

# KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA

## THE EFFECT OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OFFICE OF COMMUNICATION AND INFORMATION OFFICE

\*Dedi Firmansyah<sup>1</sup>, Hazairin Habe<sup>2</sup>, Refi Arioen<sup>3</sup>

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence\*:

e-mail : dedifirmansyah1511@gmail.com

### Abstrak

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi dituntut untuk bisa membuat individu-individu dalam organisasi yang dipimpinnya bisa berperilaku sesuai dengan yang diinginkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu seorang pemimpin haruslah bisa memahami perilaku individu-individu di dalam organisasi yang dipimpinnya untuk bisa menemukan kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat adalah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi merupakan sebuah hasrat atau keinginan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk mempertahankan posisi atau keanggotaan yang dimilikinya dalam sebuah organisasi. Untuk dapat meningkatkan Komitmen Organisasi tentu banyak faktor yang mempengaruhi antara lain faktor intern yaitu yang ada pada diri pegawai seperti motivasi, loyalitas, dan rasa tanggung jawab serta faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, tingkat kerjasama antar pegawai lain dan fasilitas kerja. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 63 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 46,5% yang berarti Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 46,5% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 49,5% yang berarti bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 49,5% terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh yang simultan antara Kepemimpinan (X1), dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 62,5% yang berarti bahwa Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sebesar 62,5% terhadap Kinerja Pegawai.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

### Abstract

Leadership in an organization is required to be able to make individuals in the organization they lead behave in accordance with what the leader wants to achieve organizational goals. Therefore, a leader must be able to understand the behavior of individuals in the organization he leads in order to find the right leadership for his organization. The next factor that affects the performance of employees at the office of communication and informatics of West Lampung Regency is commitment organization. Organizational commitment is a desire within an employee to embrace their position or their membership towards an organization. To improve employee performance, of course many factors influence, among others, internal factors, namely those of employees such as motivation, loyalty, and responsibility, also other external factors such as work environment, teamwork and work facilities. The research carried out is descriptive quantitative research. This study used 63 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where Leadership (X1) and Commitment Organization (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, it has been found that the answer to the hypothesis is as follows; there is an influence of leadership (X1) on employee performance (Y), with a level of influence (R-square) of 46.5%, which means leadership has an influence of 46.5% on employee performance. There is an influence between Commitment Organization (X2) and Employee Performance (Y), with an influence level of 49.5%, which means that Work Discipline has an influence of 49.5% on Employee Performance. There is an influence between Leadership (X1), Commitment Organization (X2) and Employee Performance (Y), with a level of influence of 62.5% which means that Leadership and Work Discipline have an influence of 62.5% on Employee Performance.

**Keywords :** Leadership, Commitment Organization, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Seorang pimpinan diharuskan memiliki sifat dan karakteristik sebagai seorang pimpinan agar dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah manajemen dalam sebuah organisasi/perusahaan. Bila seorang pimpinan dapat menerapkan sifat dan karakteristiknya dengan jujur, adil, dan baik, maka para bawahannya akan secara suka rela menuruti apa yang diperintahkan. Selain itu seorang pimpinan diharapkan untuk dapat berperan dalam pemberian arah dan tujuan, penentuan kebijakan, serta pembinaan kepada bawahannya.

Dalam sebuah organisasi seorang pimpinan diharuskan untuk memenuhi tugas-tugas kepemimpinan, antara lain dengan memberikan instruksi, pendelegasian wewenang dan pengambilan keputusan. Seorang pegawai kerap kali melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya. disinilah peranan Pimpinan sebagai instruktur dalam suatu organisasi untuk memberikan arahan.

Tidak hanya berperan penting dalam sebuah organisasi, kepemimpinan juga dapat diimplementasikan dalam berbagai aspek selama orang tersebut memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi tindakan seseorang untuk berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pimpinan adalah seseorang dengan kemampuan memimpin bawahan. oleh sebab itu Kepemimpinan hanya dapat dijalankan oleh seorang pemimpin. Pimpinan dituntut untuk dapat secara aktif membuat rencana, menanggapi pendapat bawahan, mengkoordinasi,

serta memberikan instruksi kepada pegawai yang dipimpinnya.

Kepemimpinan secara langsung berpengaruh dalam peningkatan kapasitas kemampuan pegawai sebagai usaha peningkatan kinerja dan pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja dengan kondisi ideal, diperlukan seorang sosok pimpinan yang dapat memicu serta membimbing bawahannya.

Dari hasil pengamatan, penulis menemukan bahwa Kepala Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat termasuk dalam kategori pimpinan yang baik, hal ini ditandai dengan sedikitnya komplain dari bawahan atau perasaan dari bawahan yang merasa kurang puas dengan tingkat kepemimpinan pada kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan peningkatan kemampuan kepemimpinan dalam Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat, karena masih terdapat sedikit banyak hal dalam beberapa bagian yang masih dinilai belum sempurna dari sisi kepemimpinan menurut opini para pegawai.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat adalah Komitmen Organisasi. Menurut Adrial (2018:24) Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, namun juga dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah besarnya rasa loyalitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Loyalitas berkaitan erat dengan komitmen

organisasi pegawai terhadap suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat adanya beberapa pegawai yang terlambat hadir menunjukkan bahwa komitmen terhadap instansi menurun dilihat dari daftar absensi pegawai di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Hal ini akan berdampak negatif terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2001) dalam Akhmad Fauzi (Manajemen Kinerja, 2020). Agar tercapai peningkatan kinerja pegawai tentunya terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya, baik secara internal yang ada pada masing-masing karyawan seperti motivasi, disiplin, keterampilan, tingkat intelektual dan kompetensi, maupun dari faktor eksternal seperti pengawasan, binaan pimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja. Faktor internal dapat dibentuk dari keinginan dan usaha pribadi, sementara faktor eksternal dibentuk dari bagaimana baik buruknya komponen-komponen yang ada pada lingkungan kerja. Pembentukan lingkungan kerja yang baik dapat dicapai dengan membentuk lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tercukupi sarana dan prasarana yang tersedia.

Terlihat bahwa kinerja pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat mengalami penurunan. Hal ini akan berdampak negatif bagi hasil kerja pegawai yang kurang efektif.

## KAJIAN TEORI

Kepemimpinan adalah sebuah tindakan gaya, kegiatan dan kemampuan seorang pemimpin yang membentuk hubungan dengan kelompok individu dengan tujuan mencapai target tertentu secara bersama. (Amri, 2022:94). Kepemimpinan dapat terjadi jika ada kumpulan individu yang memiliki satu tujuan yang harus dicapai baik dalam jangka waktu pendek ataupun dalam jangka waktu yang panjang, sehingga seringkali ukuran keberhasilan sebuah kepemimpinan dilihat atas keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Ordway Tead (*The Art of Leadership*, 1935) dalam buku Kartini Kartono (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Hal penting yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam menerapkan kepemimpinan dalam suatu instansi atau organisasi adalah bahwa menjadi seorang pemimpin itu harus mampu mengamati dan menemukan kenyataan dari suatu lingkungan, untuk itu pemimpin harus mampu melihat, mengamati dan memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, bagaimana keadaan organisasinya, bagaimana situasi penugasannya dan juga bagaimana tentang dirinya sendiri sehingga pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat.

Dalam analisis literatur lainnya didapati definisi dari kepemimpinan menurut para ahli, Diantaranya: menurut Cia Cai Cen (2022:116). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi seorang individu maupun kelompok untuk mencapai

tujuan yang diinginkan dalam kondisi dan situasi tertentu yang dipengaruhi dengan kedisiplinan, penghargaan, ancaman ataupun ajakan.

Selanjutnya menurut Amri (2022) Kepemimpinan merupakan sikap yang harus dimiliki oleh perencana, pengorganisasi, pengarah, pemotivasi atau pengendali. Kepemimpinan merupakan sifat, perilaku, dan karakteristik yang harus dimiliki seorang pimpinan agar dapat mengelola organisasinya secara efektif dan efisien.

Jadi kepemimpinan kemampuan seseorang untuk dapat menjadi pusat dari kelompok dan penggerak dari bawahannya seperti yang diungkapkan Ordway Tead dalam buku Kartini Kartono (2006) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang – orang yang bekerja sama mencapai tujuan yang mereka inginkan bersama.

Dari beberapa definisi di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan aktivitas mempengaruhi dan menggerakkan orang lain atau sekelompok orang untuk sadar dan bekerja sama demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan kesanggupan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain.

Menurut Robbins and Judge (2008:100) komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Kinerja (*performance*) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Fauzi (2020), kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya.

Sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu entry-nya adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Adamy (2016 : 91) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atau instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, output yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Robbins & Judge (2008 : 26) menyatakan bahwa “kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi

efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara output yang efektif dengan input yang diperlukan untuk mencapai sasaran”.

## METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dimana proses penggalan informasi dari beberapa variabel diwujudkan dalam bentuk angka-angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Sandu Siyanto, 2015:17), dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. kemudian dijabarkan secara deskriptif dari data yang diperoleh untuk memperoleh rumusan jawaban.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Lampung Barat yang beralamatkan di Komplek Pemda Jl. Teratai No 3 Kelurahan Way Mengaku Kec. Balik Bukit Kabupaten Lampung Barat. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif, Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan pengumpulan angket secara virtual melalui survey google form kepada sampel dari objek yang diteliti. Kuisisioner akan dibuat disesuaikan berdasarkan indikator kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai dengan membuat jawaban berdasarkan skala likert.

Menurut Arikunto (2017:173) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat sebanyak 65 pegawai.

Menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 15-25%. Berdasarkan definisi diatas maka populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah adalah 63 responden karena pimpinan dan peneliti tidak termasuk responden dalam penelitian ini.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



Hasil uji besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada data hasil oleh program SPSS yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel. Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		X1_Total	Y_Total
X1_Total	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	63	63
Y_Total	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	63	63

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

Sumber : Data Olah, 2022. SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,682. Jika merujuk pada tabel Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono : 2008:216) maka tingkat korelasi Kepemimpinan (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) termasuk dalam kategori korelasi "kuat" yakni terletak pada (0,600 - 0,799).

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.948	3.357	5.645	.000
	X1_Total	.568	.078	.682	.000

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber : Data Olah, 2022. SPSS

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 7,280. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada tabel pedoman titik persentase distribusi t taraf signifikan 0,05 dengan nilai 1,669, maka thitung lebih besar dibanding ttabel maka Ha diterima sehingga variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan berpengaruh terhadap

variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah  $Y = 18,948 + 0,568X1$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kepemimpinan akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0, 568 point.

Berdasarkan Hasil Penelitian, Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R Square sebesar  $0,465 \times 100\% = 46,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,5%, sedangkan sisa 53,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Adapun indikator Kepemimpinan yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisioner nomor 9 dengan skor total jawaban responden 240, pimpinan dinilai belum memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pemberian tunjangan yang sesuai dengan kinerja, disiplin dan prestasi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) coefficients Uji Pengaruh Secara Parsial (Uji-t) Budaya Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.972	3.671	4.078	.000
	X2_Total	.737	.095	.704	.000

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber : Data Olah, 2022. SPSS

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung = 7,736. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada tabel pedoman titik persentase distribusi t

taraf signifikan 0,05 dengan nilai 1,669, maka thitung lebih besar dibanding ttabel maka  $H_a$  diterima sehingga variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Persamaan regresi antara variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 14,972 + 0,737X_2$ , yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Komitmen Organisasi akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,737 point.

Berdasarkan Hasil penelitian, Komitmen Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R Square sebesar  $0,495 \times 100\% = 49,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 49,5%, sedangkan sisa 50,5% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel. Uji Hipotesis Pengaruh Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ )

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,969	3,452		,012
	X1 Total	,356	,078	,427	,000
	X2 Total	,497	,098	,474	,000

a. Dependent Variable: Y\_Total

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 4,557 dan nilai nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 5,062. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada tabel pedoman titik persentase distribusi t taraf signifikan

0,05 dengan nilai 1,669, maka thitung lebih besar dibanding ttabel maka  $H_a$  diterima sehingga variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dinyatakan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Persamaan regresi antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) adalah  $Y = 8,969 + 0,356X_1 + 0,497X_2$ .

Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan, yaitu: Setiap perubahan pada nilai variabel Kepemimpinan sebesar satu poin, maka nilai pada variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,356 point. Dan Setiap terjadi perubahan pada nilai variabel Komitmen Organisasi sebesar satu point, maka nilai pada variabel Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 point.

Berdasarkan Hasil penelitian, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai R Square sebesar  $0,625 \times 100\% = 62,5\%$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 62,5%, sedangkan sisa 37,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Didapati bahwa Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, hal tersebut

- dapat dibuktikan dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,682, termasuk dalam kategori “kuat” yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah 46,5%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,280 menunjukkan hasil thitung = 7,280 lebih besar dibandingkan ttabel = 1,669. Persamaan regresi Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah  $Y = 18,948 + 0,568X_1$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat.
2. Didapati bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan, hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel sebesar 0,704, termasuk dalam kategori “kuat” yakni (0,600 – 0,799). Besarnya Koefisien Determinasi antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 49,5%. Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 7,736 menunjukkan hasil thitung lebih besar dibandingkan ttabel = 1,669. Persamaan regresi Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai adalah  $Y = 14,972 + 0,737X_2$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
  3. Didapati bahwa Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai secara signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil perhitungan regresi linier berganda Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh persamaan  $Y = 8,969 + 0,356X_1 + 0,497X_2$ . Hasil ini bermakna jika Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) tidak berubah maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) akan bernilai tetap. Apabila Kepemimpinan ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,356. Jika Komitmen Organisasi ditingkatkan satu point maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,497 point. Hasil pengujian hipotesis secara simultan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan hasil uji Fhitung = 50,002 yang nilainya jauh lebih besar dari nilai Ftabel = 3,143, pada taraf signifikan 5% dengan jumlah responden = 63 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat.
  4. Dari penelitian diatas didapati bahwa pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan atau komitmen organisasi secara partial. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji koefisien determinasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 62,5% yang



nilainya lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi Kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 46,5% atau nilai koefisien determinasi Komitmen Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai sebesar 49,5%.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pada indikator Kepemimpinan yang perlu mendapatkan perhatian adalah daftar kuisisioner nomor 9 dengan skor total jawaban responden 240, pimpinan dinilai belum memberikan tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan pemberian tunjangan yang sesuai dengan kinerja, disiplin dan prestasi pegawai.
2. Pada indikator Komitmen Organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah kuisisioner nomor 3 dengan skor total jawaban responden 184, pegawai dinilai belum memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja hingga pensiun pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lampung Barat. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran loyalitas individual di tempat bekerja.
3. Pada indikator Kinerja Pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah kuisisioner nomor 8 dengan skor total jawaban responden 259, pegawai dinilai kurang aktif dalam kegiatan membantu tugas pegawai lain meskipun memiliki waktu dan kesempatan. Peningkatan Indikator ini dapat dilakukan dengan meningkatkan rasa kebersamaan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2008). Kepemimpinan yang Memotifasi. Ahli Bahasa oleh Fairano Ilyas. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Umum.
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Malikussaleh.
- Amri, S. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Seval Literindo Kreasi.
- Ardial. (2018). Fungsi Komunikasi Organisasi. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah.
- Arikunto, Suharsimi. (2017). Prosedur Penelitian. Jakarta : Rhineka Cipta.
- Cahyani, R. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). Jurnal Ekobis Dewantara, Vol. 3. No. 1.
- Cen, C. C. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Inovasi Pratama Internasional.
- Efendi, M. F. (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.
- Fauzi, A. & Nugroho, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Airlangga University Press.
- Gusli. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan.
- Islamy, F. J. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif Dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap

- Turnover Intention Pada Dosen Tetap Stie Inaba Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, Vol. 15, No. 2, ISSN : 1412-6907.
- Juliandi, A., Irfan., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kartono, K. (2006). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lenny Hasan, (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja & Disiplin terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Energi Kota Bandung. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3 No. 1, ISSN : 2086-5031.
- Lewaherilla, N. C., & Kurniullah, A. Z. (2021). *Knowledge Management*. Zahir Publishing.
- Nofianti, N. & Qomariah. (2017). *Metode Penelitian Survey*. Pekanbaru.
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing.
- Robbins S.P. & Judge A. Timothy (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Ahli bahasa oleh Diana Angelica. Jakarta. Salemba Empat.
- Salma, D. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Uskesmas Di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 8, hlm 73-84, ISSN : 2302-2019
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siyanto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Suyono. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepush Publisher.
- Tead, O. (1935). *Art Of Leadership*. McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam Perspektif Organisasi edisi pertama*. Jakarta. Prenadamedia Group.