

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di dalam dunia perusahaan telah memasuki masa globalisasi artinya persaingan yang semakin kuat bukan hanya perusahaan yang ada dalam negeri saja bahkan hingga perusahaan multinasional. Sehingga Setiap perusahaan/instansi dituntut untuk mengikuti perkembangan globalisasi dengan meningkatkan performa perusahaan agar mampu berkembang dan mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan hidup perusahaan atau instansi hingga masa yang akan datang.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. **Indrajaya & Pidie, (2021)** mengatakan Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi pokok esensial yang dibutuhkan dalam perusahaan guna mendukung implementasi strategi bisnis yang efektif dan meningkatkan daya saing perusahaan.

**Hermani, (2020)** mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah manamen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Didalam dunia bisnis perusahaan/instansi, sumber daya manusia tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam mencapai visidan misi

perusahaan atau instansi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari pengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya, Selain itu dalam perkembangan perusahaan/instansi dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Hal ini merupakan bahwa perusahaan/instansi tidak lepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerja dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan/instansi sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan/instansi itu sendiri, dan berkaitan dengan pegawai karena kinerja yang baik selalu dikaitkan dengan faktor pendukungnya yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi serta komitmen organisasi dimana ketiga hal tersebut mampu memicu kepuasan kerja tiap karyawan. Masalah kinerja pegawai ini harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja pegawai berkaitannya dengan prestasi perusahaan/instansi.

Sumber daya manusia menjadi komponen utama bagi setiap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan yang baik dilakukan tidak hanya untuk mencapai kinerja finansial dari sisi perusahaan, namun juga tujuan karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh karakter atau perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan serta lingkungan dalam perusahaan. Perhatian yang besar pada pengembangan sumber daya manusia atau SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan

kualitas, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana pegawai tersebut berada. Kinerja pegawai yang tinggi akan berimplikasi langsung pada perusahaan, maka setiap pihak manajemen tertuju pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Menurut **Koesworo, ( 2022)** kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu kinerja pegawai merupakan tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memberikan dampak yang dapat menjadi motivasi, himbauan, dan pengawasan terhadap pihak-pihak atau kelompok di bawah kepemimpinan tersebut untuk disebut pemimpin sukses atau tidak yakni bisa dilihat dari gaya seseorang dalam memimpin kelompoknya untuk

bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Rahmawati et al, (2023)** kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu sekolah akan berbeda dengan sekolah lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi. Sehingga pemimpin adalah proses mempengaruhi atau membimbing pengikut melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dalam sebuah organisasi pemimpin sangatlah memberi pengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan adanya budaya organisasi yang memainkan peran penting dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan etika kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih maksimal. Menurut **A et al., (2022)**. budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai,norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. diterapkan dan diajarkan kepada anggota-anggota yang baru untuk menjalin keharmonisan antar pegawai.

Dengan adanya kompetensi yang tinggi akan berdampak bagus bagi instansi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi pegawai masih rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan.

Oleh karena itu perlunya diterapkan komitmen organisasi dalam diri setiap karyawan. **Darmawan & Mardikaningsih, (2021)** mengatakan komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya

Berdasarkan penjelasan beberapa teori di atas, dalam organisasi atau perusahaan tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai. Jalannya organisasi atau perusahaan pasti akan diwarnai oleh budaya organisasi terhadap individu yang berkepentingan dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang menjadi faktor mediasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menurut.

**Muhammad et al.,(2023)** dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil, Menengah dan Perindustrian Kota Metro". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan budaya organisasi memberikan pengaruh yang lebih besar. Sedangkan hasil penelitian yang dialakukan menurut **Retno Wibowo(2023)** pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa baik budaya maupun komitmen

organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memperkuat peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja

Mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada kantor kementerian agama kabupaten solok. Penulis akan mendeskripsikan fenomena dan penyebab fenomena yang mengenai kinerja pegawai beserta data pendukung berkaitan dengan kepemimpinan budaya organisasi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok .

Berikut ini diperoleh data mengenai sasaran dan pendekatan target capaian kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok yang dilihat sasaran kinerja dan hasil kuantitatif kerja pada tahun 2024 terlihat pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Target dan Capaian Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok Tahun 2024**

NO	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capain Kinerja(%)
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan ASN	Persentase dokumen perencanaan ASN yang sesuai kebutuhan satuan kerja	75	75	100%
2	Meningkatnya kualitas perencanaan dan anggaran	Persentase output perencanaan yang berbasis data	85	60	70.59%
3	Meningkatnya pengelolaan BMN yang akuntabel	Persentase nilai Barang Milik Negara yang	50	50	100%

NO	Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	Capain Kinerja(%)
		ditetapkan status penunaan dan pemamfaatanya			
<b>4</b>	Meningkatnya kualitas kinerja penyeluh agama	Nilai kinerja penyeluh agama	<b>80</b>	<b>78,6</b>	<b>98,25%</b>
<b>5</b>	Meningkatnya kualitas data dan sistem informasi	Persentase data agama dan pendidikan yang valid dan realible	<b>85</b>	<b>45</b>	<b>52,94%</b>

*Sumber data :Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok,2024*

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan data dan target capaian kerja kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok dalam tahun 2024 belum maksimal dengan jumlah yang telah dihitung mengindikasikan dari 100% penilaian kinerja. Dilihat sasaran strategi nomor 1 untuk meningkatnya kualitas pengelolaan ASN sesuai kebutuhan yang terlaksanakan dengan capaian target 75, yang terealisasi 75 dan persentase 100% berarti sudah terealisasi. Pada sasaran strategi nomor 2 meningkatnya kualitas perencanaan dan anggaran yang harus di capai dengan target 80, yang terealisasi 60 dan persentase hanya 70,59% berarti sisa 29,49% yang belum terealisasi. Pada sasaran strategi nomor 3 meningatkanya pengelolaan BMN yang akuntabel dengan capain target 50 yang terialisasi 50 dan persentase 100% berarti berarrii sudah terealisasikan semuanya .Pada sasaran strategi nomor 4 meningkatnya kualitas kinerja penyeluh agama dengan target 80, yang terealisasi 78,6 dan persentase 98,25% berarti sisa 1,75% yang belum terealisasikan. Pada sasaran strategi nomor 5 Meningkatnya kualitas data dan sistem

informasi dengan capaian target 85 yang terealisasi 45 dengan persentase 59,24% berarti sisa 40,76% yang belum terealisasikan.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi target dan capaian kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten belum maksimal. Dengan demikian, usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan, mengingat dengan begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. Maka diperlukan adanya perhatian terhadap kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja pegawai dan komitmen organisasi.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan kepemimpinan dalam sebuah perusahaan/instansi. **Lina, (2020)** kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi. Kemudian menurut **Jung et al.,(2020)** kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan atau kelompok . Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan diatas dapat kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai kemampuan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membantu orang lain dalam bekerja secara antusias untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, baik dalam konteks organisasi maupun kelompok.

Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan **Putra et al., (2021)**

Penelitian yang dilakukan oleh **JASMINE, (2020)** Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bersama Makmur Rahaja Padang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh disiplin kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Musa & (Yuliza022)** Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. Hasil menunjukkan bahwa pembentukan komitmen organisasi Kantor KPU Sumsel dapat dilakukan melalui gaya kepemimpinan yaitu kemampuan pimpinan untuk memperhatikan sepenuhnya karyawan dengan pemberi motivasi dan komitmen organisasi melalui pemberian delegasi, tanggung jawab dan memberdayakan karyawan. kepuasan kerja secara keseluruhan dikumpulkan akan meningkatkan komitmen organisasi, organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung bekerja lebih efektif

Penelitian yang dilakukan oleh (Mega & Oryza Tannar, 2024) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada Kantor Pelayanan Pajak

Perusahaan Masuk Bursa Jakarta selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi belum dapat meningkatkan kinerja melalui komitmen organisasi. Kompetensi dan budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen tetapi komitmen ini dapat didukung oleh budaya organisasi yang kondusif dan lebih banyak didukung oleh kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh **Rahmaini, (2023)** Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interenng pada PT. Pegadaian Kota Tanjung Pinang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang. 2) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang. 3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang. 4) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang. 5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang. 6) Kepuasan Kerja menjadi variabel intervening dan mampu memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. 7) Kepuasan kerja menjadi variabel intervening mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kota Tanjungpinang karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung.

Penelitian Yang dilakukan oleh (**Faraby, 2022**) Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh **Haryani et al., (2022)** Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

melalui kepuasan kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok berkaitan dengan adanya fenomena kinerja pegawai yang diperkuat dari data pendukung faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan mencoba membahas mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang tidak sesuai disinyalir dapat menurunkan hasil kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
2. Masih adanya target pertahun yang belum tercapai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok.
3. Masih banyak terjadinya selisih paham antara sesama pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok
4. Kurangnya ketelitian pegawai dalam bekerja sehingga melakukan beberapa

5. Banyaknya terjadi kesalah pahaman pendapat pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.
6. Kinerja pegawai belum maksimal dalam mencapai target program kerja yang harus diikuti dalam meningkatkan kinerjanya pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.
7. Pegawai masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.
8. Menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.
9. Kurangnya kesadaran pegawai akan penyelesaian tugas, sehingga banyak tugas yang tidak terselesaikan pada waktunya pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok
10. Kemampuan pegawai dalam bekerja belum memuaskan pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut dan agar penelitian ini fokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran, maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti. Penulis membatasi pengaruh kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi(X2), kinerja Pegawai sebagai variabel yang terikat (Y), dan komitmen Organisasi (Z), sebagai variabel intervening dengan objek penelitian Kantor Kementrian Agama Kabupaten Solok.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi
2. Untuk mengetahui ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
3. Untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
5. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai
6. Untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
7. Untuk mengetahui pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khusus nya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada kantor kementerian agama kabupaten solok

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

## 3. Bagi pemabaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang budaya organisasi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja dari instansi sendiri dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi.