

SURAT KLARIFIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini

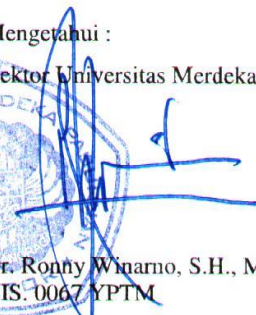
- a. Nama (lengkap dengan gelar) : Muhammad Tahajjudi Ghifary., S.AB., M.PSDM.
b. Tempat/ Tanggal lahir : Mojokerto, 30 Juni 1994
c. Unit Kerja : Fakultas Ekonomi
d. Status Dosen : Yayasan Perguruan Tinggi Merdeka Pasuruan
e. NIS/ NIDN : 0179 YPTM/0730069401
f. Jabatan Fungsional Akademik : -
g. Pangkat/ Golongan Ruang : Penata Muda / III-a
h. Alamat Kantor : Jl. Ir. Juanda No. 68 Pasuruan
Rumah : Perum Graha Candi Permai D.10
Kelurahan Bakalan
Kecamatan Bugulkidul Kota Pasuruan
i. Telepon : 082231260797

Dengan ini saya malakukan klarifikasi bahwa :

1. Artikel penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan adalah benar artikel saya.
2. Jumlah Plagiasi yang tertera adalah sejumlah 27% dengan rincian 9% diantaranya adalah bersumber pada naskah jurnal penelitian pengusul pribadi tahun 2015 yang tercantum dalam www.neliti.com dan sudah dimasukkan dalam daftar pustaka.

Demikian Klarifikasi ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Mengetahui :
Rektor Universitas Merdeka Pasuruan


Dr. Ronny Winarno, S.H., M.Hum.
NIS. 0067 YPTM

Pasuruan, 29 Februari 2020

Yang Menyatakan,



M. Tahajjudi Ghifary, S.AB., M.PSDM.
NIS. 0179 YPTM

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN PASURUAN

by Muhammad Ghifary

Submission date: 05-May-2019 09:29PM (UTC-0700)

Submission ID: 1125509826

File name: Ghifary_Ekbis_Unisla.pdf (149.76K)

Word count: 4245

Character count: 26556

17
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN
KABUPATEN PASURUAN**

Muhammad Tahajjudi Ghifary
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan
ghifary.one@gmail.com

Nikmatul Faizah
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan
nikmatulfaizah30@gmail.com

23
ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan variabel independen terdiri dari kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 39 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel karena jumlah sampel yang relatif kecil. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linier berganda. Dari hasil uji t dalam t standardised Coefficients yaitu menunjukkan nilai variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,293 dengan nilai t hitung = 4,962 > t tabel = 3,02809 dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,876 dengan nilai t hitung = 6,005 > t tabel = 2,02809. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada uji F terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi F berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,053 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada analisis koefisien determinasi (Adjusted R Square) terlihat bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan adalah 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, komitmen organisasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini, sebuah organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia, peran sumber daya manusia merupakan bagian penting pada suatu organisasi dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya.

Mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pimpinan, kepemimpinan yaitu

kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rivai 2012:53) Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari

keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Selain itu komitmen karyawan juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan komitmen kerja karyawan yang tinggi akan semakin meningkatkan kinerja suatu organisasi. Oleh sebab itu komitmen pegawai perlu ditingkatkan agar organisasi dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Wilson (2012:231) mendefinisikan "kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)". Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi. Selain itu organisasi juga perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dalam hal ini peran organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, agar terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Tujuan penelitian ini untuk menggali keterpengaruhannya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Disamping itu untuk mengkaji perbedaan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai manakala diperlakukan secara parsial maupun simultan.

4.1.1 TINJAUAN PUSTAKA Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk memengaruhi orang lain agar menjadi efektif

tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya.

Suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi mencapai tujuan. Dengan kata lain, dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Menurut Thoha (2011:262) bahwa "kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok". Kepemimpinan merupakan setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama-sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda (Hersey dan Blanchart) dalam Sunyoto (2012:34).

Selain itu Kepemimpinan menurut Anoraga (dalam Sutrisno, 2010:214) adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Komitmen Organisasi

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Komitmen merupakan

22

sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi yang telah disepakati sebelumnya.

Komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali, 2010:127). selain itu komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut Robins dalam (Sopiah, 2008:155).

Menurut Meyer dan Allen dalam Umam (2010:258) komitmen karyawan diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya Richard M. Steers dalam (Sopiah, 2008:156).

Komitmen organisasi meliputi tentang wujud kesetiaan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi apapun yang terjadi, kemudian juga identifikasi terhadap hal-hal berkaitan erat dalam dunia organisasi, dan keterlibatan anggota untuk tetap tinggal dalam organisasi demi mencapai tujuan dari organisasi.

1

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dimaknai sebagai pencapaian tugas tertentu yang terukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan atau diidentifikasi keakurasian, kelengkapan, pembiayaan dan kecepatannya. Kinerja yang baik berarti seberapa baik pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam setiap organisasi ada beberapa harapan dari pegawai sehubungan dengan kinerja mereka. Dan ketika mereka melakukan hingga standar yang ditetapkan serta memenuhi harapan organisasi mereka diyakini berkinerja baik. Keberfungsian dan penyajian pegawai juga disebut sebagai kinerja pegawai. Ini berarti bahwa administrasi dan presentasi tugas-tugas pegawai yang mencerminkan kualitas yang diinginkan oleh organisasi yang efektif juga dapat disebut sebagai kinerja Sultana *et al.*, (2012) dalam Ghifary (2015:3).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2009:113).

Kualitas pegawai adalah pengaruh penting terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki tingkat keterampilan tinggi akan berhasil, yaitu orang dengan keterampilan tinggi dalam pengetahuan pekerjaan (keterampilan unik, kecerdasan dan metode kerja) akan berhasil dalam mengemban tugas / pekerjaan. Prestasi kerja pegawai sangat penting karena akan mencerminkan kinerja organisasi. Standar kinerja pegawai yang dirancang akan dimanfaatkan untuk mengukur kinerja organisasi. Prestasi kerja menjadi fokus yang paling penting dari administrator dan akademisi karena tingkat kinerja akan memburuk jika tingkat keterampilan pegawai menurun. Pegawai diyakini

menjadi "tulang punggung" layanan dengan peran penting untuk memastikan bahwa kebijakan dan program organisasi bisa dilaksanakan secara efektif dan efisien Salleh ² *al.*, 2011 dalam Ghifary (2015:3).

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan. Apabila seseorang mempunyai perasaan berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, maka ia harus mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya (Hasibuan, 2013:69).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk meneliti hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, lalu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi ¹ terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei hingga Juli 2018 dengan mengambil lokasi pada Dinas Perindustri ¹ dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. Jumlah seluruh pegawai pada instansi tersebut adalah sebanyak 39 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan teknik metode sensus, yaitu seluruh anggota populasi dimasukkan menjadi sampel karena jumlah sampel yang relatif kecil Arikunto (2010) 134-135).

Data-data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh langsung oleh peneliti, sedangkan data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran, 2011). Data primer didapatkan dari pembagian kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan. sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari dokumen-dokumen yang ada di instansi

tersebut dan hasil penelitian kepustakaan lainnya.

Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi ¹ berganda sehingga dapat diketahui arah dan nilai hubungan antar dua atau ¹⁶ lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan antara dua variabel atau lebih dan membuat prediksi perkiraan nilai X atas Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan diperoleh data ⁴ primer berupa jenis kelamin diketahui responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu 66,7% atau 26 pegawai dan 33,3% atau 13 pegawai untuk perempuan. Akan tetapi jika dilihat dari setiap bidang, pada sekretariat terdapat 8 orang berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang berjenis kelamin perempuan, pada bidang industri pegawai laki-laki sebanyak 6 pegawai, akan tetapi jenis kelamin perempuan 0, lalu pada bidang perdagangan komposisi pegawai laki-laki 2 orang dan sisanya 3 pegawai berjenis kelamin perempuan. Selain itu pada bidang metrologi legal komposisi pegawai laki-laki 5 orang dan perempuan 2 orang, sedangkan pada bidang pengelolaan pasar 5 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 2 pegawai berjenis kelamin perempuan.

Usia pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan terbanyak terletak pada interval usia lebih dari 51 tahun sebesar 44% dengan jumlah responden sebanyak 17 orang. Jumlah yang berbeda yaitu sebesar 13% ¹ juga terdapat pada interval usia 20-30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 5 orang, sedangkan interval usia 31-40 sebanyak 28% dengan jumlah responden sebanyak 11 orang. Adapun sisanya 15% terdapat pada interval usia 41-50 tahun sebanyak ¹ 6 orang.

Data tersebut dapat diperjelas lagi dengan kriteria komposisi usia pegawai

pada setiap bidang. Diketahui bahwa pada sekretariat terdapat 2 pegawai dengan masing-masing ada yang berada pada interval usia 20-30 tahun, 5 pegawai berada pada interval usia 31-40 tahun, 3 pegawai berada pada interval usia 41-50 tahun dan yang paling senior berada pada interval usia lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang. Berbeda dengan sekretariat, pada bidang industri terdapat 2 pegawai dengan masing-masing ada yang berada pada interval usia 31-40 tahun dan 41-50 tahun, dan 4 pegawai berada pada interval usia lebih dari 51 tahun. Pada bidang perdagangan terdapat 1 pegawai berada pada interval usia 31-40 tahun, dan 4 pegawai masing-masing berada pada interval usia 41-50 tahun, dan lebih dari 51 tahun.

Pada bidang metrologi legal jumlah pegawainya 7 orang komposisinya adalah 3 orang berada pada interval usia 20-30 tahun. Jumlah yang sama juga terdapat pada interval usia lebih dari 51 tahun, selebihnya terdapat pada interval usia 31-40 tahun. Selanjutnya pada bidang pengelolaan pasar terdapat 6 orang pegawai dan masing berada pada interval usia 31-40 tahun sebanyak 3 pegawai, dan 4 pegawai berada pada interval usia lebih dari 51 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	n=39	%	Hasil Analisis Statistik			
Tingkat Pendidikan Pegawai						
SMU/Sederajat	10	25,6	Pengaruh terhadap kinerja pegawai (Constant)	Koeffisien B		
D3	1	2,6			Nilai t _{hitung}	
S1	15	38,5				
S2	10	25,6				
S3	3	7,7				
Masa Kerja Pegawai (Tahun)						
0-4	6	15,4	Kepemimpinan (X ₁)	0,293		
5-8	6	15,4			Komitmen organisasi (X ₂)	0,876
9-12	4	10,3				
> 13	23	59,0				
Sumber : Data Primer, 2018			(Sig = 0,000)			
			Adjusted R Square			
			0,721			
			Sumber : Data Primer, 2018			

Tingkat pendidikan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten

Pasuruan merupakan aspek yang patut dicermati. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan bahwa sebanyak 38,5% pegawai berlatar belakang pendidikan S1, pegawai berlatar belakang pendidikan S2 dan SMA masing-masing sebanyak 25,6%, sedangkan pegawai yang berlatar belakang pendidikan S3 sebanyak 7,7% dan pegawai dengan latar belakang pendidikan D3 sebanyak 2,6%, dapat diketahui bahwa pegawai yang paling banyak berlatar belakang pendidikan S1 yaitu sebesar 38,5%.

Selain tingkat pendidikan pegawai, lamanya masa kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan juga merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan. Kebanyakan pegawai mempunyai masa kerja yang relatif lama yaitu lebih dari 13 tahun. Hal ini ditunjukkan dengan 59,0% atau 23 pegawai memiliki masa kerja dimaksud. Sedangkan 15,4% atau 6 pegawai memiliki masa kerja 0-4 tahun, kemudian terdapat 15,4% atau 6 pegawai yang memiliki masa kerja 5-8 tahun, sementara sebanyak 10,3% atau 4 pegawai yang memiliki masa kerja 9-12 tahun.

Tabel 2. Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan

Hasil Analisis Statistik	
Koeffisien B	Nilai t _{hitung}
1,072	0,254
(Sig = 0,801)	(Sig = 0,801)
0,293	4,962
(Sig = 0,000)	(Sig = 0,000)
0,876	6,005
(Sig = 0,000)	(Sig = 0,000)
50,053	
(Sig = 0,000)	
Adjusted R Square	
0,721	

Sumber : Data Primer, 2018

Berdasarkan pengolahan data statistik diperoleh nilai konstanta pada tabel tersebut diatas adalah 1,072 yang berarti jika semua variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memiliki nilai 0 (nol), maka variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai sebesar 1,072. Nilai konstanta bernilai positif menunjukkan pengaruh positif dan searah, artinya bila nilai kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) naik/bertambah/meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 1,072 atau 107,2%. Selanjutnya diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,293 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), semakin besar variabel kepemimpinan (X_1) maka semakin meningkat nilai kinerja pegawai (Y) tersebut. Sedangkan koefisien nilai variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,876 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), semakin besar variabel komitmen organisasi (X_2) maka semakin meningkat nilai kinerja pegawai (Y) tersebut.

Selanjutnya hasil pengujian secara parsial atau uji t diperoleh hasil variabel kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} (4,962) $> t_{tabel}$ sebesar (2,02349). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh nyata antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), disamping itu, nilai sig. $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang diperoleh maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X_1) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai hubungan yang searah dengan

kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Lalu pada variabel komitmen organisasi (X_2) dengan t_{hitung} (6,005) $> t_{tabel}$ sebesar (2,02809), dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh nyata antara variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). disamping itu, nilai probability $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai t_{hitung} dan nilai signifikansi yang diperoleh maka dapat diartikan bahwa komitmen organisasi (X_2) memiliki kontribusi terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai positif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_2) mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya komitmen organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya hasil pengujian Anova dengan menggunakan uji F bahwa uji simultan ini menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 50,053 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Nilai F_{tabel} untuk model regresi diatas adalah sebesar 3,26. dengan demikian F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($50,053 > 3,26$). dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari ($\alpha = 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,721 atau 72,1%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 72,1%. Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 27,9% dapat

dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengolahan data statistik menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen kepemimpinan (X_1) yang memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,293. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai (Y), ini menggambarkan bahwa jika kepemimpinan (X_1) meningkat 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik 0,293 atau 29,3% dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Sedangkan untuk tingkat signifikansinya sebesar 0,000 (sig. < 0,05), hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} 4,962 > t_{tabel} 2,02809$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratama dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan yang ditunjukkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang meningkat. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurdiana dkk (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja, untuk meningkatkan kinerja yang optimal diperlukan tipe kepemimpinan yang prima yang mampu memberikan pengarahan kepada bawahannya.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Memperhatikan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen komitmen organisasi (X_2) yang memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,876. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menggambarkan bahwa jika komitmen organisasi (X_2) meningkat 1% maka kinerja pegawai akan naik 0,876 atau 87,6% dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Sedangkan untuk tingkat signifikansinya sebesar 0,000 (sig. < 0,05), hal ini juga dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} 6,005 > t_{tabel} 2,02809$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Hesti dkk (2016) dan Pratama dkk (2014) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi merupakan hal yang sangat penting dan berkaitan dengan kinerja. Artinya semakin baik komitmen pegawai akan meningkat pula kinerja pegawai dan sebaliknya, menurunnya kualitas komitmen pegawai akan menurunkan kinerja. Sehingga komitmen sangat dibutuhkan untuk memacu organisasi ke arah yang lebih baik.

Namun penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Nurdiana dkk (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pada dasarnya bukan semata-mata komitmen organisasi dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja, hal ini terlihat didalam penelitian anggota cenderung lebih mengikuti apa yang menjadi ketentuan

didalam pekerjaan yang harus diselesaikan karena ketegsasan pimpinan tersebut dan iklim dari pekerjaan daripada mengikuti komitmen organisasi.

17 Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

Memperhatikan hasil uji hipotesis ketiga mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan uji signifikansi F menghasilkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,053 > 3,26$) dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* yaitu 0,721 atau 72,1% yang artinya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 72,1% atau sisanya 27,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti kompensasi, beban kerja, lingkungan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Pratama dkk (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan yang meningkat dapat tercapai apabila semakin baik kepemimpinan dan komitmen organisasinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data statistik diperoleh hasil analisis regresi linier berganda pada *Unstandardized Coefficients* yaitu menunjukkan nilai variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,293

11
dengan nilai $t_{hitung} = 4,962 > t_{tabel} = 2,02809$ dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,876 dengan nilai $t_{hitung} = 6,005 > t_{tabel} = 2,02809$. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada uji F terlihat bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 50,053 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Pada analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) terlihat bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan adalah 72,1% dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model yang digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Penelitian ini menegaskan adanya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi penelitian ini belum mengkaji variabel-variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Untuk maksud tersebut perlu dilakukan penelitian yang akan menampilkan variabel-variabel lain dalam kaitannya dengan kinerja pegawai seperti motivasi, lingkungan kerja prestasi kerja dan lain sebagainya. Penelitian ini telah menggunakan kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, namun variabel dependennya yaitu kinerja pegawai merupakan sebuah konsep. Berkaitan dengan itu penting untuk melakukan penelitian terkait kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan variabel dependen yang juga merupakan teori seperti motivasi pegawai dan teori-teori lainnya. Selanjutnya disarankan kepada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Pasuruan untuk menerapkan kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam praktik keseharian sebagai upaya meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ghifary, Tahajjudi, Muhammad. 2015. *Analisis terhadap dimensi-dimensi social capital yang memengaruhi kinerja pegawai*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. No.1 Vol.1.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hesti. dkk. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. *Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang*. ISSN : 2302-2752. Vol.5 No.1.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10* Salemba Empat, Jakarta.
- Nurdiana, Desi, dkk. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Karyawan PT. Indomaro Prismaatama Cabang Malang)*. *e-Jurnal. Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang (UNISMA)*. ISSN: 2302-6200. Vol.20. No.3.
- Pratama, Tris, dkk. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau)*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi. Universitas Riau (UNRI) Pekanbaru*. ISSN: 2355-6854. No.2 Vol.1.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Raja Grafindo Persada, Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Andi, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*, Kencana, Jakarta.
- Thoah, Miftah. 2011. *Perilaku organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Zurnali, Cut. 2010. *Knowledge Worke Kerangka Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Unpadd Press, Bandung.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN PASURUAN

ORIGINALITY REPORT

27%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

media.neliti.com

Internet Source

9%

2

www.slideshare.net

Internet Source

1%

3

adoc.tips

Internet Source

1%

4

docobook.com

Internet Source

1%

5

ejournal.unisnu.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

7

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

8

repository.widyatama.ac.id

Internet Source

1%

9	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
10	aimos.ugm.ac.id Internet Source	1%
11	mafiadoc.com Internet Source	1%
12	eprints.mdp.ac.id Internet Source	1%
13	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
14	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1%
15	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1%
16	pt.slideshare.net Internet Source	1%
17	pt.scribd.com Internet Source	1%
18	Submitted to UIN Sunan Gunung Djati Bandung Student Paper	1%
19	lontar.ui.ac.id Internet Source	1%

20	docplayer.info Internet Source	1%
21	id.scribd.com Internet Source	1%
22	repository.stiesia.ac.id Internet Source	1%
23	fr.scribd.com Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%