



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 16935-16949

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Efek Kepemimpinan dan Komitmen Asosiasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong

Philipus Sinay<sup>1✉</sup>, Edward Clan<sup>2</sup>, Yohanes Tamunete<sup>3</sup>

Universitas Kristen Papua

Email: [yohanestamunete4@gmail.com](mailto:yohanestamunete4@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Riset ini bermaksud menganalisis efek kepemimpinan dan komitmen asosiasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. Metode yang diterapkan ialah analisis deskriptif kuantitatif. Beralaskan temuan uji t, variabel tak terikat mempunyai efek positif dan substansial secara parsial terhadap variabel terikat, dengan mutu t-hitung variabel kepemimpinan  $4.1082 > t\text{-tabel } 1.6772$ , serta mutu relevansi  $0,000 < 0,05$ . Maksudnya,  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dengan dugaan (H1) dinyatakan dikonfirmasi. Mutu t-hitung untuk variabel komitmen asosiasi ialah  $6.429 > t\text{-tabel } 1.6772$ , dengan tingkat relevansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan  $t > t\text{-tabel}$ , dugaan (H2) juga dikonfirmasi. Temuan uji F mengindikasikan mutu F-hitung  $47.824$  dengan relevansi  $0,000$ , yang berarti substansial  $< 0,05$  yang mengindikasikan kepemimpinan dan komitmen asosiasi secara bersamaan mempunyai efek terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Komitmen Asosiasi, Kinerja Pegawai*

## Abstract

This research aims to analyze the effects of leadership and organizational commitment on employee performance at the Regional Personnel Agency of Sorong City. The method applied is quantitative descriptive analysis. Based on the findings of the t-test, the variables have a positive and significant partial effect on the dependent variable, with a t-value for the leadership variable of  $4.1082 > t\text{-table } 1.6772$ , and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . In other words, since the t-value  $> t\text{-table}$ , the hypothesis (H1) is confirmed. The t-value for the organizational commitment variable is  $6.429 > t\text{-table } 1.6772$ , with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that t-value  $> t\text{-table}$ , and the hypothesis (H2) is also confirmed. The results of the F-test indicate an F-value of 47.824 with a significance of 0.000, which is significant  $< 0.05$ , suggesting that leadership and organizational commitment together have an effect on employee performance.

Keywords: *Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Seorang pemimpin berperan dalam mengembangkan tugas serta kewajiban untuk memimpin dan memberikan pengaruh pada orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin memiliki kewajiban menyalurkan perlindungan dan bantuan secara langsung, serta mengelola berbagai keaktifan untuk memastikan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan. Tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik dalam mengarahkan bawahannya. Semakin baik kualitas kepemimpinan seseorang, semakin tinggi pula tingkat kebertemuanan kerja yang dicapainya.

Keberhasilan atau keruntuhan melaksanakan tugas dan mengelola asosiasi pemerintahan sangat berakibat oleh kualitas kepemimpinan yang baik (*Good Governance*). Kepemimpinan ialah kemahiran untuk mendorong dan memengaruhi orang lain agar meraih sasaran dengan antusias. Pemimpin perlu mempunyai kemahiran untuk mengarahkan bawahannya agar berupaya selaras dengan visi, misi, serta sasaran asosiasi.

Kepemimpinan layaknya metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengoordinasikan semua elemen dalam kelompok atau asosiasi guna meraih sasaran asosiasi yang diharapkan hingga tercipta kinerja pegawai yang optimal. Meningkatnya kinerja pegawai mengindikasikan pencapaian temuan kerja individu atau pegawai untuk memperoleh sasaran asosiasi.

Tindakan seorang pemimpin yang baik diharapkan mampu membangun pemahaman positif pada pegawai, sehingga hal ini tercermin dalam perilaku mereka dan menjadi teladan dalam keaktifan kerja di kantor atau instansi, yang pada akhirnya berakibat pada kinerja pegawai. Berbagai tipe kepemimpinan mampu diterapkan oleh

seorang pemimpin untuk mendorong motivasi pegawai, sehingga mampu memperkuat kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Pemimpin perlu menanamkan komitmen asosiasi pada tiap pegawai dengan visi, misi, dan tujuan guna membangun loyalitas serta kepercayaan pegawai. Komitmen asosiasi mencerminkan keyakinan yang kuat terhadap sasaran yang ingin dicapai. Partisipasi pegawai mampu dilihat dari sikap kerja mereka, seperti keinginan, kemauan, dedikasi, serta loyalitas yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaan dalam asosiasi dan menyalurkan kinerja terbaik di tempat mereka bekerja. Komitmen asosiasi menjadi kunci keberteruntungan suatu asosiasi dalam meraih sasaran. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap asosiasi hendak memperlihatkan sikap kerja yang peduli terhadap tugas, tanggung jawab, dan loyalitas.

Komitmen asosiasi ialah perasaan loyalitas dan rasa mempunyai yang dimiliki oleh seseorang atau individu terhadap asosiasinya. Komitmen ini mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman atau tak nyaman berada dalam asosiasi. Dengan adanya komitmen asosiasi, tercipta keterikatan emosional bagi pegawai, yang mendorong mereka untuk mengidentifikasi mutu asosiasi dan turut terlibat dalam tiap keaktifan serta sasaran asosiasi. Peran seorang pemimpin sangat krusial dalam mendorong kinerja tiap pegawai di bawah arahnya. Pemimpin mempunyai kemahiran untuk menangani berbagai masalah atau tantangan kerja yang dihadapi pegawai. Instansi pemerintah berupaya menyalurkan pelayanan terbaik pada masyarakat. Kinerja lembaga hendak mengalami peningkatan bila disokong oleh SDM yang mempunyai kualitas yang baik, yakni dengan menyalurkan tugas dan tanggung jawab pada tiap pegawai agar mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal.

Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong terdapat beberapa fenomena, salah satunya terkait komitmen asosiasi. Kurangnya pemahaman dalam melaksanakan tugas berakibat pada kinerja pegawai di kantor. Koordinasi antara atasan dan bawahan juga masih kurang, sehingga pekerjaan tak berjalan optimal. Permasalahan lain ialah rendahnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja, yang disebabkan oleh kurangnya kekompakan di antara pegawai dalam menyelesaikan tugas bersama. Pegawai masih cenderung mementingkan kekrusialan pribadi sebab adanya perbedaan pandangan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Riset ini termasuk dalam desain riset kuantitatif sebab data yang diterapkan berupa data numerik dengan skala perhitungan yang jelas.

### Populasi dan Sampel

Sugiono menyatakan populasi ialah wilayah generalisasi yang mencakup subjek atau objek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh periset untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya. Populasi terdiri dari 58 pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong yang dijadikan informan riset. Sampel jenuh terjadi ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan begitu, jumlah sampel ialah 58 pegawai.

### Teknik Pengumpulan Data

Mendapatkan data yang selaras dengan topik yang diuraikan, metode pengumpulan data yang diterapkan ialah:

1. Kepustakaan; Kepustakaan merupakan memperoleh data yang selaras melalui kajian literatur, yakni dengan memanfaatkan referensi dan bahan bacaan lainnya.
2. Wawancara; Teknik pengumpulan data yang umum diterapkan dalam riset ilmiah ialah wawancara. Proses wawancara mampu dijalankan secara tatap muka dengan informan yang dimaksud atau menyalurkan daftar pertanyaan yang wajib dijawab di lain waktu.
3. Kuisisioner; pengumpulan data dijalankan dengan menyalurkan serangkaian pertanyaan tertulis pada informan melalui bentuk tulisan atau bantuan periset untuk mencatat jawaban informan. Skala yang diterapkan dalam riset ini ialah skala Likert, yang mampu menaksir sikap, argumen, persepsi, atau isu yang perlu dijawab oleh informan. Pemutuan skala Likert diberikan dengan bobot mutu sebagai berikut: sangat setuju (mutu 5), setuju (mutu 4), kurang setuju (mutu 3), tak setuju (mutu 2), dan sangat tak setuju (mutu 1).

### Teknik Analisis Data

Riset ini memakai analisis kuantitatif, yakni mengumpulkan data temuan riset lapangan serta informasi yang diperoleh melalui individu dan kajian yang sejalan. Kemudian, dijalankan analisis kuantitatif beralaskan interpretasi bukti yang ada untuk menjawab permasalahan yang diteliti. Terkait hal tersebut, Moh. Nasir menyuarakan

bahwa: Temuan analisis data memiliki peran krusial dalam metode ilmiah sebab data yang dianalisis memberikan makna yang mampu menyalurkan solusi untuk masalah riset. Pengumpulan data mentah butuh diasosiasikan dalam kelompok tertentu. Kategori tersebut membuat temuan analisis data bermakna untuk memecahkan masalah dan menjawab dugaan. Untuk menganalisis data, mampu diterapkan:

### 1. Uji Validitas

Validitas perangkat riset mampu dilihat dari 2 aspek, yakni validitas isi dan validitas butir, sebagai berikut:

- a) Uji Validitas Isi ; Validitas isi perangkat ini dilandaskan pada kerangka yang sudah disusun. Perangkat yang sudah dibuat kemudian dirundingkan melalui para pembimbing yang mempunyai keahlian, pengetahuan, serta latar belakang ilmiah untuk menyalurkan pemutuan.
- b) Uji Validitas Butir; Uji ini bermaksud memutu kelayakan atau ketakselarasan butir pertanyaan dalam kuesioner.

Validitas perangkat mengacu pada kemahiran alat ukur untuk menaksir apa yang seharusnya ditaksir dan relevan dengan data yang diterapkan. Rumus yang diterapkan ialah (Ghozali, 2021), yakni:

$$r^{\eta} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$r^{\eta}$  = Koefisien *keterikatan pearson* antar item yang hendak diterapkan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah mutu total

Y = Jumlah mutu butir

n = Jumlah informan dalam uji coba perangkat

### 2. Reliabilitas

Uji ini bermaksud untuk menaksir konsistensi temuan perhitungan apabila dijalankan perhitungan ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas mencerminkan tingkat kehandalan tertentu. Reliable berarti mampu dipercaya, sehingga mampu diandalkan. Pengujian reliabilitas perangkat dijalankan dengan memakai teknik Alpha Cronbach, di mana perangkat dianggap handal apabila mempunyai derajat reliabilitas  $\geq 0,5$ . Reliabilitas ialah indeks yang mengindikasikan sejauh mana perhitungan ini mampu

dipercaya atau diandalkan dalam riset ini. Derajat r untuk uji reliabilitas dihitung memakai rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] - \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas Perangkat

$k$  = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

### 3. Uji Prediksi Klasik

Uji Prediksi Klasik ialah persyaratan statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda mampu dianggap baik apabila memenuhi beberapa prediksi yang dikenal sebagai prediksi klasik. Beberapa jenis uji prediksi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

- a. Uji Normalitas; Uji normalitas ialah uji dasar yang dijalankan oleh periset sebagai syarat untuk melakukan uji statistik parametrik. Uji ini juga diterapkan untuk memutuskan apakah data dalam populasi terdistribusi normal atau tak.
- b. Uji Multikolinearitas; Uji multikolinearitas bermaksud untuk menguji ada taknya hubungan linier antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Sasaran penggunaan uji ini dalam riset ialah untuk memutuskan apakah dalam model regresi ada keterikatan atau hubungan antar variabel bebas.
- c. Uji Heteroskedastisitas; Uji heteroskedastisitas ialah uji yang diterapkan untuk mengevaluasi apakah ada ketakseimbangan varian residual di seluruh pengamatan dalam model regresi linier. Apabila varian residual antar pengamatan tetap, hal ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, apabila varian residual antar pengamatan berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya mengindikasikan homoskedastisitas, yakni tak adanya heteroskedastisitas. Untuk memeriksa apakah heteroskedastisitas ada atau tak, mampu dijalankan dengan memeriksa grafik plot antara mutu prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residu (SRESID). Deteksi adanya heteroskedastisitas dijalankan dengan mengamati pola pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, di mana sumbu Y mengindikasikan mutu prediksi Y, dan sumbu X mengindikasikan residual (perbedaan antara mutu

prediksi Y dan mutu aktual) yang telah diselaraskan. Kriteria analisis dalam metode scatterplot ialah sebagai berikut:

1. Apabila ada pola yang teratur, seperti titik-titik yang membangun pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
2. Apabila tak terlihat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka mampu disimpulkan bahwa tak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisa Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis) menurut Suliyanto memaparkan bahwa dalam regresi berganda, variabel terikat berakibat oleh dua atau lebih variabel tak terikat, serta ada efek dari variabel lain yang tak diteliti. Persamaan umum regresi linier berganda mampu dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai  
a = Bilangan konstanta  
 $b_1, b_2$  = Derajat regresi  
 $X_1$  = Kepemimpinan  
 $X_2$  = Komitmen asosiasi

Uji t –test ;. Apabila mutu t hitung > t tabel, maka variabel tak terikat berefek terhadap variabel terikat. Sebaliknya, apabila mutu t hitung < t tabel, maka variabel tak terikat tak berefek terhadap variabel terikat (Supranto).

Uji F (Simultan); Mutu F statistik diterapkan untuk menguji dugaan apakah tak ada variabel tak terikat yang mampu memaparkan variasi variabel Y sekitar mutu rata-ratanya, dengan tingkat kepercayaan  $k - 1$  dan  $n - k$ . Pengujian ini mampu dijalankan dengan rumus tertentu. Untuk memutuskan  $F_t$  dan  $F_h$  dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf substansial 5% ( $\alpha = 0,05$ ) (Dwi Priyatno, 2019), maka:

- a. Apabila  $F_h > F_t$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  diabaikan dan  $H_a$  dikonfirmasi, berarti semua variabel tak terikat secara bersamaan mempunyai efek yang substansial terhadap variabel terikat.

- b. Sebaliknya, apabila  $F_h < F_t$  pada  $\alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  dikonfirmasi dan  $H_a$  diabaikan, yang berarti semua variabel tak terikat secara bersamaan tak mempunyai efek yang substansial terhadap variabel terikat.

Uji Derajat Determinasi ( $R^2$ ); Derajat determinasi  $R^2$  diterapkan untuk menaksir sejauh mana variabel tak terikat mampu memaparkan variasi dalam variabel terikat. Mutu  $R^2$  berada dalam rentang antara 0 dan 1.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Temuan Analisis Data

#### Uji validitas

Validitas merujuk pada sejauh mana alat ukur mampu mengindikasikan tingkat keakuratan pertanyaan. Alat ukur dianggap akurat apabila mampu menaksir apa yang seharusnya ditaksir dari variabel yang diteliti. Untuk menaksir validitas, diterapkan keterikatan Pearson (Product Moment), di mana apabila mutu  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $df = n - k$ ,  $\alpha = 5\%$ ), maka alat ukur tersebut akurat. Temuan perhitungan ini dijelaskan lebih lanjut pada tabel berikut.

Tabel 1 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Status butir
Kepemimpinan ( $X_1$ )			
X1.1	0.330	0.2483	Akurat
X1.2	0.606	0.2483	Akurat
X1.3	0.621	0.2483	Akurat
X1.4	0.670	0.2483	Akurat
X1.5	0.719	0.2483	Akurat
Komitmen Asosiasi ( $X_2$ )			
X2.1	0.460	0.2483	Akurat
X2.2	0.301	0.2483	Akurat
X2.3	0.565	0.2483	Akurat
X2.4	0.658	0.2483	Akurat
X2.5	0.685	0.2483	Akurat
Kinerja Pegawai ( $Y$ )			
Y.1	0.657	0.2483	Akurat
Y.2	0.455	0.2483	Akurat
Y.3	0.519	0.2483	Akurat

Y.4	0.690	0.2483	Akurat
X3.5	0.686	0.2483	Akurat

Sumber Data Temuan Riset data diolah kembali, 2024

Temuan uji validitas untuk variabel kepemimpinan mengindikasikan bahwa derajat keterikatan untuk Pemutusan Kebijakan 0,330, untuk motivasi 0,606, untuk komunikasi 0,621, untuk Pengendalian 0,670, dan untuk tanggung jawab 0,719. Sebab semua indikator yang diterapkan mempunyai mutu keterikatan  $> 0,2483$ , disimpulkan indikator tersebut akurat.

Temuan uji validitas untuk variabel komitmen asosiasi mengindikasikan derajat keterikatan untuk Komitmen Afektif, di mana pegawai merasa bahagia menghabiskan sisa karir, ialah 0,460; derajat keterikatan untuk pegawai yang merasa masalah yang terjadi dalam melaksanakan tugas ialah 0,301; derajat keterikatan untuk Komitmen Kontinu, di mana pegawai merasa instansi tempat bekerja telah banyak berjasa bagi dirinya, ialah 0,565; derajat keterikatan untuk pegawai yang merasa telah menyalurkan banyak kontribusi pada instansi tempat kerja ialah 0,658; dan derajat keterikatan untuk Komitmen Normatif, di mana pegawai tetap setia terhadap instansi tempat kerja, ialah 0,658. Sebab seluruh indikator mempunyai mutu keterikatan  $> 0,2483$ , maka dinyatakan akurat.

Temuan uji validitas untuk variabel kinerja pegawai mengindikasikan derajat keterikatan untuk Kualitas kerja 0,657, Kuantitas kerja 0,455, Ketepatan Waktu 0,519, Kemandirian 0,690, dan Efektivitas 0,686. Sebab semua indikator mempunyai mutu keterikatan  $> 0,2483$ , maka dinyatakan akurat.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana temuan suatu perhitungan mampu dipercaya. Apabila pertanyaan yang sama diajukan pada subjek yang sama pada waktu yang berbeda, dan mengtemuankan temuan yang serupa, maka perhitungan tersebut dianggap teruji. Derajat Cronbach alpha diterapkan untuk menaksir reliabilitas.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i> temuan perhitungan	<i>Cronbach alpha</i> yang disyaratkan	Keterangan
Kepemimpinan	0,730	0,60	Teruji
Komitmen Asosiasi	0,693	0,60	Teruji
Kinerja Pegawai	0,737	0,60	Teruji

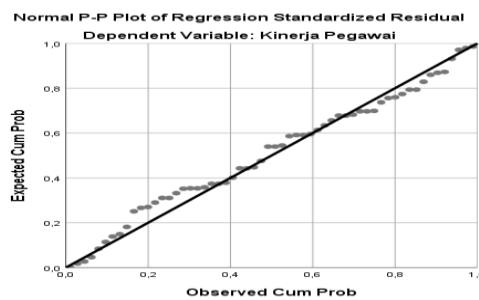
Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Temuan uji reliabilitas mengindikasikan kepemimpinan mempunyai mutu Cronbach's alpha 0,730, komitmen asosiasi 0,693, dan kinerja pegawai 0,737, yang semuanya > 0,60. Disimpulkan ketiga variabel riset ini teruji dan dipercaya.

Uji Prediksi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dijalankan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Deteksi normalitas juga mampu dijalankan melalui grafik histogram yang berbentuk lonceng dan normal PP Plot. Riset dianggap berdistribusi normal apabila mutu Asymp.



Gambar 1. Temuan Uji Normalitas

b. Multikolinieritas

Uji prediksi ini dijalankan untuk memeriksa apakah ada keterikatan antara variabel tak terikat dalam model regresi. Apabila ada keterikatan, maka model regresi tersebut mengalami masalah multikolinieritas. Sebaliknya, model regresi yang baik seharusnya tak mengindikasikan keterikatan antar variabel. Multikolinieritas mampu terdeteksi apabila mutu VIF > 10 dan mutu toleransi mendekati 1.

Tabel 3 Temuan Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Constant)	Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,832	1,203
	Komitmen Asosiasi	,832	1,203

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mampu diuji memakai metode Glejser, dengan mutu relevansi > 0,05 mengindikasikan tak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila

mutu relevansi < 0,05, maka data tersebut mengindikasikan adanya gejala heteroskedastisitas. Mutu relevansi (P-value) untuk variabel kepemimpinan ialah 0,832 (> 0,05) dan untuk komitmen asosiasi juga 0,832 (> 0,05). Beralaskan temuan uji Glejser, tak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

#### Analisa Regresi Linear Berganda.

Untuk memutuskan ada atau taknya efek dari kepemimpinan dan komitmen asosiasi terhadap kinerja pegawai, diterapkan persamaan regresi berikut:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Kemudian, pengujian regresi linier berganda dijalankan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, dan temuan pengujiannya ialah sebagai berikut:

Tabel 4 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,938	1,993		1,474	,146		
1 Kepemimpinan	,338	,083	,365	4,08 2	,00 0	,832	1,203
Komitmen asosiasi	,596	,093	,574	6,42 9	,00 0	,832	1,203

a. Terikatt Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari temuan regresi berganda tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut  $Y = 2,938 + 0,338X_1 + 0,596X_2$

#### Derajat Determinasi

Pada temuan pengolahan data dengan SPSS, mutu derajat determinasi mampu ditemukan pada tabel Model Summary dengan label R Square.

Tabel 5 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 <sup>a</sup>	,635	,622	1,11532

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan dan Komitmen Asosiasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Hubungan antara kepemimpinan, komitmen asosiasi, dan kinerja pegawai tergolong lemah. Untuk mengetahui efek variabel kepemimpinan dan komitmen asosiasi terhadap kinerja pegawai, mampu diterapkan derajat determinasi ( $r^2$ ) atau R square. Sebab  $r = 0,797$ , maka derajat determinasi  $r^2 = 0,635$  atau 63,5%. Artinya, kinerja pegawai 63,5% berakibat oleh variabel kepemimpinan dan komitmen asosiasi, sedangkan sisanya, yakni 36,5%, ditentukan oleh variabel lain yang tak dibahas dalam riset, seperti lingkungan kerja.

#### Uji Parsial (uji t)

Uji t diterapkan untuk memutu efek variabel tak terikat (kepemimpinan dan komitmen asosiasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial. Mutu uji t mampu dilihat melalui p-value (kolom Sig) pada variabel tak terikat; apabila p-value < tingkat relevansi yang ditetapkan, atau apabila t-hitung (kolom t) > t-tabel (beralaskan two-tailed  $\alpha = 5\%$ , dengan  $df = n - k$ , di mana k ialah jumlah variabel tak terikat,  $58 - 2 = 56$ ), temuan output SPSS tersebut disusun pada Tabel VII.

Pengujian dugaan dalam riset ini dijalankan dengan derajat relevansi 5% dan jumlah data sebanyak 58. Uji t mengindikasikan bahwa t-hitung > t-tabel dengan tingkat relevansi ( $df_1 = 2 - 1 = 1$  dan  $df_2 = 58 - 2 = 56$ ), sehingga mutu t-tabel ialah 1,6772.

Beralaskan temuan penghitungan dengan SPSS versi 25, diperoleh temuan uji parsial (uji t), di mana mutu t-hitung untuk kepemimpinan ialah 4,1082 > t-tabel 1,6772, dengan mutu relevansi 0,000 < 0,05. Sehingga sebab t-hitung > t-tabel, dugaan (H1) mampu dikonfirmasi. Kemudian, mutu t-hitung untuk komitmen asosiasi ialah 6,429 > t-tabel 1,6772, dengan relevansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, sebab t-hitung > t-tabel, dugaan (H2) juga dikonfirmasi.

#### Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	118,980	2	59,490	47,824	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	68,416	55	1,244		
	Total	187,397	57			

a. Terikatt Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kepemimpinan, komitmen asosiasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari temuan analisis tersebut, diperoleh mutu F-hitung 47,824 dengan tingkat relevansi 0,000. Temuan pengujian ini mengindikasikan relevansi  $< 0,05$ , yakni variabel kepemimpinan dan komitmen asosiasi mempunyai efek secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### Deskripsi Data

Beralaskan analisis data dengan regresi linear berganda yang dijalankan dalam riset ini, diperoleh variabel kepemimpinan dan komitmen asosiasi memiliki hubungan yang substansial dan positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang dimampu ialah  $Y = 2,938 + 0,338X_1 + 0,596X_2$ , di mana mutu  $a$  ialah konstanta yang mengindikasikan apabila kepemimpinan dan komitmen asosiasi bermutu nol, maka kinerja pegawai bermutu 2,938. Mutu  $b_1$  sebagai derajat 0,338 mengindikasikan tiap peningkatan satu persen pada variabel kepemimpinan akan memperkuat kinerja pegawai 0,338, dengan prediksi variabel lain tetap konstan. Mutu  $b_2$  ialah derajat komitmen asosiasi 0,596 menyuarakan bahwa Tiap terjadi peningkatan pada variabel komitmen asosiasi 1% maka hendak memperkuat kinerja pegawai 0,596 dengan prediksi variabel lain di anggap konstan.

Beralaskan perhitungan derajat determinasi, diketahui kinerja pegawai berakibat pada kepemimpinan dan komitmen asosiasi 63,5%, sedangkan sisanya, yakni 36,5%, berakibat oleh faktor lain di luar variabel bebas yang diterapkan dalam riset ini, seperti lingkungan kerja.

Temuan analisis regresi mengindikasikan variabel tak terikat secara parsial berefek positif dan substansial terhadap variabel terikat. Hal ini ditunjukkan dengan mutu t-hitung variabel kepemimpinan 4,1082  $>$  t-tabel 1,6772, dengan tingkat relevansi 0,000  $<$  0,05. Sebab t-hitung  $>$  t-tabel, maka dugaan (H1) mampu dikonfirmasi. Kemudian, mutu t-hitung variabel komitmen asosiasi 6,429  $>$  t-tabel 1,6772, dengan mutu relevansi 0,000  $<$  0,05, sehingga dugaan (H2) juga dikonfirmasi.

#### SIMPULAN

Beralaskan temuan dan pembahasan yang sudah dijabarkan, disimpulkan yakni: 1) Variabel kepemimpinan dan komitmen asosiasi mempunyai efek terhadap kinerja

pegawai. Hal ini membuktikan dugaan yang diajukan terbukti benar, dengan t-hitung kepemimpinan  $4,1082 > t\text{-tabel } 1,6772$ , sehingga dugaan (H1) dikonfirmasi; untuk komitmen asosiasi, t-hitung  $6,429 > t\text{-tabel } 1,6772$ , sehingga dugaan (H2) juga dikonfirmasi. 2) Beralaskan analisis yang dijalankan dalam riset ini, derajat determinasi total 63,5%, yang mengindikasikan 63,5% variasi dalam variabel terikat, yakni kinerja pegawai, berakibat oleh kepemimpinan dan komitmen asosiasi, sedangkan sisanya berakibat oleh variabel lain di luar riset.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaluddin "Efek kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kahoa Indahcitra Garment Jakarta" 3, no. 3 (2017)
- Arikunto, Suharsimi. Manajemen Riset. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- B. Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, 'Efek Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Tenaga Medis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 12(2), 2018
- Dwi Priyatno. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS ( Yogyakarta: Penerbit Andi, 2009)
- Febri Susanti Riko Junaidi, "Efek kepemimpinan Dan Budaya Asosiasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat" (2017)
- Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS* (Semarang : Universitas Diponegoro, 2012)
- Hidayat. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan. Cetakan Pertama. Banten: Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju.2019
- Hoyt, etc dalam Kartono, Kartini. Pemimpin Dan Kepemimpinan. (Jakarta. Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)
- J. Supranto. Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh.(Jakarta: Erlangga, 2009)
- Kurniawan, A. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Riset Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja SDM, (Bandung, Refika Aditama, 2014)
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. Perilaku Asosiasi. (Jakarta: Salemba Empat.2017)
- Nazir, Moh, *Metode Riset, Cetakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)

- Nasfi , Rahmad, S., & Lecturer. (2020). Efek Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*
- Nurhasanah, "Efek Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Jatimurni Bekasi." *Nurhasanah* 4, no. 1 (2016)
- Robbins "Manajemen Pemutuan Kinerja, Penerbit Gaya Media," *Dalam Bintoro Dan Daryanto (2017:107)*, 2019.
- Sugiyono. Metode Riset Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.2018
- Suliyanto, Metode Analisis Linear Berganda, 2012
- Thoha, Miftah, kepemimpinan dalam manajemen, edisi 1, (Jakarta, PT Raja Grafindo.2013)
- Thoyib, Mohammad. Peranan kepemimpinan Dalam Memperkuat Kinerja Pegawai Pada PT Barito Berlian Motor Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 2, No 3, 2016
- Umi Farida dan Sri Hartono. Manajemen Sumber Daya Manusia II. (Ponorogo, 2016)