

---

---

# Analisis Kepemimpinan, Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

---

---

**Suparto**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Madani  
[tigacahayakembar@gmail.com](mailto:tigacahayakembar@gmail.com)

**Agus Hardaya**

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Madani  
[agushardaya@stiamadani.ac.id](mailto:agushardaya@stiamadani.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sarana kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat komisi pemilihan umum kabupaten klaten Melalui Komitmen Organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian survey. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel Sampel dalam penelitian ini adalah 34 pegawai sekretariat komisi pemilihan umum kabupaten klaten. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Data dalam riset ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Alat analisis yang dipakai Uji Instrumen Penelitian, Uji linearitas, analisis jalur dan regresi dengan uji t, uji F dan Uji  $R^2$ . Hasil Uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai  $R^2$  total adalah 95,9%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi pegawai sebesar 96% dan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan variabel lain

diluar model penelitian. Penggunaan intervening dalam penelitian ini adalah tidak efektif. Variabel kepemimpinan adalah paling efektif dalam meningkatkan kinerja, karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

Keyword : kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi, kinerja.

## I. PENDAHULUAN

Isu dan permasalahan yang terjadi di Komisi Pemilihan Umum, secara umum masih merupakan pekerjaan rumah yang harus dibenahi. Banyaknya masalah yang tidak diselesaikan menyebabkan di Komisi Pemilihan Umum (KPU) menjadi lebih kompleks. Dampaknya, kepercayaan publik terhadap Komisi Pemilihan Umum bisa menurun.

KPU harus lebih memprioritaskan pada kinerja terhadap pembenahan Komisi Pemilihan Umum Daerah (KPUD) yang selama pemilihan legislatif banyak masalah. Sepintas beberapa pendapat bahwa KPU belum bekerja secara maksimal. KPU masih perlu menunjukkan profesionalitasnya dalam menyelesaikan permasalahan dengan baik, KPU adalah lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang bersifat nasional, tetap dan mandiri yang mempunyai tugas, wewenang dan kewajiban menyelenggarakan Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD, Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden dan Pemilihan Umum Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia Sekretariat KPU Kabupaten Klaten dalam hal ini pegawai, dituntut untuk menangani sumber daya manusia secara tepat, sehingga kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Di samping itu pula, dengan penanganan sumber daya yang tepat menjadikan organisasi atau organisasi semakin dinamis dan berkembang pesat.

Kinerja pegawai di KPU Kabupaten Klaten selama ini belum berjalan optimal karena institusi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat masih terkesan belum sepenuhnya transparan, akuntabel, responsif dan bersih dari segala bentuk penyalahgunaan kekuasaan. Untuk mencapai fungsi KPU Kabupaten Klaten yang andal, produktif, akuntabel maka diperlukan perbaikan kinerja pegawai secara berkelanjutan terutama dengan memperbaiki kualitas sumber daya manusia institusi terutama terkait aspek kepemimpinan, sarana kerja, dan komitmen organisasi pegawai untuk menciptakan kinerja secara maksimal.

## II. METODE

### 1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan *level eksplanatif* yang menjelaskan hubungan sebab akibat dari variabel penelitian. Dalam penelitian ini akan dilakukan pengujian yang menjelaskan pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Sarana kerja sebagai variabel independen (X) terhadap variabel dependen kinerja (Y2) melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (Y1). Metode pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan bantuan kuesioner disebarakan langsung kepada responden yaitu para pegawai pada Sekretariat komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten dan sebagai obyek penelitian.

### 2. Data

#### 1. Data

Data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari para pegawai Sekretariat komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten melalui penyebaran kuesioner. Pengertian data primer atau yang disebut pula sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012).

#### 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Observasi yaitu pengamatan langsung di lapangan yang dilakukan untuk mendapat informasi atau data dari penelitian baik berupa subyek atau obyek.
  - b. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan tujuan penelitian..
- Ditinjau dari jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian total populasi dalam kategori data kuantitatif, dengan menggunakan skala dasar pengukuran Likert (Sugiyono, 2012) memakai urutan skala lima yaitu 1, 2, 3, 4 dan 5 yang mempunyai kriteria sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Netral (N) : 3
- d. Tidak setuju (TS) : 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) : 1.

### 3. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Instrumen Penelitian

- a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Semakin tinggi validitas alat ukur maka semakin kecil varian kesalahannya. Dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsisten suatu alat ukur (kuesioner). Dalam penelitian ini reliabilitas diukur dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, Dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) dari 0,60 (Ghozali, 2008).

### 2. Linieritas

Uji Linieritas merupakan uji keadaan di mana hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen bersifat linier ( garis lurus ) dalam *range* variabel independen tertentu. Linieritas bisa diuji dengan menggunakan *scatter plot* ( diagram pencar) seperti digunakan untuk deteksi data outlier, dengan memberi tambahan garis regresi.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Path Analysis

##### 1) Analisis jalur

Adapun teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2008) mengemukakan penjabaran mengenai analisis jalur sebagai berikut:

##### a) Diagram jalur

Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, intervening dan dependen. Untuk mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan simbol anak panah berkepala satu, ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau intervening dan variabel dependen, anak panah ini juga menghubungkan error dengan variabel dependen dan untuk mempresentasikan hubungan korelasi atau kovarian diantara dua variabel menggunakan anak panah berkepala dua (*two headed arrow*).

##### b) Koefisien Jalur

Koefisien jalur mengindikasikan besarnya pengaruh langsung dari suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi atau dari suatu

variabel eksogen terhadap variabel endogen. Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur dapat dilihat pada sebuah *path* diagram.

c) Asumsi-asumsi analisis jalur

Untuk efektivitas penggunaan analisis jalur diperlukan beberapa asumsi sebagai berikut:

- (1) Hubungan antar variabel dalam model adalah linier dan adaptif
- (2) Seluruh error diasumsikan tidak berkorelasi dengan lainnya.
- (3) Variabel diasumsikan dapat diukur secara langsung
- (4) Model hanya berbentuk rekrusive atau searah.
- (5) Variabel-variabel minimal diukur dengan skala Likert
- (6) Koefisien Korelasi Jalur

Untuk mengetahui besarnya koefisien korelasi antar variabel independen maka penelitian ini juga menggunakan koefisien korelasi Pearson yang diolah melalui SPSS, sedangkan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dan hubungan variabel independen dengan variabel dependen, maka dapat dinyatakan dengan fungsi linier (paling tidak mendekati) dan diukur dengan suatu nilai yang disebut koefisien korelasi.

Menurut Supranto (2007) mengemukakan nilai koefisien korelasi ini paling sedikit -1 dan paling besar 1, jadi jika  $r =$  koefisien korelasi maka nilai  $r$  dapat dinyatakan sebagai berikut:  $-1 \leq r < 1$ , artinya:

- (1) Jika  $r = 1$ , hubungan X dan r sempurna dan positif (mendekati 1, yaitu hubungan sangat kuat dan positif). Korelasi positif artinya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan nilai X terjadi bersama-sama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.
- (2) Jika  $r = -1$  atau mendekati -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif mendekati -1, yaitu hubungan sangat kuat dan negatif. Korelasi negatif artinya hubungan antara variabel independen dengan dependen bersifat berlawanan. Dengan kata lain peningkatan nilai X terjadi bersama-sama dengan penurunan nilai r atau sebaliknya.
- (3) Jika  $r = 0$ , hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan. Maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dikatakan sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Dengan kata lain

hubungan antara variabel X dengan variabel Y sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Penentuan kuat lemahnya koefisien korelasi (r) atau arti harga nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) sebagai berikut:

Tabel Interpretasi koefisien korelasi nilai r

Koefisien korelasi	Tafsiran
0,80 – 1,00	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

d) Persamaan Struktur Regresi Jalur

Persamaan Regresi I (sub struktur I)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

$Y_1$  = Komitmen organisasi

$X_1$  = kepemimpinan

$X_2$  = sarana kerja

$\beta_1 \dots \beta_2$  = Koefisien regresi

$e_1$  = Residual

Persamaan Regresi II (sub struktur II)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_2$$

Keterangan :

$Y_2$  = Kinerja

$X_1$  = kepemimpinan

$X_2$  = sarana kerja

$X_3$  = Komitmen organisasi

$\beta_1 \dots \beta_3$  = Koefisien regresi

$e_2$  = Residual

### 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Total

Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Total diperoleh dari :  $e_1$  persamaan 1, dimana  $e_1 = \sqrt{1 - R_1^2}$ ,  $e_2$  persamaan 2, dimana  $e_2 = \sqrt{1 - R_2^2}$ . Nilai Koefisien determinasi ( $R^2$ ) Total:  $R^2 = 1 - (e_1^2 \times e_2^2)$ , jika nilai mendekati 1, maka variabel dependen dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel independen.

### 2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial variabel independen terhadap dependen. Untuk mengetahui diterima atau ditolak  $H_0$ , maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan level of significant 0,05. Apabila nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

### 3) Signifikansi F (F test)

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui diterima atau ditolak  $H_0$ , maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan level of significant 0,05. Apabila nilai sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

### III. PEMBAHASAN

#### A. Uji Instrumen Penelitian

Berikut ini hasil uji instrumen dalam penelitian ini:

##### a. Uji Validitas

- 1). Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel Kepemimpinan terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,333$  dan didapatkan hasil dari 7 item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai  $r_{item}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

- 2). Validitas item pertanyaan untuk variabel Sarana kerja ( $X_2$ )

Variabel Sarana Kerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,333$  dan didapatkan hasil dari 7 item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai  $r_{item}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

- 3). Validitas item pertanyaan untuk variabel Komitmen organisasi ( $X_3$ )

Variabel Komitmen Organisasi terdiri dari 8 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,333$  dan didapatkan hasil dari 8 item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai  $r_{item}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

- 4). Validitas item pertanyaan untuk variabel Kinerja (Y)

Variabel Kinerja terdiri dari 7 item pertanyaan. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,333$  dan didapatkan hasil dari 7 item pertanyaan semua valid karena mempunyai nilai  $r_{item}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ .

##### b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas akan digunakan *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dengan program SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Instrumen dinyatakan valid apabila nilai alpha ( $\alpha$ ) > 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut:



### Hasil uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,838	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Sarana kerja	0,839		Reliabel
Komitmen organisasi	0,922		Reliabel
Kinerja	0,849		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, 2018.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa dari hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

### B. Uji Linieritas

Uji linieritas yang akan dilakukan adalah dengan uji Lagrange Multiplivariat. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $C^2$  hitung atau  $(n \times R^2)$ . Hasil uji linieritas sebagai berikut:

Uji Linieritas

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,025 <sup>a</sup>	,001	-,103	,98905106

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Sarana Kerja

b. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 34, besarnya nilai  $c^2$  hitung =  $34 \times 0,001 = 0,034$  sedangkan nilai  $c^2$  tabel sebesar 43,78. Nilai  $c^2$  hitung <  $c^2$  tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

### C. Analisis Jalur

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan 2 (dua) persamaan. Hasil dari olah data sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,750	4,480		-,391	,699
	Kepemimpinan	,484	,121	,440	4,008	,000
	Sarana Kerja	,688	,129	,586	5,345	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

## 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

$$Y_1 = 0,440 X_1 + 0,586 X_2 + e$$

$$\text{Sig } (0,000)** \quad (0,000)**$$

Ket :

$$Y_1 = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Sarana Kerja}$$

$$e_1 = \text{Residual}$$

\*\* = Signifikan

Berikut ini penjelasan dari persamaan 1 analisis regresi jalur:

- $\beta_1$  = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,440 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Ini berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka semakin tinggi komitmen organisasi, dengan asumsi variabel sarana kerja konstan.
- $\beta_2$  = koefisien regresi variabel sarana kerja sebesar 0,586 menunjukkan bahwa variabel sarana kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Ini berarti semakin tinggi sarana kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dengan asumsi variabel kepemimpinan konstan.

## 2. Hasil Persamaan 2

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2:

Tabel Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,693	2,119		,327	,746
	Kepemimpinan	,578	,071	,681	8,191	,000
	Sarana Kerja	,252	,085	,279	2,973	,006
	Komitmen Organisasi	,140	,086	,181	1,625	,115

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan ke dua sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,681 X_1 + 0,279 X_2 + 0,181 X_3 + \epsilon$$

$$\text{Sig} \quad (0,000)** \quad (0,000)** \quad (0,115)$$

Ket :

$$Y_2 = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Sarana Kerja}$$

$$X_3 = \text{Komitmen Organisasi}$$

$$\epsilon_2 = \text{Residual}$$

\*\* = Signifikan

Penjelasan dari persamaan 2 analisis regresi jalur:

- a.  $\beta_1$  = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,681 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini berarti apabila kepemimpinan semakin baik maka semakin tinggi kinerja, dengan asumsi variabel sarana kerja dan komitmen organisasi konstan.
- b.  $\beta_2$  = koefisien regresi variabel sarana kerja sebesar 0,279 menunjukkan bahwa variabel sarana kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini berarti semakin tinggi sarana kerja maka semakin tinggi kinerja, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi konstan
- c.  $\beta_3$  = koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,181 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja, dengan asumsi variabel kepemimpinan dan sarana kerja konstan.

## D. Uji F

### 1. Uji F pada persamaan 1

Uji F pada persamaan 1 menghasilkan data printout sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F Persamaan 1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,962	2	127,481	28,984	,000 <sup>a</sup>
	Residual	131,947	30	4,398		
	Total	386,909	32			

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji F persamaan ke satu menunjukkan bahwa kepemimpinan, dan sarana kerja mempunyai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 28,984 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga secara simultan variabel kepemimpinan, dan sarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 2. Uji F pada persamaan 2

Uji F pada persamaan 2 menghasilkan data printout sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji F Persamaan 2

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,856	3	67,285	68,739	,000 <sup>a</sup>
	Residual	28,387	29	,979		
	Total	230,242	32			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Sarana Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F persamaan ke dua menunjukkan bahwa kepemimpinan, dan sarana kerja, komitmen organisasi mempunyai nilai  $F_{hitung}$  sebesar 68,739 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga secara simultan variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**E. Pengujian Hipotesis**

Hasil uji t pada persamaan 1 dan 2 sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji t

Persamaan	Hubungan Antar Variabel	Beta	Sig	Keterangan
1	Kepemimpinan→Komitmen organisasi	0,440	0,000	Signifikan
	Sarana kerja→Komitmen organisasi	0,586	0,000	Signifikan
2	Kepemimpinan→Kinerja	0,681	0,000	Signifikan
	Sarana kerja→ Kinerja	0,279	0,000	Signifikan
	Komitmen organisasi→ Kinerja	0,181	0,115	Tidak Signifikan

Data diolah tahun 2018

Dari tabel di atas dapat disimpulkan:

a. Hipotesis 1

Dari Tabel 2 dapat dilihat nilai sig Kepemimpinan ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.

b. Hipotesis 2

Dari Tabel 3 dapat dilihat, nilai sig Sarana kerja ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.

c. Hipotesis 3

Dari Tabel 4 dapat dilihat nilai sig Kepemimpinan ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.

d. Hipotesis 4

Dari Tabel 5 dapat dilihat, nilai sig Sarana kerja ( $0,000 < 0,05$ ), berarti bahwa sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti

e. Hipotesis 5

Dari Tabel IV.14 dapat dilihat, nilai sig komitmen organisasi ( $0,115 < 0,05$ ), berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tidak terbukti.

## F. Uji Determinasi

### 1. Uji Determinasi (varian) Persamaan 1

Hasil pengolahan data untuk analisis regresi jalur diperoleh informasi output sebagai berikut :

Tabel 12. Uji Determinasi Persamaan 1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 <sup>a</sup>	,659	,636	2,097

a. Predictors: (Constant), Sarana Kerja, Kepemimpinan

Besarnya  $\varepsilon_1$  dihitung dengan rumus  $\varepsilon_1 = \sqrt{1-R^2}$  maka untuk  $\varepsilon_1$  dengan melihat tabel Uji determinasi persamaan 1, dapat dihitung :  $\varepsilon_1 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,659} = 0,583$

## 2. Uji Determinasi (varian) Persamaan 2

Hasil pengolahan data untuk analisis regresi jalur diperoleh informasi output sebagai berikut:

Tabel Uji Determinasi Persamaan 2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 <sup>a</sup>	,877	,864	,989

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Sarana Kerja

Besarnya  $\varepsilon_2$  dihitung dengan rumus  $\varepsilon_2 = \sqrt{1-R^2}$  maka untuk  $\varepsilon_2$  dengan melihat tabel Uji determinasi persamaan 1, dapat dihitung :  $\varepsilon_2 = \sqrt{1-R^2} = \sqrt{1-0,877} = 0,350$ .

## 3. Nilai Determinasi Total ( $R^2$ )

Berdasarkan nilai  $e_1$  dan nilai  $e_2$  maka nilai  $R^2$  total adalah:  $= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) = 1 - (0,583^2 \times 0,350^2) = 1 - (0,339 \times 0,122) = 1 - 0,041 = 0,959$  atau 95,9%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi pegawai sebesar 95,9% dan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi

## G. Hasil Korelasi

Hasil korelasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Korelasi

### Correlations

		Kepemimpinan	Sarana Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,236	,578**	,852**
	Sig. (2-tailed)		,186	,000	,000
	N	33	33	33	33
Sarana Kerja	Pearson Correlation	,236	1	,690**	,565**
	Sig. (2-tailed)	,186		,000	,001
	N	33	33	33	33
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,578**	,690**	1	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33
Kinerja	Pearson Correlation	,852**	,565**	,768**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	
	N	33	33	33	33

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dengan memperhatikan tabel hasil korelasi dapat disimpulkan, hasil korelasional atau hubungan antar variabel penelitian dengan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan ke Komitmen organisasi adalah 0.578, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat.
- b. Sarana kerja ke Komitmen organisasi adalah 0.690, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat
- c. Kepemimpinan ke Kinerja adalah 0,852, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel sangat kuat
- d. Sarana kerja ke Kinerja adalah 0.565, dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel cukup kuat
- e. Komitmen organisasi ke Kinerja adalah 0,768 dapat diartikan bahwa hubungan/korelasi kedua variabel kuat.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.
2. Sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, terbukti.



3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti.
4. Sarana kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti
5. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja maka hipotesa yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, tidak terbukti
6. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Nilai  $R^2$  total adalah 95,9%. Ini berarti bahwa kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, sarana kerja, komitmen organisasi pegawai sebesar 95,9% dan sisanya sebesar 4,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian misalnya lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi.
8. Berdasarkan hasil analisis Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung mengindikasikan bahwa kepemimpinan maupun sarana kerja secara langsung lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung, maka dalam analisis jalur ini, intervening tidak efektif
9. Variabel kepemimpinan dipilih sebagai alternatif paling efektif dalam meningkatkan kinerja, sehingga peningkatan kepemimpinan lebih diprioritaskan.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. Malayu.. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, H., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Jakarta.
- Supranto .2007. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

Santoso, 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi. Yogyakarta