

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap kinerja Organisasi (Survey Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau)

By:
Tris Pratama
Nuryanti
Arwinence Pramadewi

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail: tris_pratama@ymail.com

Influences of Leadership and Employee Commitment on Performance Organizational (Survey On Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau)

The research was conducted on Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau in order to determine the influences Leadership and Employee Commitment either simultaneously or partially on Performance of Organizational in Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.

The methodology in this study is: Leadership and Employee Commitment significant influence on Performance of Organizational Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau and the dominant factor affecting the Performance of Organizational is Leadership. While the population in this study is the employees on Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau which amounted to 145 people, with a total sample of 106 respondents. Multiple Linear Regression Analysis method by using SPSS version 17.

Simultaneous regression (F test) showed that the independent variables studied (Leadership and Employee Commitment) together (simultaneously) have a significant influence on the dependent variable (Performance Organizational). The magnitude of the influence that (R^2) by the two independent variables together against the dependent variable was 50,9%, while the remaining 49,5% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that each of the independent variables studied (leadership and employee Commitment) has a significant influence on Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau the dependent variable (performance organizational). Dominant variables affecting performance organizational in Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau is Leadership where the value of t-counted highest compared with other independent variables.

Keywords: *Leadership, Employee Commitment and Performance Organizational*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, sebuah organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) 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. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentu tidak akan dapat dimanfaatkan. Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti mesin-mesin modern, modal yang kuat, teknologi dan sistem yang canggih, namun tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya maka hal tersebut tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Oleh karena itu usaha yang harus dilakukan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Seorang pegawai dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat di tentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian dilakukan tidak hanya untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu di perbaiki. Penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi (Mulyanto, 2009). 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.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan daerah, Dinas kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau sebagai salah satu organisasi perangkat daerah Provinsi Riau mendukung perkembangan pembangunan dengan langkah-langkah yang mengarah kepada "*Good Governance*". Konsep Good Governance adalah pemerintah yang didasarkan pada prinsip-prinsip yaitu, partisipasi, transparasi, kesetaraan, daya tangkap, wawasan kedepan, akuntabilitas, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme.

Peningkatan kinerja bukanlah suatu hal yang mudah dalam suatu organisasi. Kerena itu banyak faktor yang dapat yang mempengaruhi kinerja organisasi antara lain: kepemimpinan dan komitmen karyawan. **Robbins (2006:432)** menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi

moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan manajemen. 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. Dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan.

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 karyawan perlu ditingkatkan agar organisasi dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diambil suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja organisasi

pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau?

2. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan secara parsial terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau?

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah :

- a) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.
- b) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.
- c) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Karayawan Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas

- Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.
2. Diduga komitmen karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.
 3. Diduga kepemimpinan dan komitmen karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Rivai (2011:549), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113-114), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2011:67), arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang pegawai

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuanseseorang atau sekelompok orang dalam unit organisasi maupun perusahaan yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari serta memberikan nilai

lebih bagi kemajuan unit organisasi maupun perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2007:67), yang merumuskan bahwa :

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \\ \text{Ability} + \text{Motivation} &= \\ \text{Attitude} + \text{Situation} &= \\ \text{Ability} &= \\ \text{Knowledge} + \text{Skill} &= \end{aligned}$$

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality. Artinya seorang pegawai yang memiliki tingkat IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:113), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu:

- 1) Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat kemampuan individual adalah bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik adalah jika karyawan tersebut memiliki kemampuan individual yang cukup.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan
Usaha dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang baik. Oleh karena itu, walaupun karyawan memiliki kemampuan individual untuk mengerjakan pekerjaan, tetapi tidak akan bekerja tanpa tingkat pencurahan usaha yang rendah.
- 3) Dukungan organisasi
Dalam dukungan organisasional artinya fasilitas apa yang perusahaan sediakan bagi karyawan dapat berupa pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi, dan manajemen.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Thoah (2004:262) kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok, sedangkan menurut Manullang (2004:151) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan yang berpusat pada karyawan ditandai dengan perhatian kepada aspek-aspek manusiawi dari kelompok bawahan dan upaya-upaya untuk membangun kelompok-kelompok kerja yang efektif dengan tujuan-tujuan prestasi yang tinggi.

Hasibuan (2007:46), menyatakan bahwa salah satu tugas pimpinan adalah memotivasi kerja karyawan, seorang manajer harus dapat mendorong para bawahannya untuk bekerja giat dan membina bawahan dengan baik, sehingga tercipta suasana kerja yang baik dan harmonis. Menurut Robbins dan Judge (2008:49), kepemimpinan (leadership) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan. Sumber pengaruh ini bisa jadi bersifat formal, seperti yang diberikan oleh pemangku jabatan manajerial dalam sebuah organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Dalam Rivai dan Mulyadi (2011:44) ada empat tipe atau gaya kepemimpinan:

- a) Mengarahkan, gaya ini sama dengan otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.
- b) Mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahannya.

- c) Berpartisipasi, pemimpin bertanya dan menggunakan saran bawahan.
- d) Berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tugas yang menantang untuk bawahannya.

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tidak tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Hal ini mensyaratkan agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya-gaya kepemimpinan, membedakan situasi, dan menentukan gaya yang sesuai situasi tertentu.

Komitmen Karyawan

Pengertian Komitmen Karyawan

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. Luthans (2006:249) mendefinisikan komitmen karyawan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008:100) komitmen karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya

untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
- c) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
- d) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Proses Pembentukan Komitmen Karyawan

Menurut Umam (2010:260) proses terbentuknya komitmen karyawan karena beberapa faktor sebagai berikut :

- a) *Affective Commitment*
Ada beberapa penelitian mengenai *antecedents* mengenai *affective commitment*. Berdasarkan penelitian tersebut didapat tiga kategori besar yaitu :

- (1) Karakteristik organisasi. Karakteristik yang mempengaruhi perkembangan *affective commitment* dalam sistem desentralisasi, adanya kebijakan organisasi yang adil, dan cara menyampaikan kebijakan organisasi kepada individu.
- (2) Karakteristik individu. Adanya penelitian yang menyatakan bahwa gender mempengaruhi *affective commitment*, namun ada pula yang mengatakan tidak demikian. Selain itu, usia juga mempengaruhi terbentuknya *affective commitment*, meskipun bergantung pada beberapa kondisi individu sendiri, *organizational tenure*, status pernikahan, tingkat pendidikan, kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja, dan persepsi individu mengenai kompetensinya.
- (3) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja individu yang mempengaruhi proses terbentuknya *affective commitment*, antara lain *job scope*, yaitu beberapa karakteristik yang menunjukkan kepuasan dan motivasi individu. Selain itu, peran individu dalam organisasi tersebut dan hubungannya dengan atasan.
- b) *Continuance commitment*
Continuance commitment dapat berkembang karena adanya berbagai tindakan atau kejadian yang dapat meningkatkan kerugian jika meninggalkan organisasi. Beberapa tindakan atau kejadian ini dapat dibagi dalam dua variabel, yaitu investasi dan alternatif. Investasi termasuk sesuatu berharga, seperti waktu, usaha, ataupun uang, yang harus dilepaskan individu jika meninggalkan organisasi. Adapun alternatif adalah kemungkinan untuk masuk ke organisasi lain.
- c) *Normative Commitment*
Normative commitment terhadap organisasi dapat berkembang dari sejumlah tekanan yang dirasakan individu selama proses sosialisasi (dari keluarga atau budaya) dan selama sosialisasi saat individu baru masuk ke dalam organisasi. Selain itu, *normative commitment* juga berkembang karena organisasi memberikan suatu yang sangat berharga bagi individu yang tidak dapat dibalas kembali. Faktor lainnya adalah adanya kontrak

psikologis antara anggota dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau yang terletak di jalan Sudirman kota Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau pada tahun 2014 berjumlah 145 orang. Sampel yang di ambil adalah 106 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, berbagai literature, artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

2. Riset Lapangan

Yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan observasi dan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada pegawai.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini menggunakan *software SPSS* dengan lima tahap. Pertama, statistik deskriptif. Tahap kedua, pengujian kualitas data. Tahap ketiga, melakukan uji penyimpangan asumsi klasik. Tahap keempat, melakukan analisis regresi berganda. Dan tahap kelima, melakukan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu Kinerja Organisasi.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 17 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*.

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 106-2 = 104$ (lihat tabel r dengan df 104) = 0,191. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item –Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Dan diketahuin nilai r hitung $\geq 0,191$. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $> r$ tabel/ r kritis (0,191). Dari rangkuman hasil validitas item di atas, butir-butir pernyataan yang

valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 17 pada tabel *item total statistics* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing – masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Hasil Uji Validitas
Kepemimpinan,
Komitmen Karyawan
dan Kinerja
Organisasi**

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r – table	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,776	0.191	Valid
	2	0,732	0.191	Valid
	3	0,657	0.191	Valid
	4	0,646	0.191	Valid
	5	0,660	0.191	Valid
	6	0,815	0.191	Valid
	7	0,613	0.191	Valid
Komitmen Karyawan (X2)	1	0,601	0.191	Valid
	2	0,599	0.191	Valid
	3	0,514	0.191	Valid
	4	0,251	0.191	Valid
	5	0,278	0.191	Valid
Kinerja Organisasi (Y)	1	0,688	0.191	Valid
	2	0,507	0.191	Valid
	3	0,565	0.191	Valid
	4	0,603	0.191	Valid
	5	0,669	0.191	Valid
	6	0,406	0.191	Valid
	7	0,464	0.191	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 7 butir item pernyataan untuk variabel kepemimpinan semuanya dinyatakan valid,

sedangkan untuk komitmen karyawan yang terdiri dari 5 butir pernyataan juga dinyatakan valid, kemudian untuk kinerja organisasi yang terdiri dari 7 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibanding 0,191 dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya. Dari hasil perhitungan pada tabel V.9 menunjukkan bahwa perolehan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item – Total Correlation* semuanya lebih dari nilai r tabel. Artinya semua item variabel yang digunakan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Sekaran dalam Sarjo (2011:35) adalah mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya yang bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item pernyataan di dalam kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka nilai reliabilitas kurang baik. (Sarjono dan Julianita, 2011:35). Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*. Adapun hasil data dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan	0,895	0,60	Reliable
Komitmen Karyawan	0,666	0,60	Reliable
Kinerja Organisasi	0,814	0,60	Reliable

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel V.10, nilai alpha cronbach's untuk kepemimpinan adalah 0.895, komitmen karyawan 0.666, dan kinerja organisasi 0.814. Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai reliabilitas setiap variabel lebih besar dari ketentuan yaitu $> 0,60$. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan reliable atau dapat dipercaya.

Pembuktian Hipotesis

Untuk mendapatkan kesimpulan yang valid, maka perlu dilakukan serangkaian pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistik yaitu analisis regresi linear berganda.

• Koefisien Korelasi Berganda (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan) dengan variabel terikat (Kinerja Organisasi). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 3: Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.495	3.19336

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dan pada

model regresi diketahui nilai R sebesar 0,711. Artinya adalah bahwa korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat.

• Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi nilai R^2 merupakan nilai R Square dalam tabel 3 sebesar 0,505. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 50,5 %. Sedangkan sisanya 49,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

• Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh nyata dari variabel kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja organisasi secara bersama-sama (Simultan). Uji F ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antar variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 4 : Uji Simultan (Uji F)ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.740	2	535.870	52.549	.000 ^a
	Residual	1050.344	103	10.198		
	Total	2122.084	105			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Diketahui F hitung sebesar 52,549 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; k$$

$$F_{\text{tabel}} = 106 - 2 - 1 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 103 ; 2$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,085$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (52,549) > F tabel (3,085) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

• Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat apakah dari setiap variabel kepemimpinan dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi. Uji t ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen karyawan) dengan variabel terikat (kinerja organisasi).

- b. Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan (pengaruh nyata) antara variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen karyawan) dengan variabel terikat (kinerja organisasi).

Tabel 5 :Uji Parsial (Uji t)Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.266	2.802		1.879	.063
	Kepemimpinan	.477	.067	.562	7.094	.000
	Komitmen Karyawan	.462	.152	.240	3.035	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 106 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 103 : 0,025$$

$$= 1,983$$

keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas (Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan) sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1).

Diketahui t hitung (7,094) > t tabel (1,983) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.

2. Komitmen karyawan (X2).

Diketahui t hitung (3,035) > t tabel (1,983) dan Sig. (0,003) < 0,05. Artinya variabel komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.

• Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja organisasi, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS versi 17 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$$

$$\text{Kinerja} = 5,266 + 0,477$$

$$\text{Kepemimpinan} + 0,462 \text{ Komitmen karyawan} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

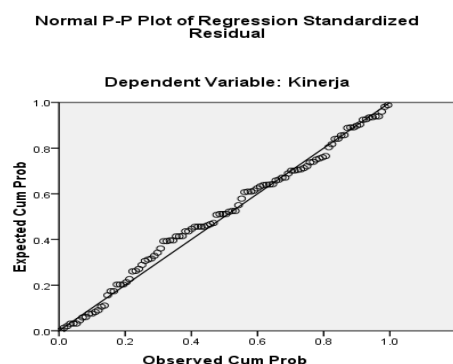
- Nilai konstanta (a) sebesar 5,266. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja sebesar 5,266.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,477. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,477 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen karyawan sebesar 0,462. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,462 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

-Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi, variabel independent dan variabel dependen atau keduanya telah berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Apabila nilai $P > 0,05$ berarti data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar 1:



Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Asumsi Klasik

Data kuesiner penulis menganggap data ordinal sehingga perlu dilakukan peningkatan skala data dari skala ordinal ke skala interval dengan menggunakan *Method of Succesive Interval* (MSI), sebuah menu tambahan pada *Microsoft Excel*. Data yang telah ditrasformasikan tersebut, maka baru bisa dilakukan pengujian asumsi klasik

-Multikolinearitas

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila

nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6: Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	.765	1.307
	Komitmen Karyawan	.765	1.307

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel bebas sebesar $1,307 < 10$ dan *tolerance* sebesar $0,765 > 0,10$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

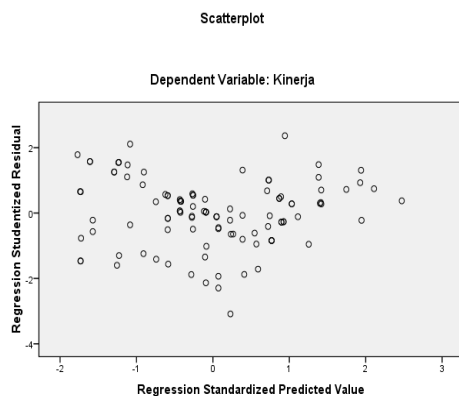
-Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas

dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* ditunjukkan pada gambar 2 berikut:

Gambar 2: Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian dengan

perhitungan statistik menunjukkan bahwa diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan.

2. Variabel Kepemimpinan Karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.
3. Komitmen Karyawan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, instansi harus memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi di dalam kinerja organisasi tersebut. Atasan harus lebih fokus dalam melaksanakan tugas, peningkatan keahlian karyawan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan pelatihan dan pengembangan pada pegawai serta meningkatkan fasilitas-fasilitas yang dapat mendukung dalam peningkatan kinerja organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Riau.
2. Disarankan kepada atasan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, memberi penghargaan atas hasil kerja yang baik, memberikan motivasi yang berkala kepada karyawan, serta memberi dorongan atau semangat kepada karyawannya untuk terus

maju dan mencapai target dalam pekerjaannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi organisasi.

3. Instansi juga harus memperhatikan tingkat komitmen karyawannya terhadap organisasi, sehingga dapat diketahui besar atau kecil peran karyawannya didalam organisasi tersebut . Dengan demikian dapat di ketahui apa yg harus dilakukan agar para karyawan dapat memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga berpengaruh langsung pada kinerja yang dihasilkannya untuk organisasi tersebut.jawab dengan tugas yang diberikan serta penerapan peraturan yang telah ditetapkan instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Penerbit : CV Andi Afsctt. Yogyakarta

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: Pustaka Setia. Bandung

Rivai, Veithzal, dan D Mulyadi 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, Stephen P.; Judge. Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Nawawi, Hadari, 2004, *Kepemimpinan yang efektif*. Edisi IV, Gajah Mada.

Thoha, Mitfah, 2004, *Pengantar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.

Manullang, M, 2004, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*. Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini, 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Danim, Sudarwan, 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.