.415	
					t
					Sig.

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut bahwa dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,128 lebih besar dari t tabel 1,998 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,037. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: "Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang" diterima. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardianto et al.,(2024) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 2,241 lebih besar dari t tabel 1.998 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,029. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: "Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang" diterima. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hikmah et al., (2025), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan etos kerja pegawai, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut bahwa dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 3,306 lebih besar dari t tabel 1.998 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka komitmen organisasi berpengaruh terhadap

Kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis: “Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang” diterima.

Hasil pengujian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh Widyaningtyas et al., (2025) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang

Pengujian pengaruh variabel bebas Gaya kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang, menggunakan uji-F dengan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan untuk pembilang $k-1 = 4-1 = 3$, serta derajat kebebasan untuk penyebut $n-k = 67-4 = 63$

Tabel Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1873.981	3	624.660	180.629	.000
	Residual	217.869	63	3.458		
	Total	2091.851	66			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_ORGANISASI, GAYA_KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

□

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari X_1 , X_2 , dan X_3 tersebut nilai F_{hitung} sebesar 180.629. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 3 dan dk penyebut $n - k = 67-4 = 63$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,76$.

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 3, dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 63 diperoleh nilai F_{hitung} adalah 180.629 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,76, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan H_0 di tolak dan H_a “di terima”. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3),

secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggrainy et al., (2024) serta Marlita & Tholok (2024), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa sinergi antar variabel tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

SIMPULAN

Ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. Serta secara bersama-sama (simultan) ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang.

SARAN

1. Mengingat gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, pimpinan diharapkan dapat terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan berorientasi pada pembinaan. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, keteladanan dalam bekerja, serta mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan agar motivasi dan kinerja pegawai dapat terus meningkat.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan agar nilai-nilai budaya organisasi seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pada pelayanan publik terus diperkuat dan disosialisasikan secara berkelanjutan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, terbuka, dan saling mendukung agar pegawai merasa nyaman dan terdorong untuk bekerja secara optimal.
3. Mengingat komitmen organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, instansi disarankan untuk meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang adil, pengembangan karier yang jelas, peningkatan kesejahteraan, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, pegawai diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang konsisten dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Fithriana, N., AP, S., & AP, M. (2025). *Komitmen Organisasional di Tempat Kerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Ardhianto, R., Anggrainy, A. D., Samudro, G., Triyawan, A., & Bagastyo, A. Y. (2024). A study of continuous-flow electrocoagulation process to minimize chemicals dosing in the full-scale treatment of plastic plating industry wastewater. *Journal of Water Process Engineering*, 60, 105217. <https://doi.org/10.1016/j.jwpe.2024.105217>
- Arfandi, & Muryati. (2024). Pengelolaan sumber daya manusia dalam menghadapi keragaman individu dan perubahan lingkungan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Deepa, R., Sekar, S., Malik, A., Kumar, J., & Attri, R. (2024). Impact of AI-focussed technologies on social and technical competencies for HR managers – a systematic review and research agenda. *Technological Forecasting and Social Change*, 202, Article 123301. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2024.123301>
- Dewi, F., & Izzati, U. A. (2025). Hubungan antara Person Job Fit dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bagian Produksi PT. X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 12(02), 914–927.
- Dewi, K. T. S., & Supartawan, G. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada LPD di Kecamatan Buleleng. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 6(1), 31–39. <https://doi.org/10.30587/jre.v6i1.5154>
- Febrianty, N. I., & Pujiyanto, W. E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis dalam Meningkatkan Motivasi Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen UNUSIDA. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 282–291. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1405>
- Habe, N. (2021). Analisis Disiplin Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7.
- Hikmah, D., Rahmatika, A. N., & Widyaningsih, B. (2025). Inovasi dan Kreativitas dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Nilai-Nilai Islam. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(3), 1240–1249. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1962>
- Nugroho, W., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen SURYA PASCA SCIENTIA*, 12(2). <https://doi.org/10.35968/jimspc.v12i2.1104>
- Pantow, D. P., Lestari, D., Rohmiati, E., Darmawan, E., Maulana, I., Mauludy, M., &

- Hidayat, R. (2025). *Kepemimpinan Inspirasional Berbasis SEL (Social Emotional Learning)*. Indonesia Emas Group.
- Permata, M. A., & Kusmiyanti, K. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(5), 1412–1423.
- Rahayu, P. T. I., Istan, M., & Deriwanto, D. (2025). *Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Luar Biasa Kabupaten Rejang Lebong*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Warganegara, T. L. P. (2016). *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance At Department of Communication and Information in Bandar Lampung City BT - International Conference On Law, Business and Governance (ICon-LBG)*. 129.
- Warganegara, T. L. P., Wahyuningsih, F., & Narundana, V. T. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Key Performance Indicator Dengan Menggunakan Metode Human Resources Scorecard (HRSC) pada PT PLN (Persero) UP3 Tanjung Karang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 73–81. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i1.6505>
- Widyaningtyas, R., Sutaningsih, S., & Sulistyowati, I. D. (2025). Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Berbasis Kualitas SDM, Kepuasan Kerja, dan Profesionalisme. *Al-Muhasabah: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 2(1), 42–55.
- Wijaya, M. Z. (2024). *Pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Adeeva Jaya Malang*. STIE Malangkucewara.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 25(1), 78–83.
- Zufri, M., Tridayanti, H., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja melalui Motivasi terhadap Pencapaian Kinerja. *INOVASI*, 5(2), 186.