



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 10879-10893

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Helvetia

Kelly Wijaya¹, Remus Silalahi², Mislan Sihite³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

kellywijaya2003@gmail.com¹, eem.silalahi@gmail.com², mislansihite1@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, sehingga diperlukan dukungan dari berbagai aspek organisasi, seperti kepemimpinan yang partisipatif, keterlibatan kerja yang tinggi, budaya organisasi yang positif, serta komitmen organisasi yang kuat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Helvetia, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keempat variabel tersebut, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Secara simultan, keempat variabel independen tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik pada Kantor Camat Medan Helvetia. Sebagai perangkat pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, kantor kecamatan dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas. Untuk mencapai hal tersebut, kinerja karyawan harus berada pada tingkat optimal karena setiap tugas administratif, pelayanan administrasi kependudukan, hingga koordinasi pembangunan wilayah sangat bergantung pada produktivitas dan tanggung jawab aparatur yang terlibat.

Pentingnya kinerja karyawan semakin terlihat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan yang profesional dan transparan. Permasalahan seperti keterlambatan layanan, kurangnya ketelitian dalam pengelolaan data, serta rendahnya responsivitas akan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja menjadi prioritas agar pelayanan publik dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga membantu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang akuntabel di lingkungan Kecamatan Medan Helvetia. Aparatur yang berkompeten dan disiplin dapat mendukung tercapainya program kerja kecamatan serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Dengan demikian, penguatan kinerja karyawan menjadi landasan penting dalam mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kinerja

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Medan Helvetia

karyawan dalam suatu organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menyampaikan pendapat, serta berkontribusi terhadap penyelesaian masalah. Pola kepemimpinan yang membuka ruang dialog ini mampu meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, kepemimpinan partisipatif mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Ketika pemimpin mendengarkan masukan serta menghargai aspirasi bawahannya, karyawan merasa dihargai dan dianggap penting dalam organisasi. Perasaan tersebut meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan loyalitas yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja.

Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti kantor pemerintahan, gaya kepemimpinan partisipatif juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan karena karyawan terdorong untuk bekerja lebih kreatif dan proaktif. Dengan demikian, kehadiran pemimpin yang melibatkan karyawan dalam berbagai proses organisasi bukan hanya memperkuat hubungan kerja, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional, fisik, dan kognitif dengan pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan motivasi yang kuat, komitmen terhadap tugas, serta keinginan untuk memberikan hasil kerja terbaik. Hal ini berdampak langsung pada kualitas, kecepatan, dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan yang terlibat secara aktif juga biasanya menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Mereka tidak hanya bekerja sebatas memenuhi kewajiban, tetapi turut berinisiatif dalam memberikan ide, menyelesaikan masalah, dan mendukung pencapaian tujuan bersama. Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta mendorong terciptanya prestasi kerja yang lebih baik.

Selain itu, keterlibatan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat stres karena karyawan merasa dihargai serta dilibatkan dalam proses organisasi. Dengan demikian, keterlibatan kerja menjadi faktor penting yang menentukan baik buruknya kinerja karyawan dan berperan dalam memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya menjadi pedoman dalam bertindak, bersikap, dan berinteraksi di lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, harmonis, dan penuh semangat sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Nilai-nilai seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, serta komitmen yang tertanam dalam budaya perusahaan dapat memberikan arah yang jelas bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, budaya organisasi yang positif mampu membangun rasa memiliki serta meningkatkan loyalitas terhadap instansi.

Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, komunikasi antarpegawai menjadi lebih efektif, koordinasi lebih lancar, dan konflik dapat diminimalkan sehingga produktivitas meningkat. Budaya yang mendukung inovasi dan partisipasi juga membuat karyawan merasa dihargai karena mereka diberi ruang untuk menyampaikan ide serta berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak terarah dapat menyebabkan ketidakjelasan peran, rendahnya motivasi, serta menurunnya kualitas kerja. Oleh karena itu, penguatan budaya organisasi menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan karena komitmen mencerminkan tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta menunjukkan kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Mereka merasa memiliki hubungan yang kuat dengan tempat kerja sehingga terdorong untuk menjaga reputasi dan mencapai tujuan organisasi. Komitmen juga berperan dalam membangun sikap positif terhadap pekerjaan, termasuk kesediaan untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan.

Selain itu, komitmen organisasi dapat meningkatkan stabilitas tenaga kerja karena karyawan yang berkomitmen cenderung bertahan lebih lama, sehingga mengurangi tingkat turnover. Dengan demikian, proses kerja menjadi lebih efektif karena perusahaan tidak harus terus-menerus melakukan rekrutmen dan pelatihan baru.

Komitmen yang kuat juga mendukung terciptanya budaya kerja yang harmonis, di mana karyawan saling mendukung, berkolaborasi, dan menjaga hubungan interpersonal yang baik. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya motivasi, ketidakpuasan, dan akhirnya berdampak pada turunnya kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun komitmen melalui kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung. Berikut ini akan disajikan *research gap* hasil penelitian peneliti terdahulu, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Research Gap*

<i>Issue</i>	Peneliti	Temuan	<i>Resach Gap</i>
Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Rio Andhika Putra dan Dori Mittra Candana (2020)	Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan hasil Penelitian Pengaruh komitmen organisasi partisipatif terhadap kinerja pegawai
	Made Hendri & Kusuma Candra Kirana (2021)	Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan	
	Nurul Jannah, Teguh Wahyono, M. Chaerul Rizky (2024)	Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	

Sumber: Diolah Penulis, 2025

Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
2. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
5. Apakah gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yaitu memperoleh pengetahuan untuk menjawab pertanyaan dan memecahkan masalah yang telah dipaparkan pada rumusan masalah di atas. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia ?

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Untuk memenuhi persyaratan menjadi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia serta sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan peneliti dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti: gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi

2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan kepada Camat Medan Helvetia dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Berikutnya
Membantu membuat tulisan karya ilmiah yang menjadi acuan dan penelitian diharapkan menjadi sebagai bahan penelitian lanjutan yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

Kerangka Berpikir

Teori Resource-Based View (RBV)

Teori resource based view pertama kali diperkenalkan oleh Wernerfelt (1984) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Barney (1991), berfokus pada identifikasi, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya dan kapabilitas yang dimiliki organisasi (Aslamiyah et al. 2024). Teori ini memandang sumber daya dan kapabilitas perusahaan sebagai dasar penting untuk menciptakan kapabilitas kompetitif dan kinerja perusahaan yang baik. Awalnya, *Resource Based View Theory* digunakan sebagai strategi manajemen (Mailani et al. 2024). Pendekatan *Resource Based View (RBV)* berfokus pada kemampuan dan aset unik perusahaan serta meningkatkan signifikansi perusahaan (Lubis, 2023). Prinsip RBV berkaitan dengan teori keunggulan bersaing dan cara menerapkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan. Keunggulan bersaing memaksa bisnis untuk bergantung pada keuntungan atau laba ekonomi (Yanto Rukmana, 2023). *Resource Based View (RBV)* merupakan konsep yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu hari unggul guna bersaing di pasar, kapan suatu hari tak berwujud, dan kapan suatu hari berwujud (Sianipar Gabriella et al., 2024). *Teori Resource-Based View (RBV)* menjelaskan bahwa nilai perusahaan dapat ditingkatkan melalui pengelolaan sumber daya yang unik, langka, dan sulit ditiru oleh pesaing. Dalam konteks keinginan, *green creativity* (kreativitas hijau) menjadi salah satu sumber daya strategi yang mendorong inovasi ramah lingkungan, sehingga menciptakan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif) bagi perusahaan.

2.1.2 Teori *Dinamic Capability*

Kapabilitas dinamis adalah “kemampuan perusahaan untuk mengintegrasikan, membangun, dan mengkonfigurasi ulang kompetensi internal dan eksternal untuk mengatasi lingkungan yang berubah dengan cepat” (Darusman & Wijaya, 2020). Kapabilitas dinamis dapat dibedakan dari kapabilitas operasional atau kapabilitas “biasa”, yang berkaitan dengan operasi organisasi saat ini. Sebaliknya, kapabilitas dinamis mengacu pada “kapasitas organisasi untuk secara sengaja menciptakan, memperluas, atau memodifikasi basis sumber dayanya” (Priyono & Santosa, 2022).

Kepemimpinan Partisipatif

Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Hasibuan (2011:162), gaya kepemimpinan partisipatif adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan, Thoha, (2012:67) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin dan pengikut atau bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan.

Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Indikator gaya kepemimpinan partisipatif menurut Yukl (2020), yaitu:

1. Kepemimpinan dilakukan secara persuasif.
Strategi atau cara yang digunakan oleh pemimpin membujuk pegawai agar mau ikut serta mengambil keputusan bersama dan mau bekerja lebih rajin. Indikator meliputi: membujuk, memotivasi dan membaur dalam kegiatan.
2. Menciptakan kerja sama yang serasi.
Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik jika sesama rekan kerja bekerja secara terstruktur demi menuju tujuan bersama. Indikator meliputi: komunikasi sesama rekan kerja, kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.
3. Menumbuhkan loyalitas.
Pegawai merupakan aset paling penting dalam sebuah perusahaan. Karena suksesnya sebuah perusahaan tergantung pada pegawai yang bekerja secara kompeten dan loyal terhadap perusahaan. Indikator meliputi: menumbuhkan rasa percaya terhadap pemimpin, memberikan hak pegawai seperti yang dijanjikan, dan ciptakan suasana kerja yang nyaman

4. Partisipasi para bawahan.

Keterlibatan dan partisipasi pegawai sebagai sebuah Tindakan positif, pemenuhan pekerjaan atau Tindakan yang berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Indikator meliputi: partisipasi kerja, tanggung jawab komitmen kerja dan berbagi pengetahuan.

Keterlibatan Kerja

Pengertian Keterlibatan kerja

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:246), keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Menurut Kaswan (2015:102) Keterlibatan di tempat kerja adalah keterlibatan mental dan emosional, bukan hanya aktivitas otot karyawan, yaitu keterlibatan keseluruhan seseorang.

Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Rahmi, dkk (2018:71) terdapat 4 indikator keterlibatan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Partisipasi kerja, seperti keterlibatan emosi, penerimaan tanggung jawab emosi, motivasi untuk menyumbang kontribusi dan mental Pegawai.
2. Keberhasilan organisasi, meliputi mampu pimpinan menjalankan fungsi pemimpinannya, tersedia tenaga operasional yang terampil sesuai bidangnya, tersedia anggaran, adanya mekanisme kerja yang sesuai dengan iklim kerja yang positif.
3. Pencapaian tujuan, seperti menggunakan perencanaan, pengarahan.
4. Keberhasilan suatu Perusahaan, seperti meliputi adanya manusia yang baik, keuangan, organisasi, perencanaan, administrasi, fasilitas yang menunjang.

Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robins dan Judge (2019: 2) budaya organisasi adalah “yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan”.

Menurut Sedarmayanti (2017:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2019:14), indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Komitmen Organisasi

Pengertian Komitmen Organisasi

Wibowo (2017:214) menyatakan bahwa “komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi”.

Robbins & Judge (2019:92) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:292), Indikator komitmen organisasi adalah:

1. Kemauan
Merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi
2. Kesetiaan
Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi, dapat dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya.
3. Kebanggaan
Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan tersebut.

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sinambela (2018:480), kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan, yang menunjukkan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan tidak melanggar aturan.

Menurut Afandi (2018: 83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pegawai, diantaranya menurut Mangkunegara (2017:76) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
Suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
2. Kuantitas kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas
Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang pegawai mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
4. Tanggung jawab
Merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan.

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2018:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang ada di Kantor Camat Medan Helvetia yang berjumlah 40 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Berdasarkan pengertian diatas dilakukan penarikan sampel dari perusahaan yang memiliki kelengkapan data tahun dan aspek yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85), “Sampel jenuh adalah teknik penetapan sampel, dimana semua populasi dijadikan sampel”. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan partisipatif (X_1), keterlibatan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) dan komitmen organisasi (X_4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut, Ghozali (2018: 98) :

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut, Ghozali (2018: 98) :

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 52).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas

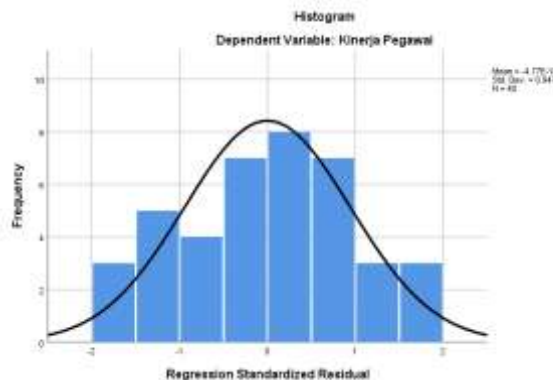
Tabel 3.1 Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.66805822
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.075
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.1 diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi. Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.

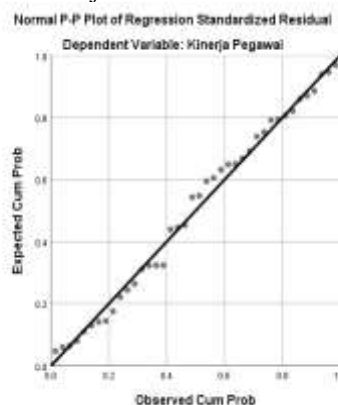
Gambar 3.1 Uji Normalitas Histogram



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Dari hasil tampilan kurva histogram di atas dapat terlihat bahwa kurva berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal.

Gambar 3.2 Uji Normalitas Probability Plot



Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.037	1.591		
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.134	.032	.799	1.252
Keterlibatan Kerja	.278	.045	.476	2.101
Budaya Organisasi	.115	.038	.520	1.922
Komitmen Organisasi	.111	.050	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai *tolerance* dari masing masing variabel bebas adalah sebesar 0,799, 0,476, 0,520 dan 0,673, dan nilai VIF masing masing variabel bebas sebesar 1,252, 2,101, dan 1,485. Karena nilai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 3.3 Uji Heterokedastisitas dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-.034	.817		-.042	.967
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.010	.017	.116	.623	.537
Keterlibatan Kerja	-.017	.023	-.173	-.720	.477
Budaya Organisasi	.007	.019	.080	.348	.730
Komitmen Organisasi	.018	.026	.138	.682	.500

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu 0,537, 0,477, 0,730 dan 0,500 > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.4 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.037	1.591		7.567	.000
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.134	.032	.270	4.140	.000
Keterlibatan Kerja	.278	.045	.522	6.181	.000
Budaya Organisasi	.115	.038	.245	3.034	.005
Komitmen Organisasi	.111	.050	.158	2.219	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,037 + 0,134X_1 + 0,278X_2 + 0,155X_3 + 0,111X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,037 menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai berada pada tingkat sebesar 12,037 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 0,134 menunjukkan bahwa setiap peningkatan

satu satuan gaya kepemimpinan partisipatif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,134 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

3. Koefisien regresi keterlibatan kerja sebesar 0,278 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,278 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memberikan kontribusi peningkatan yang paling besar terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,115 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
5. Koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,111 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,111 satuan, dengan asumsi variabel lain tidak berubah.

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = \alpha / 2; n - k - 1$

n = Jumlah Responden, k = Jumlah Seluruh Variabel $\alpha = 5\%$

$df = 0,05/2; 40 - 5 = 0,0025; 35$

sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 2,030.

Tabel 3.5 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.037	1.591		7.567	.000
Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.134	.032	.270	4.140	.000
Keterlibatan Kerja	.278	.045	.522	6.181	.000
Budaya Organisasi	.115	.038	.245	3.034	.005
Komitmen Organisasi	.111	.050	.158	2.219	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 4,140 > t tabel 2,030, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel keterlibatan kerja sebesar 6,181 > t tabel 2,030, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial gaya keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 3,034 > t tabel 2,030, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 2,219 > t tabel 2,030, dan nilai signifikansi sebesar 0,033 < 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Rumus mencari F tabel adalah :

$Df 1 = k - 1$

$Df 2 = n - k$

k = jumlah seluruh variabel

n = jumlah sampel penelitian

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 ($df1$) = $(k - 1) = 5 - 1 = 4$

Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 ($df2$) = $(n - k) = 40 - 5 = 35 (2,64)$

Tabel 3.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.994	4	32.249	64.846	.000 ^b
	Residual	17.406	35	.497		
	Total	146.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $64,846 > 2,64$ dan nilai signifikansi $F 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan/bersama-sama apabila gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.7 Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.881	.868	.705

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Diolah peneliti dengan SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,868 atau 86,6%, yang berarti pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 86,8%, sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan teori *Resource Based View* (RBV) dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai menekankan bahwa sumber daya internal organisasi, khususnya sumber daya manusia, merupakan aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kinerja. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, meningkatkan kompetensi, motivasi, serta komitmen kerja sebagai kapabilitas organisasi. Sesuai perspektif RBV, kepemimpinan yang efektif mampu mengelola dan mengoptimalkan potensi pegawai sebagai sumber daya bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak mudah digantikan.

Penerapan *Teori Dynamic Capability* dalam pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai menekankan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan melalui pengelolaan kompetensi pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan pegawai dalam komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah sehingga organisasi mampu mengintegrasikan serta mengembangkan kemampuan internal secara berkelanjutan. Melalui partisipasi aktif, pegawai menjadi lebih responsif, inovatif, dan siap menghadapi dinamika lingkungan kerja. Sesuai konsep kapabilitas dinamis, pimpinan berperan mengarahkan proses pembelajaran dan penyesuaian organisasi agar kompetensi yang dimiliki terus diperbarui, sehingga meningkatkan efektivitas kerja dan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dan adaptif terhadap perubahan organisasi.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai t hitung sebesar 4,140 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting T. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan partisipatif, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif tercermin melalui keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, pemberian kesempatan

untuk menyampaikan pendapat, serta adanya komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai. Kondisi tersebut mampu menciptakan rasa dihargai dan dipercaya, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Selain itu, keterlibatan pegawai dalam berbagai aktivitas organisasi juga meningkatkan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan teori *Resource Based View* (RBV) dalam pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai menekankan bahwa keterlibatan kerja merupakan sumber daya internal strategis yang mampu meningkatkan keunggulan organisasi. Menurut pendekatan RBV, kemampuan, komitmen, dan partisipasi aktif pegawai menjadi aset unik yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk memberikan kontribusi optimal, meningkatkan produktivitas, serta kualitas hasil kerja. Dengan mengelola keterlibatan kerja secara efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai kapabilitas utama. Oleh karena itu, keterlibatan kerja berperan penting dalam memperkuat kinerja pegawai dan meningkatkan signifikansi serta daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Penerapan teori kapabilitas dinamis dalam pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai menekankan kemampuan organisasi dalam mengembangkan dan menyesuaikan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Keterlibatan kerja mendorong pegawai untuk aktif berkontribusi, berbagi pengetahuan, serta beradaptasi terhadap perubahan tugas dan lingkungan kerja. Berbeda dengan kapabilitas operasional yang hanya menjalankan aktivitas rutin, kapabilitas dinamis memungkinkan organisasi menciptakan dan memperbarui kompetensi pegawai melalui partisipasi, pembelajaran, dan inovasi kerja. Tingkat keterlibatan yang tinggi membantu organisasi memodifikasi basis sumber daya secara strategis sehingga meningkatkan fleksibilitas, efektivitas kerja, serta menghasilkan kinerja pegawai yang lebih optimal dan mampu menghadapi tuntutan perubahan organisasi.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,181 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2019) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana pegawai memiliki rasa memiliki, kepedulian, dan komitmen terhadap pekerjaan serta organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini berdampak positif terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Selain itu, keterlibatan kerja juga mendorong pegawai untuk berinisiatif dan berkontribusi aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Kantor Camat Medan Helvetia perlu terus menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan keterlibatan kerja pegawai guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan teori *Resource Based View* (RBV) dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan bahwa budaya organisasi merupakan sumber daya tidak berwujud yang dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi. RBV memandang nilai, norma, dan kebiasaan kerja sebagai aset strategis yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan komitmen, kolaborasi, serta motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui pengelolaan budaya yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan sumber daya berwujud dan tidak berwujud secara seimbang. Dengan demikian, budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kualitas kerja serta mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan dan kompetitif.

Penerapan teori kapabilitas dinamis dalam pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan peran budaya sebagai mekanisme organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Budaya organisasi yang kuat mendorong nilai pembelajaran, kolaborasi, dan inovasi sehingga pegawai mampu mengintegrasikan serta mengembangkan kompetensi internal dan eksternal secara berkelanjutan. Melalui budaya yang adaptif, organisasi dapat mengonfigurasi ulang cara kerja, pola komunikasi, dan proses pengambilan keputusan sesuai tuntutan perubahan. Sejalan dengan konsep kapabilitas dinamis, budaya organisasi membantu

meningkatkan fleksibilitas dan kesiapan pegawai dalam menghadapi tantangan, sehingga kinerja pegawai menjadi lebih efektif, responsif, dan mampu mendukung keberlanjutan organisasi di lingkungan yang dinamis.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 3,034 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginting T. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Budaya organisasi tercermin melalui nilai-nilai, norma, kebiasaan, serta pola perilaku yang dianut dan diterapkan dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif, seperti kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi terhadap pelayanan publik, dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai yang mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang kondusif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi, serta kesadaran untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat juga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Oleh karena itu, Kantor Camat Medan Helvetia perlu terus memperkuat dan menginternalisasikan nilai-nilai budaya organisasi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan teori *Resource Based View* (RBV) dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan bahwa komitmen organisasi merupakan sumber daya tidak berwujud yang memiliki nilai strategis bagi keunggulan organisasi. RBV memandang loyalitas, keterikatan emosional, dan rasa tanggung jawab pegawai sebagai aset internal yang sulit ditiru oleh organisasi lain. Komitmen yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kualitas kinerja secara konsisten. Melalui pengelolaan komitmen organisasi yang baik, perusahaan dapat memaksimalkan potensi sumber daya manusia sebagai keunggulan kompetitif. Dengan demikian, komitmen organisasi berkontribusi langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Penerapan teori kapabilitas dinamis dalam pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan kemampuan organisasi dalam mengembangkan dan menyesuaikan kompetensi pegawai melalui keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam perubahan, pembelajaran, serta peningkatan kemampuan kerja. Sesuai konsep kapabilitas dinamis, organisasi yang memiliki pegawai berkomitmen tinggi lebih mudah mengintegrasikan dan mengonfigurasi ulang sumber daya internal guna menghadapi dinamika lingkungan kerja. Komitmen tersebut menciptakan kesiapan adaptasi, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan penting dalam memperkuat kemampuan adaptif organisasi serta mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,219 yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,030, serta nilai signifikansi sebesar 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Waruwu Y dan Sumiati (2022). yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta kesediaan pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berkontribusi secara maksimal. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan loyalitas, disiplin, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini berdampak positif terhadap pencapaian target kerja, kualitas pelayanan publik, serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Selain itu, komitmen organisasi juga mendorong pegawai untuk berupaya menjaga citra dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, Kantor Camat Medan Helvetia perlu terus menumbuhkan komitmen organisasi melalui peningkatan komunikasi, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penerapan teori *Resource Based View* (RBV) dalam pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan bahwa faktor-faktor tersebut merupakan sumber daya tidak berwujud yang menjadi keunggulan strategis organisasi. RBV memandang kepemimpinan yang partisipatif, keterlibatan pegawai, budaya organisasi yang kuat, serta komitmen organisasi sebagai aset internal yang bernilai, sulit ditiru, dan mampu meningkatkan daya saing. Pengelolaan sumber daya manusia secara optimal melalui keempat faktor tersebut dapat memperkuat kapabilitas organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, integrasi sumber daya berwujud dan tidak berwujud mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan dan memberikan keunggulan kompetitif organisasi.

Penerapan teori kapabilitas dinamis dalam pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menekankan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan dan mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong kolaborasi dan pengambilan keputusan bersama, sementara keterlibatan kerja meningkatkan partisipasi aktif pegawai dalam perubahan organisasi. Budaya organisasi yang adaptif serta komitmen organisasi yang kuat membantu integrasi dan pengembangan sumber daya internal maupun eksternal. Sesuai konsep kapabilitas dinamis, kombinasi faktor tersebut memungkinkan organisasi mengonfigurasi ulang kemampuan kerja secara efektif, sehingga meningkatkan fleksibilitas, inovasi, serta kinerja pegawai dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah.

Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 64,846 lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,64, serta nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Medan Helvetia. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki peran penting dan saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan partisipatif mampu mendorong keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan dan menciptakan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan. Keterlibatan kerja yang tinggi membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab dan dedikasi yang kuat terhadap pekerjaan. Selain itu, budaya organisasi yang positif membentuk perilaku kerja yang disiplin, kooperatif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Komitmen organisasi juga memperkuat loyalitas serta kesediaan pegawai untuk berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi. Kombinasi dari keempat faktor tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, Kantor Camat Medan Helvetia perlu mengelola dan mengembangkan gaya kepemimpinan, meningkatkan keterlibatan kerja, memperkuat budaya organisasi, serta menumbuhkan komitmen organisasi secara terpadu guna meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan partisipatif, keterlibatan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F_{hitung} 64,846 > F_{tabel} 2,64$; $sig < 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa 86,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Instansi disarankan untuk memperkuat kepemimpinan partisipatif, meningkatkan keterlibatan kerja, serta membangun budaya organisasi dan komitmen yang positif guna meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, perlu dilakukan inovasi melalui digitalisasi pelayanan, pengembangan kompetensi melalui coaching, serta penerapan standar kerja yang jelas. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain dan memperluas objek penelitian agar hasil lebih komprehensif.

Referensi

1. Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta
2. Aslamiyah, F., Windarti, R. A., Farleni, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pendekatan Resource-Based View (RBV) dalam Manajemen Bisnis: Strategi untuk Keunggulan Kompetitif yang Berkelanjutan. *Al-A'mal: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(2), 176–183
3. Barney, J. 1991. Firm Resource and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, vol. 171, h. 99-120.
4. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

5. Darusman, F., & Wijaya, C. (2020). Kapabilitas dinamis sektor publik: Sebuah tinjauan literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 1–12.
6. Effendy, Pasariibu, Sjahril. (2015). Budaya organisasi, budaya perusahaan, budaya kerja. Medan : USU Press.
7. Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Ginting T. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif, Keberbakatan Manajerial, Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sibiru-biru Kabupaten Deli Serdang. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi; Universitas Methodist Indonesia.
9. Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, PT Bumi Askara.
10. Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
11. Heizer, J., & Render, B. (2024). Operations Management Sustainability And Supply. Chain Management (11th Ed.). Pearson Education
12. Juniarari. (2011). Komitmen Organisasi. Jakarta.
13. Kaswan, Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung. Indonesia: Alfabeta .
14. Mailani, D., Hulu, M. Z. T., Simamora, M. R., & Kesuma, S. A. (2024). Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm: Systematic Literature Review. *International Journal of Entrepreneurship and Sustainability Studies*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.31098/ijeass.v4i1.2002>
15. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
16. Pangestu, A. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
17. Priyono, A., & Santosa, E. B. (2022). Strategi Digitalisasi Organisasi Pemerintah di Tengah Pandemi COVID-19 dengan Pendekatan Kapabilitas Dinamis: Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan. *Selekta Manajemen: Jurnal Magister Manajemen dan Studi Bisnis*, 4(1), 1–10.
18. Purwaningsih, dkk. 2021. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lontar Tiga Tangerang. *Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*; SSN : 2614-3291 (online) <http://dx.doi.org/10.32493/keberlanjutan.v6i2.y2021.p155-167>.
19. Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT.PLN Banda Aceh, 6(1), 68–76.
20. Ratnasari LS dan Letgsoin RP (2020). Pengaruh Engagement karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Komunikasi Emas. *Dimensi*, Vol. 9, No. 1 : 17-34 Maret 2020
21. Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
22. Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat
23. Robbins. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar. Abadi, Jakarta.
24. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba. Empat.
25. Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Aditama.
26. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
27. Sianipar, G. T., Mardiana, M., & Isbah, U. (2024). Penerapan Konsep Resources Based View (RBV) dalam Mencapai Keunggulan Kompetitif Industri Rumah Tangga Pengolahan Amplang Udang Di Kecamatan Tembilahan Kota. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol 5(1).
28. Sinambela, Lijan Poltak. 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim. Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja) ,Penerbit Pt Bumi Aksara. Jakarta
29. Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
30. Sunyoto, Danang. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku. Seru.
31. Sulaksono, Hari. 2019. Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta : Deepublish. Publisher.
32. Sutrisno. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Telkom Akses Medan. Skripsi. Universitas Medan Area.
33. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
34. Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-9). Jakarta., Kencana.
35. Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
36. Teece, D. J. (2023). The evolution of the dynamic capabilities framework. In R. Adams, D. Grichnik, A. Pundziene, & C. Volkmann (Eds.), *Artificiality and sustainability in entrepreneurship* (pp. 113–129). Springer. doi.org
37. Thoha, Miftah. 2012. Kepemimpinan Dalam Manajemen: PT.Raja Grafindo. Persada, Jakarta.
38. Waruwu Y dan Sumiati (2022). Pengaruh Manajemen Bakat dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis* Vol. 2 No. 1 Juli 2022 Hal. 135-153 DOI : <https://doi.org/10.47233/jebis.v2i1.70>
39. Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm, *Strategic Management. Journal*, Vol. 5(2), 171-180.
40. Wirawan. (2017). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi Aplikasi dan Penelitian. Depok: Raja Grafindo Persada.