

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI

(Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)

Indah Mawarni

indah.ppd@gmail.com

Dosen Tetap Yayasan Perguruan Sjakhyakirti Palembang

ABSTRACT

This research is conducted to find out the influence of leadership style and organizational culture partially and simultaneously employees commitment at Sjakhyakirti University of Palembang. Data are obtained from questionnaires. The respondents are all staffs and lecturers at Sjakhyakirti University of Palembang. The results of the research analyze using Multiple Linear Regression which Leadership styles and organizational culture have a significant influence to employees commitment also leadership style and organizational culture simultaneously have a significant effect on employees commitment. It is suggested that the leadership of Sjakhyakirti University of Palembang maintains a participative and delegative styles in order to maintain the affective commitment of the employees in University of Sjakhyakirti. The leader should pay attention to discipline and employees development because it will certainly impact on the sustainability commitment of employees and lecturers in Sjakhyakirti University of Palembang.

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Employees Commitment

PENDAHULUAN

Suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap masalah sumber daya manusia dalam kenyamanan dan kelangsungan hidup suatu organisasi. Termasuk juga gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Menurut Robbins (2014) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk menuju pencapaian sasaran. Suatu organisasi baik itu di dunia pendidikan khususnya di perguruan tinggi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi

yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Manusia sebagai makhluk budaya mengandung pengertian bahwa kebudayaan merupakan ukuran dalam hidup dan tingkah laku manusia terhadap dunianya, lingkungan serta masyarakatnya. Kebudayaan merupakan seperangkat nilai-nilai yang menjadi landasan pokok untuk menentukan sikap terhadap dunia luarnya. Bahkan mendasari setiap tingkah laku yang hendak dan harus dilaksanakan sehubungan dengan pola hidup dan susunan kemasyarakatannya. Demikian luasnya cakupan kebudayaan sehingga muncul wujud kebudayaan dalam kehidupan masyarakat. Kebudayaan mengangkat para anggota yang dilindungi

kebudayaan itu untuk berperilaku sesuai dengan budaya yang ada. Apabila pengertian ini ditarik kedalam organisasi, maka apabila seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi, maka para anggota organisasi akan bersikap dan bertindak laku sesuai dengan budaya itu tanpa merasa terpaksa. Dari pengertian mengenai budaya maka secara tidak langsung Surat Keputusan maupun arahan dari norma-norma atau peraturan yang dibuat oleh pimpinan suatu organisasi dijadikan sebagai budaya yang mengikat para anggotanya, untuk bertindak laku dan bersikap sesuai dengan budaya tersebut tanpa merasa terpaksa.

Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pegawai yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. (Robbins, 2015:70). Berdasarkan uraian ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai (Studi Pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)”.

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen pegawai dan tenaga pengajar (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen pegawai dan tenaga pengajar (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang?
3. Apakah gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen pegawai dan tenaga pengajar (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen pegawai pada Universitas Sjakhyakirti Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada Universitas Sjakhyakirti Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen pegawai pada Universitas Sjakhyakirti Palembang

Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis
Bisa dijadikan referensi bagi penelitian sejenis dan pengembangan penelitian berikutnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, Gaya kepemimpinan, dan Budaya Organisasi serta Komitmen Pegawai dan Tenaga Pengajar..
- b. Manfaat Praktis
Menghasilkan konsep mengenai bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Sjakhyakirti Palembang dalam Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai dan Tenaga Pengajar Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia sehingga bisa meningkatkan mutu Pelayanan dan kinerja serta produktifitas yang maksimal dari pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang.

TELAAH TEORITIS

Komitmen Pegawai

Komitmen menurut Meyer and Herscovitch (2001) adalah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan target satu atau lebih, sedangkan Robin (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu perusahaan atau organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi.

Menurut Mayer dan Allen (1997) Komponen komitmen dibagi menjadi 3 (tiga) macam berdasarkan sumbernya :

1. **Komitmen Afektif** (*Affective Commitment*)
2. **Komitmen Kontinuans** (*Continuance Commitment*)
3. **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*)

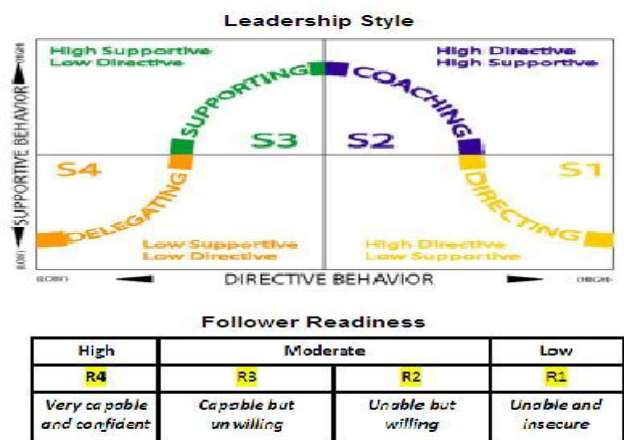
Gaya Kepemimpinan

Stephen P. Robbins membagi teori mengenai kepemimpinan ke dalam empat kategori, yaitu Teori Sifat (*Traits Theory*), Teori Perilaku Kepemimpinan (*Behavioral Theories of Leadership*), Teori Kontingensi/Situasional (*Contingency/Situational Theory*), dan Teori Neo-Karismatik (*Neocharismatic Theories*). (2012:314)

Pada Penelitian ini menggunakan Teori Situasional Hersey & Blanchard (*Hersey and Blanchard's Situational Theory*). Seorang pemimpin harus mengetahui tingkat kematangan pengikutnya agar pemimpin dapat melakukan adaptasi kepemimpinan terhadap tuntutan lingkungan dimana dia memperagakan kepemimpinannya. Dimana seorang pemimpin harus mempunyai fleksibilitas yang bervariasi. Kebutuhan yang berbeda pada anak buah membuat dia harus diberlakukan berbeda pula,

walaupun banyak praktisi yang menganggap tidak praktis kalau dalam setiap kali mengambil keputusan harus terlebih dahulu mempertimbangkan setiap variable situasi. Kematangan individu dalam teori kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard dibedakan dalam 4 (empat) kategori kematangan yang masing-masing punya perbedaan tingkat kematangan seperti terlihat di grafik berikut:

Gambar 1 Model Kepemimpinan Hersey

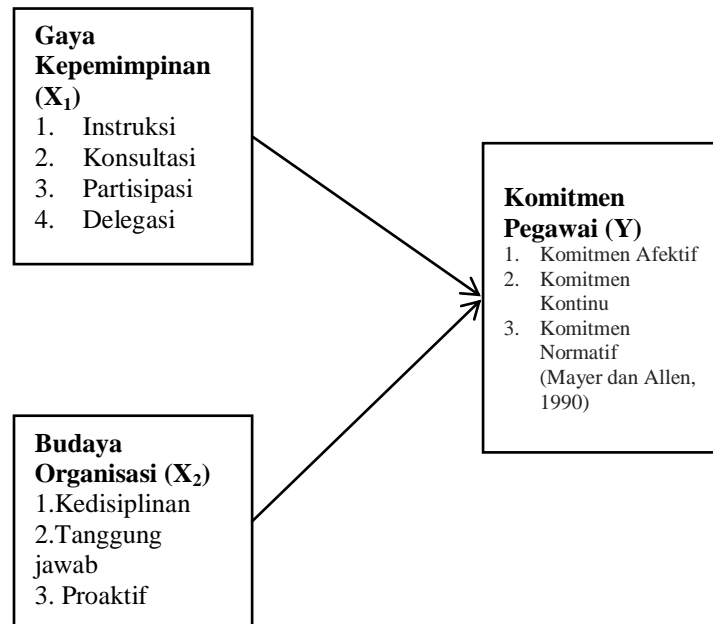


Teori ini menggunakan dua dimensi kepemimpinan yaitu perilaku tugas dan perilaku hubungan dan dikembangkan menjadi empat perilaku kepemimpinan yaitu instruksi, konsultasi, partisipasi dan delegasi.

Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Coulter (2015:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2012), adalah Inisiatif individual, Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko, Pengarahan, Integrasi, dan Dukungan pimpinan.

Gambar 2 Kerangka Penelitian



Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X₁) terhadap komitmen pegawai (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Terdapat pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap komitmen pegawai (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Gaya kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) secara bersama-sama mempengaruhi komitmen pegawai (Y) pada Universitas Sjakhyakirti Palembang.

lain. Menurut Sanusi (2012:104) Jenis data menurut sumbernya adalah data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer, yaitu merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh Staff dan tenaga pendidikan Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Kuesioner atau angket merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk diisi (Sunyoto, 2013:132). Kuesioner (*Questionnair*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2013)

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah mecara data mengenai hal-hal yang berupa catatan, buku, jurnal dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk mengambil data internal perusahaan seperti sejarah perusahaan, profil perusahaan, struktur Organisasi. (Arikunto, 2013)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Kualitatif : data kualitatif adalah data yang tidak dapat diukur dalam skala numerik (tidak berbentuk angka). Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis melalui suatu perhitungan. Data Kuantitatif : data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dalam skala numerik (berbentuk angka). (Sugiono, 2012) misalnya: jumlah responden, usia, rekap nilai dan lain

Populasi dan Responden Penelitian

Populasi yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini adalah semua staff, tenaga pengajar dan pejabat di lingkungan Universitas Sjakhyakirti Palembang sebanyak 131 orang.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator |
|--|-------------------------------------|---|
| Gaya kepemimpinan (X₁) | Instruksi | Bagaimana pimpinan memberikan tugas |
| | Konsultasi | Bagaimana pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya |
| | Partisipasi | Bagaimana pimpinan memberikan mengembangkan kemampuan bawahan |
| | Delegasi | Bagaimana pimpinan memberikan kepercayaan |
| Budaya organisasi (X₂) | Kedisiplinan | Karakter dan kebiasaan dari bawahan |
| | Tanggung Jawab Pada Kerja dan Hasil | Bagaimana kemampuan dari bawahan |
| | Proaktif | Pimpinan menganjurkan bawahan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko |
| | Pengembangan Karyawan | Pelatihan dan pendidikan bagi karyawan untuk mengembangkannya diri |
| Komitmen Pegawai (Y) | Komitmen Afektif | Bawahan siap melayani dan mengerjakan tugas yang diberikan |
| | Komitmen Kontinu | Alasan bawahan untuk bertahan ditempat kerja |
| | Komitmen Normatif | Bawahan merasa dirinya terlibat di dalam organisasi |

umber : Data diolah, 2017

Teknik Analisa Data

1 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengumpulan data berupa penggunaan kuesioner sebagai instrument penelitian harus memenuhi dua kriteria, yaitu valid dan reliable. Untuk itu sebelum kuisisioner disebar harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian yang berupa jawaban atas pemecahan masalah tergantung pada kualitas data

yang dianalisis dan instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.

Pelaksanaan penelitian dimulai saat penulis sudah dapat menyebarkan kuesioner untu *pilot study* yang dilaksanakan mulai dari tanggal 14 Juni 2017 sampai tanggal 15 Juni 2017. Dalam kurun waktu tersebut peneliti berhasil mengumpulkan 15 orang subjek yang termasuk dalam keseluruhan kriteria subjek yang telah peneliti tetapkan untuk mengisi kuesioner *pilot study*. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung. Setelah data didapatkan, penulis melakukan analisa menggunakan perangkat lunak SPSS versi 19 untuk mendapatkan nilai uji validitas dan reliabilitas.

a.Uji Validitas

Validitas yang dimaksud adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur (Arikunto, 2013). Alat ukur yang tidak valid adalah yang memberikan hasil ukuran yang menyimpang dari tujuannya, penyimpangan pengukuran ini disebut dengan kesalahan (*error*) atau varian.

b.Uji Reliabilitas

Metode tersebut penulis gunakan karena skor alat ukur yang dipakai dalam penelitian ini berbentuk skala, dan metode *Cornbach's Alpha* merupakan metode yang paling sesuai untuk menghitung nilai reliabilitas pada skor skala ataupun rentangan (Priyatno, 2013). Uji reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi lagi lebih dari sekali. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik).

2.Uji Asumsi Klasik

a.Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013 :110) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui

apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistic parametrik tidak dapat digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independen*. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan aplikasi SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot*, yaitu titik yang menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

3. Model Analisis Data/Analisa Regresi Berganda

Perhitungan ini dilakukan untuk mencari hubungan fungsional antara variabel X dengan variable Y atau dengan kata lain untuk memprediksi nilai variable terikat apabila nilai variabel bebas diubah.

4. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis yang digunakan antara lain adalah pengujian signifikansi individual atau parsial (Uji t) dan pengujian signifikansi bersama-sama atau simultan (Uji F).

5. Analisis Determinasi (R^2)

Untuk menguji seberapa jauh kemampuan model penelitian dalam menerangkan variabel dependen (*goodness of fit*), yaitu dengan menghitung koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian untuk uji t variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,832 > t_{tabel}$ 1,656 dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai. Untuk uji t variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,999 > t_{tabel}$ 1,656 dan nilai signifikansi (sig.) $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai.

Diketahui nilai F_{hitung} 28,210 lebih besar dari F_{tabel} 2,67 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Komitmen pegawai (Y). Hasil ini juga diperkuat dengan nilai signifikan, diketahui sig Uji F sebesar 0,000. Atau sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai (Y). Dengan melihat penjabaran ini, maka pengambilan keputusan dalam uji F baik itu membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , maupun berpedoman pada

nilai signifikansi diperoleh hasil yang sama pula atau hasil yang konsisten.

Berdasarkan *Output Model Summary* Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) terlihat bahwa besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap komitmen pegawai yaitu 0,553 atau sebesar 55.3%. Sementara, besarnya angka *R square* (r^2) adalah 0,306 atau sebesar 30.6%, angka tersebut digunakan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin organisasi yang dalam hal ini seorang rektor di Universitas Sjakhyakirti Palembang dan bagaimana budaya organisasi yang ada di lingkungan Universitas Sjakhyakirti mempengaruhi Komitmen dari individu-individu yang ada di lingkungan Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Angka tersebut mempunyai maksud bahwa bagaimana variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi komitmen pegawai yang ada di Universitas Sjakhyakirti Palembang secara simultan atau bersama-sama sebesar adalah 30,6 persen, sedangkan sisanya 69,4 persen (100 persen – 30,6 persen) dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Hasil dari frekuensi Jawaban kuesioner responden terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh kuat pada komitmen individu ataupun pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang. Dari frekuensi jawaban positif terbesar pada dimensi partisipasi dengan persentase jawaban Sangat Setuju 42.74 % dan Setuju 40.46% dengan total persentase jawaban positif sebesar 83.2% dari seluruh responden setuju bahwa pimpinan Universitas Sjakhyakirti dalam hal ini rektor lebih cenderung ke gaya partisipasi yakni dengan cara memberikan teladan dalam hal berpakaian, ucapan dan tindakan, sedangkan persentase kedua terbesar dari variabel gaya kepemimpinan ini adalah dimensi delegasi dengan total persentase jawaban positif sebesar 75.18% dari sini terlihat kalau responden sebagian besar setuju dengan pernyataan tentang

gaya kepemimpinan baik dan lembaga yang dipimpin bertambah maju secara berlahan. Pernyataan dari jawaban reseponden tersebut sejalan dengan teori Brown yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif kepada komitmen afektif, hal ini tergambar pada penelitian ini bahwa frekuensi jawaban responden pada variabel Komitmen Pegawai untuk dimensi Komitmen Afektif memiliki total presentase terbesar kedua yakni 83.98% dari jawaban Sangat Setuju sebesar 41.61% dan jawaban Setuju sebesar 42.37%. Kepemimpinan yang tepat dan ideal tentunya para tenaga kerja ataupun pegawai akan berkomitmen dan produktif dalam pekerjaannya pada organisasi sehingga organisasi mampu mencapai visi maupun misi dari organisasi.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang, hal ini berkaitan dengan teori dari Robbins dan Judge (2015:81) Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar **komitmen** mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat **budaya** tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi. Dari frekuensi jawaban untuk variabel budaya organisasi positif terbesar pada dimensi partisipasi dengan persentase jawaban Sangat Setuju 37.02 % dan Setuju 49.23% dengan total persentase jawaban positif sebesar 86.25% dari seluruh responden setuju bahwa responden menjawab setuju dengan pernyataan bawa perusahaan memberikan kebebasan dalam memberikan ide dan cara menyelesaikan pekerjaan kantor, sedangkan persentase kedua terbesar dari variabel budaya organisasi ini adalah dimensi Tangung Jawab dengan total persentase jawaban positif sebesar 75.06% dari sini terlihat kalau responden sebagian besar setuju dengan pernyataan bahwa mereka berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan, berani menanggung resiko bila

pekerjaannya tidak memuaskan dan pegawai akan mencurahkan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Pernyataan dari jawaban reseponden tersebut sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang mengemukakan bahwa makin kuat komitmen pegawai maka akan mengikat nilai-nilai yang ada di Universitas Sjakhyakirti Palembang. Hal ini tergambar pada penelitian ini bahwa frekuensi jawaban responden pada variabel Komitmen Pegawai untuk dimensi Komitmen Normatif memiliki total presentase terbesar dengan nilai 87.27% dari jawaban Sangat Setuju sebesar 43.00% dan jawaban Setuju sebesar 44.27%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang dan variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi Komitmen pegawai di Universitas Sjakhyakirti Palembang.

Saran

1. Kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utama dalam memelihara komitmen organisasi maupun komitmen dari individu-individu yang ada di dalamnya. Seorang pemimpin harus mengerti kelemahan dan kekuatan bawahannya dan bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan tersebut guna mengimbangi kelemahan yang mereka miliki sebelum menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya. Dari hasil

pembahasan diharapkan pimpinan Universitas Sjakhyakirti dalam hal ini Rektor untuk dapat mempertahankan gaya kepemimpinan partisipatif dan delegatifnya agar tetap mampu mempertahankan komitmen afektif dari individu-individu di lingkungan Universitas Sjakhyakirti, dan diharapkan pimpinan dapat memberikan instruksi yang dengan lebih jelas, simpatik dan menarik serta dapat mengajak anggota-anggota kelompok atau individu dalam organisasi untuk bersama-sama merumuskan tujuan maupun program kerja organisasi.

2. Pimpinan harus memahami budaya organisasi yang ada dan sedang beroperasi dalam organisasinya. Jika budaya tersebut masih kondusif dan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya, maka pemimpin perlu mengelola budaya organisasi untuk mempertahankannya dan memperbesar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya mempertahankan budaya organisasi, misalnya dilakukan dengan pemberian upah atau promosi kepada anggota yang perilakunya konsisten dengan budaya organisasi, dan memberikan sanksi bagi mereka yang melanggar norma, nilai-nilai ataupun kode etik budaya organisasi. Untuk ini peneliti menyarankan kepada pimpinan untuk lebih memperhatikan dimensi kedisiplinan dan pengembangan pegawai karena hal ini tentu akan berdampak pada komitmen kontinue atau berkelanjutan dari pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain untuk dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang kiranya masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komitmen pegawai serta memperbanyak jumlah sampel agar hasil yang didapat analisa lebih mendalam.

5.3. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun beberapa keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini antara lain, variabel dalam penelitian masih terbatas (hanya menggunakan variabel Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan komitmen pegawai), sehingga apabila penelitian ini dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lain untuk mendapatkan hasil yang optimal.

Terjemahan Agus Dharma, Penerbit: Erlangga, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. (2003), *The art of HRD: Strategic Human Resource Management a Guide to Action Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Panduan Praktis untuk bertindak*, alih bahasa oleh Ati cahayani.Jakarta: PT Gramedia
- Anwar, Sanusi. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brown, A. (1998). *Organizational Culture. 2nd*. UK: Pearson Education Limited.
- Chen, Li. Yueh, 2004, *Examining The Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan*, Journal of American Academy of Business, Vol. 5 (1/2), Pp.432-438
- Davis, Keith dan Newstorm J.W., 2003, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Kesepuluh,
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14 Jakarta:Salemba Empat.
- Dyne V.L and Graham, J. W. 2008 *“Organizational Citizenship Behavior” Construct Redention Measurement and Validation”* Academy Management Journal.
- Fauzi. Muhammad. *Moh Mukeri Warso, Andi Tri Haryono.*, 2016, *Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Pegawai sebagai variabel (Studi Pada Karyawan PT. Toys Games Indonesia Semarang)*. Journal Of Management, Vol. 2., No. 2 2016., ISSN 2502-7689.
- George R. Terry, Principle Of Management, 3rd edt. Homewood, Illinois Record D. Irwin, Inc. 1960.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greogory Moorhead dan R.W. Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Hersey, Paul dan Ken Blanchard, 1995, *Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Penerjemah : Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.
- John D. W. Beck & Neil M. Yeager, 2000, *The Leader’s Window*, New York: John Willey & Sons
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson 2007, *Perilaku dan*

- Manajemen Organisasi*, edisi ketujuh, Jakarta : Erlangga.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Latib, Azis Fathoni ,Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi terhadap Komitmen Pegawai dan kinerja pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang*. Journal Of Management, Vol. 2., No. 2016., ISSN 2502-7689.
- Luthans, Fred, 2012., *Organizational Behavior*, 7th ed, McGraw-Hill, New York
- Mariam, Rani., 2009, *Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variable intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)* (Tesis). Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro, Semarang. Dipublikasikan.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications.
- Moon, M. Jae, 2000, *"Organizational Commitment Revisited In New Public Management (Motivation, Organizational, Culture, Sector, and Manajerial Level,"* Public Performance & Management Review, Vol. 24, No. 2, Desember 2000, p. 177-194.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steeras, R. (1982). *Organizational linkages : the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. San Diego, California : Academic Press.
- Putri, Ana Suseno, 2014, *Pengaruh Komitmen Pegawai , Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi Publik (studi empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali)* (Tesis). Program Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah, Surakarta. Dipublikasikan.
- Priyatno, Duwi, 2012, *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS*. Yogyakarta : Gava Media.Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduwan, 2012, *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan, Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta
- Rivai.** Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Edisi 3)*, Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012).*Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2014, *Perilaku Organisasi*, edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2015, *Organizational Behavior*, edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge, 2015, *Organizational Behavior*, edisi 12 Buku 2, Jakarta : Salemba Empat
- Saifuddin, Azwar. *Realibilitas dan Validitas*, Edisi 4 Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Schein, E.H. 2008. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco:Jossey-Bass
- Siagian, Sondang. Dr., MPA 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sitorus. Windy, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PU Wilayah I Provinsi Lampung* (Tesis). Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung. Dipublikasikan.
- Subagio, Hari., 2012, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. ANTA Jakarta* (Tesis). Program Magister Manajemen, Universitas Budi Luhur, Jakarta. Dipublikasikan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:Alfabeta
- Sumarno. J. 2005. *Pengaruh Komitmen Pegawai dan Gaya Kepemimpinan terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris pada kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta)*. Jurnal Bisnis Strategi Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro, Vol. 14., No. 2 Desember 2005., ISSN 1410-1246. Hal. 1-8.
- Sunyoto. Danang. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota IKAPI
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok
- Thoah, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.*, Jakarta:Rajawali Press.
- Usman, Bukhari. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah Cemerlang, Edisi 10 Juli – Agustus 2012., ISSN 0216-3535. Hal. 1-8.
- Yanur, Fardi. 2012. <http://permutasian.blogspot.co.id/2012/09/dampak-mutasi.html> (diakses tanggal 5 Juli 2017, pukul 20.00 WIB)
- Zein, Taufik Hidayat. <https://taufikhidayatzein.wordpress.com/2012/10/31/teori-organisasi-umum-2/> (diakses tanggal 25 Juni 2017 pukul 20.00 WIB)