

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**HERDY DAVID UBRO**

**NIM. 018812584**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2014**

## ABSTRAK

**HERDY DAVID UBRO,** Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. ( dibimbing oleh : **Dr. J. Tubalawony** dan **Dr. A.A.Ketut Budiastira, M.Ed** )

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tipe kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Penelitian ini bersifat deskriptif, sampel yang diambil sebanyak 30 orang yang dilakukan melalui metode claster dan stratified random sampling . Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuisisioner, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi berganda dan uji - t ( uji parsial ) dan uji - F ( uji simultan ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tipe Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh tipe kepemimpinan , ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan, (2) Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai, semakin tinggi kepuasan pegawai pada lingkungan dimana pegawai bekerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan, (3) Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa semakin tinggi ikatan emosional , tanggung jawab dan manfaat yang diperoleh pegawai memberi rasa kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Kata Kunci : Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

**HERDY DAVID UBRO** , *Effect of Type of Leadership , Work Environment and Organizational Commitment Against Employee Performance In The General Election Commission Southwest Maluku District* . (Supervised by : Dr . J. Tubalawony and Dr . A. A. Ketut Budiastira , M.Ed )

This study aimed to determine and analyze the influence of the type of leadership, work environment, organizational commitment to employee performance on the National Election Commission Southwest Maluku district.

This is a descriptive study , samples were taken of 30 people who carried out through methods cluster and stratified random sampling . Data collected through observation , questionnaires , and documentation . Data were analyzed using multiple regression analysis and t - test ( test Parsia ) and tes t - F ( simultaneous test ).

The results of the study showed that, (1) Leadership style has a positive and significant influence on employee performance means that the employee 's performance is influenced by the type of leadership , this indicates that the higher the employee 's performance is influenced by the type of leadership , (2) Working Environment has a positive influence and significantly to the performance of an employee means an employee 's performance is affected by increasing the working environment of employees, the higher employee satisfaction in an environment in which employees work, the higher the employees performance , (3) Organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance, explaining that the higher emotional ties, responsibilities and benefits that give a sense of satisfaction of employees towards work and organization.

*Keywords : Type of Leadership, Work Environment, Organizational Commitment, Employee Performance.*

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**MAGISTER MANAJEMEN**

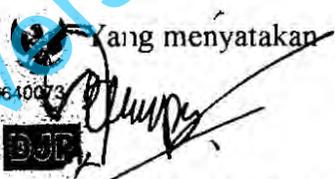
**PERNYATAAN**

TAPM berjudul “ Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya “. Adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan ( plagiat ) saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ambon, Juni 2014

Yang menyatakan



**HERDY DAVID UBRO**  
NIM. 018812584



METERAI  
TEMPEL  
JALAN PERANGHUN BANGSA  
TGL. 30  
FBA13ABF459640073  
ENAM PULUH RIBUAN  
60.000  
BJP

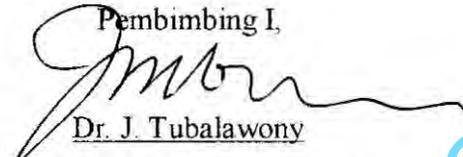
**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER  
(TAPM)**

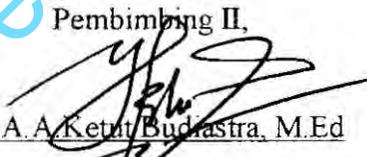
Judul TAPM : Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan  
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi  
Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

NAMA : Herdy David Ubro

NIM : 018812584

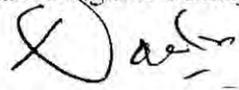
PROGRAM STUDI : Magister Manajemen

Pembimbing I,  
  
Dr. J. Tubalawony  
Nip. 19530110 198203 1 003

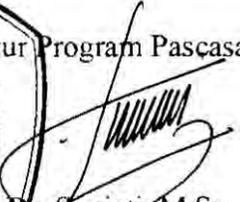
Pembimbing II,  
  
Dr. A. A. Ketut Budiastra, M.Ed  
Nip. 19640324 199103 1 001

Mengetahui

Ketua Bidang Ilmu /  
Program Magister Manajemen

  
Mohamad Nasoha, SE, M.Sc  
NIP. 19781111 200501 1 001



Direktur Program Pascasarjana  
  
Dr. Suciati, M.Sc  
Nip. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**  
**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

NAMA : HERDY DAVID UBRO  
NIM : 018812584  
PROGRAM STUDI : MAGISTER MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN,  
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KOMISI PEMILIHAN UMUM  
KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA.

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister  
( TAPM ) Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka Pada:

Hari / Tanggal : Sabtu, 29 Nopember 2014

Waktu : 09.30

Dan telah dinyatakan ~~LULUS / TIDAK LULUS~~

**Panitia Penguji TAPM**

Ketua Komisi Penguji  
**Drs. Supartomo CB, M.Si**  
Penguji Ahli  
**Prof. Lincoln Arsyad, Ph.D**  
Pembimbing I  
**Dr. J. Tubalawony**  
Pembimbing II  
**Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed**



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya Pondok Cabe, Ciputat 15418  
Telp.021-7415050,Faks./021-7415588

**BIODATA**

Nama : Herdy David Ubro  
Nim : 018812584  
Program Studi : Pascasarjana – Magister Manajemen  
Tempat / Tanggal lahir : Tual, 10 Mei 1968

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di Elat tahun 1981  
Lulus SMP di Ambon tahun 1984  
Lulus SMA di Ambon tahun 1987  
Lulus S1 di Ambon tahun 1992

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1993 s/d 2000 sebagai Staf di BKKBN Kab.Malra  
Tahun 2000 s/d 2003 sebagai Staf di BKKBN Kab. MTB  
Tahun 2003 s/d 2005 sebagai Sekcam di Kec. Pp. Terselatan Kab. MTB  
Tahun 2005 s/d 2007 sebagai staf di Bagian Pemerintahan Kab. MTB  
Tahun 2007 s/d 2009 sebagai Camat di Kec. Wetar Kab.MBD  
Tahun 2009 s/d 2010 sebagai Sekretaris di Dinas Pencatatan Sipil Kab. MBD  
Tahun 2010 – 2014 sebagai Sekretaris KPU di Kab. MBD

Ambon, Desember 2014

**Herdy David Ubro**  
Nim, 018812584

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dan terima kasih penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, anugerah dan penyertaanNYA bagi penulis sehingga penyusunan TAPM ini dapat diselesaikan.

Dalam menyelesaikan penulisan laporan ini tidak sedikit tantangan yang penulis hadapi, namun dengan semangat dan kemauan yang sungguh-sungguh serta berkat doa dan bantuan dari berbagai pihak sehingga penulisan ini juga dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya serta penghargaan kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
2. Kepala UPBJJ-UT Ambon , selaku penyelenggara Program Pascasarjana
3. Dr. J Tubalowony, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. A.A. Ketut Budiastira, M.Ed selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran serta mengarahkan dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan TAPM ini.
4. Dr. Ny. J. Latuihamallo, M.SI yang telah meluangkan waktu tenaga dan pemikiran dalam mengarahkan penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan laporan ini.
5. Pimpinan dan Anggota beserta seluruh pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya yang banyak memberikan dukungan informasi serta data yang diperlukan guna menyelesaikan laporan ini

6. Istriku Pdt. Ny. Marchia Ubro Warella dan anak-anakku tersayang Alfian, Fifien dan Maervind Ubro yang selalu memberikan perhatian, dorongan dan semangat serta doa bagi penulis dalam menyelesaikan penulisan laporan ini.
7. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Pascasarjana Jurusan Magister Manajemen UT Ambon.

Akhirnya dengan hati yang bersyukur penulis berdoa agar Allah di dalam Tuhan Yesus Kristus memberkati, menjaga dan memelihara serta melindungi kita semua dengan anugerah dan kasihNYA yang tidak pernah terbatas.

Ambon, Desember 2014

**Herdy David Ubro**

Universitas Terbuka

## DAFTAR ISI

### Halaman

|   |      |
|---|------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b>  | i    |
| <b>ABSTRAK</b>  | ii   |
| <b>LEMBARAN PERNYATAAN</b>  | iv   |
| <b>LEMBAR PERSETUJUAN TAPM</b>  | v    |
| <b>LEMBAR PENGESAHAN</b>  | vi   |
| <b>PERNYATAAN PERBAIKAN</b>   | vii  |
| <b>BIODATA</b>  | viii |
| <b>KATA PENGANTAR</b>   | ix   |
| <b>DAFTAR ISI</b>   | xi   |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b>  | xiii |
| <b>DAFTAR TABEL</b>   | xiv  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b>  | xv   |
| <br>  |      |
| <b>BAB I : PENDAHULUAN</b>  | 1    |
| A. Latar Belakang .....   | 1    |
| B. Perumusan Masalah.....   | 8    |
| C. Tujuan Penelitian .....  | 9    |
| D. Manfaat Penelitian .....   | 9    |
| <br>  |      |
| <b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>  | 10   |
| <b>A. Tinjauan Penelitian Sebelumnya.....</b>   | 10   |
| 1 Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 10   |
| 2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....  | 11   |
| 3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 13   |
| 4 Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan<br>Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai ..... | 14   |

|                       |          |                                       |     |
|-----------------------|----------|---------------------------------------|-----|
|                       | <b>B</b> | <b>Landasan Teori</b> .....           | 16  |
|                       | 1        | Tipe Kepemimpinan .....               | 16  |
|                       | 2        | Lingkungan Kerja .....                | 21  |
|                       | 3        | Komitmen Organisasi .....             | 26  |
|                       | 4        | Kinerja Pegawai .....                 | 31  |
|                       | <b>C</b> | <b>Kerangka Berpikir</b> .....        | 35  |
|                       | <b>D</b> | <b>Hipotesis</b> .....                | 39  |
|                       | <b>E</b> | <b>Defenisi Operasional</b> .....     | 39  |
| <b>BAB III</b>        | :        | <b>METODE PENELITIAN</b> .....        | 42  |
|                       | <b>A</b> | Desain Penelitian .....               | 42  |
|                       | <b>B</b> | Populasi dan Sampel .....             | 42  |
|                       | <b>C</b> | Variabel Penelitian .....             | 44  |
|                       | <b>D</b> | Prosedur Pengumpulan Data .....       | 46  |
|                       | <b>E</b> | Uji Instrumen Data .....              | 47  |
|                       | <b>F</b> | Metode Analisa Data .....             | 50  |
| <b>BAB IV</b>         | :        | <b>TEMUAN DAN PEMBAHASAN</b> .....    | 54  |
|                       | <b>A</b> | Gambaran Umum Lokasi Penelitian ..... | 54  |
|                       | <b>B</b> | Hasil Penelitian .....                | 68  |
|                       | <b>C</b> | Pembahasan .....                      | 96  |
| <b>BAB V</b>          | :        | <b>KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....     | 100 |
|                       | <b>A</b> | Kesimpulan .....                      | 100 |
|                       | <b>B</b> | Saran .....                           | 101 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> |          | .....                                 | 102 |

## DAFTAR GAMBAR

|          |  |    |
|----------|--|----|
| Gambar 1 | : Model Kerangka Konseptual .....  | 35 |
| Gambar 2 | : Struktur Organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten<br>Maluku Barat Daya ..... | 60 |
| Gambar 3 | : Histogram Uji Normalitas Data .....  | 83 |
| Gambar 4 | : Diagram Normal P-P Plot Normalitas .....   | 84 |
| Gambar 5 | : Grafik Scatterplot .....   | 86 |

Universitas Terbuka

## DAFTAR TABEL

|            |   |   |    |
|------------|---|---|----|
| Tabel 3.1  | : | Populasi Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya .....  | 43 |
| Tabel 3.2  | : | Kreteria Indeks Reliabilitas .....  | 48 |
| Tabel 4.1  | : | Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Tipe Kepemimpinan ( X1 ).....      | 69 |
| Tabel 4.2  | : | Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( X2 ) .....      | 70 |
| Tabel 4.3  | : | Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi ( X3 ) ...     | 71 |
| Tabel 4.4  | : | Nilai Reliabilitas Variabel Penelitian .....                              | 72 |
| Tabel 4.5  | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                            | 73 |
| Tabel 4.6  | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 73 |
| Tabel 4.7  | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....                      | 74 |
| Tabel 4.8  | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....                      | 75 |
| Tabel 4.9  | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....                         | 75 |
| Tabel 4.10 | : | Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....               | 76 |
| Tabel 4.11 | : | Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian .....              | 77 |
| Tabel 4.12 | : | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Tipe Kepemimpinan         | 78 |
| Tabel 4.13 | : | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ...      | 79 |
| Tabel 4.14 | : | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi ..... | 81 |
| Tabel 4.15 | : | Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai ...       | 82 |
| Tabel 4.16 | : | Coofficient Uji Multikolinearitas .....                                   | 85 |
| Tabel 4.17 | : | Hasil Analisa Regresi Berganda .....                                      | 87 |
| Tabel 4.18 | : | Hasil Pengujian Uji – t .....   | 91 |
| Tabel 4.19 | : | Hasil Perhitungan ANOVA .....   | 95 |

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Permohonan Bantuan Pengambilan Data Penelitian
2. Daftar Kuisisioner.
3. Data Hasil Hasil Penelitian.

Universitas Terbuka

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi menuntut sumber daya manusia untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal dalam pekerjaan.

Setiap individu memiliki keinginan untuk mencapai kinerja terbaik dalam hidupnya, tergantung dari motivasi diri yang merupakan salah satu komponen dari kecerdasan emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki seorang individu, semakin kuat keinginan untuk mencapai tujuan utama dalam karir. Sebab motivasi diri adalah kunci keberhasilan dan merupakan alat penting untuk mengatasi berbagai halangan untuk mencapai tujuan utama dalam hidupnya.

Fenomena lain yang menuntut individu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin cepat agar sukses dalam pekerjaan adalah mengubah kepribadiannya. Seseorang yang sukses membutuhkan kemampuan khusus tentang bagaimana secara efektif menghadapi berbagai macam individu yang memiliki kepribadian yang berbeda. Kemampuan individu untuk menyesuaikan kepribadiannya dengan tuntutan lingkungan pekerjaan akan memfasilitasinya menangkap peluang pekerjaan yang sukses sekaligus menghindari diri dari ancaman yang akan dihadapi dalam lingkungan pekerjaan.

Setiap orang mempunyai pola kepribadian yang cenderung berbeda dalam hal kualitas daripada kuantitas. Ini menggambarkan perilaku orang-orang yang kurang kreatif, tidak agresif dan kurang menyukai akan kondisi kompetitif serta mengakar pada diri sebagai individu yang cepat puas dengan apa yang telah diperolehnya secara kualitatif.

Dalam menghadapi serta dalam kondisi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami

kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Padahal harus diakui bahwa manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan atau organisasi.

Perusahaan merupakan organisasi yang terdiri dari kumpulan orang – orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerjasama dapat berjalan baik maka semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama mencapai tujuan. Pimpinan dalam hal ini berperan penting untuk menggerakkan bawahan termasuk dirinya sendiri. Agar sumber daya manusia dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami komitmen mereka dalam bekerja.

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan maupun organisasi baik swasta maupun pemerintah sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha atau kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuannya. Diantaranya adalah tipe kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi atau lembaga dan lingkungan kerja.

Pada satu sisi KPU Kabupaten Maluku Barat Daya tidak mungkin melaksanakan program dan kegiatannya tanpa adanya pimpinan dan pada sisi yang lain segala aktivitasnya harus didukung oleh lingkungan kerja dan komitmen pegawai yang tinggi, karena ketiga faktor tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian kinerja organisasi

Setiap pemimpin perusahaan atau organisasi pasti memiliki tipe kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya. Peran pimpinan adalah

membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang lain agar mereka bersedia dan memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pimpinan harus memperhatikan gagasan, yang berhubungan dengan orang-orang dalam cara yang lebih intuitif dan empatik (Robbins, 2001 : 2). Berdasarkan hal tersebut terlihat adanya proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari pada anggota kelompok, dan ini disebut kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi individu atau kelompok kearah tercapainya tujuan (Robbins, 2001 : 3). Kepemimpinan yang efektif tergantung dari variable situasi yang sangat kompleks dan disebut *situasional favorability* atau *situational control*. Situational Control tersebut kemudian terdiri dari tiga elemen situasi penting yang menentukan tipe atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif yaitu : (a) Hubungan antara pimpinan dan bawahan ( *Leader - Member Relation* ). (b). Struktur tugas ( *Task Structure* ) maksudnya didalam situasi kerja apakah tugas – tugas telah disusun kedalam suatu pola – pola yang jelas atau sebaliknya, (c). Kewibawaan kedudukan seseorang pimpinan ( *Position Power* ) bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan (Fiedler dalam Luthan, 2006 : 135).

Pada sebuah organisasi pemerintahan, sumber daya manusia terdiri dari pemimpin dan pegawai. Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh pemimpin suatu organisasi pemerintah yaitu dengan menggunakan tipe kepemimpinan yang tepat.

Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya terutama berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja pegawai merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena kepemimpinan yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha – usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tipe kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat

meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian tipe kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam peningkatan kinerja pegawai.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Karena itulah tipe kepemimpinan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sendiri, pemimpinnya lebih berinteraktif dengan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari setiap minggu pada hari Jumat diadakan senam sehat pada pagi hari dan wajib diikuti oleh semua pegawai mulai dari atasan sampai kepada bawahan. Serta pada setiap bulan pada hari senin diadakan rapat evaluasi tentang seluruh pelaksanaan tugas selama satu bulan yang telah dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan untuk mempererat tali silaturahmi antar sesama pegawai agar tidak terjadi kesenjangan sosial di lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Selain faktor dari tipe kepemimpinan yang dimiliki oleh masing – masing pemimpin perusahaan tersebut, pengaruh lingkungan kerja juga memegang peranan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001 : 21).

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka

waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan–lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja yang tenang untuk melakukan pekerjaan merupakan suatu dorongan bagi pekerja untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja perlu diawasi dengan baik agar pekerja merasa tenang dan dapat bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak memadai merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan rendahnya prestasi kerja atau kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Oleh karena itulah lingkungan kerja menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan dalam tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai

Lingkungan kerja Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sendiri, memiliki pengaruh terhadap pegawainya. Hal ini dapat dilihat pada situasi Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya . Dimana lingkungan kerja selalu di tata untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya, memperhatikan fasilitas yang digunakan serta selalu memberikan perlindungan bagi pegawai sehingga mereka merasa aman dalam melaksanakan aktivitas. Disamping tipe kepemimpinan dan lingkungan kerja, ada faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi, yaitu faktor komitmen organisasi.

Demikian pula dengan komitmen organisasi di mana keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dapat menimbulkan komitmen organisasi yang maksimal bagi karyawan (Jans, N.A.1989). Artinya loyalitas seseorang akan meningkat apabila tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya.

Komitmen organisasi sebagai salah satu sikap di dalam pekerjaan diidefenisikan sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi dan keterlibatan. Dalam hal ini pegawai mengidentifikasi secara khusus

organisasi dimana ia bekerja beserta tujuannya dan berharap dapat bertahan sebagai anggota dalam organisasi tersebut.

Lee (2003) mengemukakan bahwa individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi walaupun mengalami plateauing baik plateau hirarkis dan job content plateauing akan cenderung untuk terus bekerja.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang dapat menstabilkan arah perilaku ( pilihan ) ketika harapan atau kesesuaian atau kepuasan tidak tercapai. Defenisi ini ditandai argumentasi bahwa banyak orang atau pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaannya, akan tetapi mereka tetap mempertahankan pekerjaan tersebut dan tidak pindah ke organisasi lain. Pandangan ini tercermin dari pendapat Allen dan Meyer (1990) yang mengklasifikasikan komitmen organisasional dalam tiga dimensi yaitu : komitmen afektif ( *affective commitment* ), komitmen kontinuitas ( *continuance commitment* ) dan komitmen normative ( *normative continuance* ).

Komitmen organisasional berimplikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberlakukan adil oleh organisasi dengan diberikan peluang untuk berpartisipasi aktif dalam organisasi akan menunjukkan sikap loyal yang tinggi dan menyumbangkan yang terbaik terhadap organisasi.

Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan dengan karirnya, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan hasil kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga ( Allen, Meyer, 1997, dalam Mamik dkk, 2008 : 94 ).

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya selanjutnya disingkat KPU Kabupaten Maluku Barat Daya merupakan satu lembaga pemerintah yang berada di daerah yang ditugaskan untuk mempersiapkan seluruh administrasi pelaksanaan penyelenggaraan pemilihan umum baik itu bersifat nasional maupun kedaerahan. Sebagai satu – satunya lembaga penyelenggara

pemilihan umum di daerah, KPU Kabupaten Maluku Barat Daya terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar dapat mencapai tujuan yaitu menyelenggarakan pemilihan umum yang aman damai dan lancar, serta tetap berupaya memperhatikan peningkatan kualitas pelayanan kepada publik.

Hal ini bisa tercapai dengan tipe kepemimpinan yang baik yang diterapkan oleh pimpinan organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus bisa memperhatikan kebutuhan bawahannya. Komitmen organisasi bagi pegawai juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, jika seorang pegawai merasakan dirinya merupakan bagian dari organisasi maka pegawai tersebut akan bekerja dengan baik bagi organisasinya sehingga akan timbul suasana yang baik, nyaman dan iklim kerja yang menyenangkan sehingga pegawai pegawai akan lebih bisa diajak untuk bekerja sama dalam bekerja dengan demikian kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil kajian empiris Brahasari dan Suprayetno (2007) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti lain misalnya Lucky Analisa (2011) yang mengkaji Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja mereka dan merangsang pegawai untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan.

Beberapa kajian empiris tersebut mendasari pentingnya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagi suatu perusahaan atau organisasi khususnya Komisi Pemilihan Kabupaten Maluku Barat Daya, sehingga diperlukan suatu analisis terhadap ketiga variabel tersebut, yang selanjutnya mendukung kinerja pegawai yang benar-benar maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Tipe kepemimpinan, Lingkungan Kerja**

## **dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya “.**

### **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian pada latar belakang dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Tipe kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
4. Apakah Tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama–sama pengaruh tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya bahwa keberhasilan organisasi ditunjang oleh sumber daya manusianya, khususnya pada peningkatan kinerja pegawai tidak terlepas dari factor kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pimpinan maupun pegawai untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi dirinya dan organisasi.
3. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan variabel – variabel lain yang relevan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Penelitian Sebelumnya

##### 1. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Siagian (2002 : 62) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Gary A.Yuki (2003 : 183) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses penggunaan positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya.

Fieder dalam Luthan (2006 : 135) kepemimpinan yang efektif tergantung dari variabel situasi yang sangat kompleks dan disebut *situasional favorability* atau *situasional control*. *Situasional Control* tersebut kemudian terdiri dari tiga elemen situasi penting yang menentukan tipe atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif, yaitu :

- a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan (*leader – member relation*)
- b. Struktur tugas (*task structure*) maksudnya didalam situasi kerja apakah tugas – tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- c. Kewibawaan kedudukan seseorang pimpinan (*position power*) bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Btahasari dan Suprayetno (2007) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pai Hai Internasional Wiratama Indonesia “ Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dari pelaksanaan aktivitas manajerial yang dijalankan mempunyai dampak yang positif atau bagi organisasi, sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan yang dilakukan, maka akan dampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak kearah mengarah karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, dan dapat membawa pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat ada tiga indikator serupa yang dilakukan oleh penelitian-penelitian Luthan, sehingga indikator-indikator tersebut dianggap paling mempengaruhi kepemimpinan pada suatu organisasi. Ketiga indikator itu adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan, struktur organisasi, Kewibawaan kedudukan seseorang pimpinan yang dikembangkan oleh (Fidler dalam Luthan, 2006 : 115)

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Nitisemito (1992 : 25) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan tugas. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai / nyaman dapat menurunkan kinerja

pegawai dan akhirnya motivasi pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultur yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan kerja yaitu rekan kerja, kenyamanan, penerangan, keamanan kerja dan ketersediaan peralatan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Maftukin (2005) dalam penelitiannya dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru “ Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, sarana Prasarana dan kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari variable (15.00077 > 1,49). Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat ada empat indikator serupa yang dilakukan oleh penelitian-penelitian Sedarmayanti, sehingga indikator – indikator tersebut dianggap paling mempengaruhi lingkungan kerja pada suatu organisasi, Keempat indikator itu adalah kenyamanan, penerangan, keamanan kerja, ketersediaan peralatan kerja (Sedamayanti, 2001 : 21).

### **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian (Restuningdiah 2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Menurut

peneliti, hal ini memiliki makna bahwa seorang individu yang memiliki loyalitas pada organisasinya cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya, serta individu yang telah merasa cocok dengan pekerjaannya, maka akan memiliki kinerja individu yang tinggi. Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja oleh Restuningdiah, dijelaskan bahwa ada pengaruh langsung antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini menurut peneliti memiliki makna bahwa individu yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasa puas dalam pekerjaannya. Selanjutnya hasil penelitian Restuningdiah adalah bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Menurut peneliti, adanya pengaruh tidak langsung ini memiliki loyalitas pula terhadap organisasinya, sehingga hal ini menyebabkan meningkatnya kinerja individu. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja individu.

Karyawan dalam organisasi memiliki komitmen pada organisasi, sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan kinerja yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan merasa atasan mengadopsi perilaku kepemimpinan yang partisipatif dan konsultatif.

Hasil penelitian juga menjelaskan hubungan antara komitmen organisasi dan hasil kerja dan kinerja pekerjaan adalah positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa mereka yang komit pada organisasi mereka lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka lebih tinggi.

#### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Lingkungan kerja adalah keeluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komitmen organisasi adalah merupakan salah satu factor yang membuat petugas / karyawan bekerja secara menyenangkan dan memuaskan. Dimana komitmen organisasi itu berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi, karena komitmen itu adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi.

Komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi, loyalitas, dan komitmen terhadap kelompok kerja.

Kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh sebab itu, efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja sikap mental yang memiliki pandangan jauh kedepan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dari kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini (Robbins, 2001 : 258).

Penilaian Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Sedarmayanti, 2001 : 223). Ruky (2002 : 180) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu : Hasil kerja (meliputi tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan mutu pekerjaan). Kejujuran pegawai (Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi unpan baik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja).

Kejujuran (termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan). Inisiatif (Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul). Disiplin waktu dan absensi (Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran). Sikap (Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan). Pengetahuan tentang pekerjaan (Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja). Tanggungjawab (merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbarui.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Suparman (2007 : 57) dalam penelitiannya :” Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan kinerja Pegawai “. (Studi pada pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Sukamarna di Provinsi Kalimantan Tengah), menunjukkan bahwa peran kepemimpinan, dalam hal ini adalah kepala / ketua masing – masing unit organisasi di lingkungan pemerintah daerah kabupaten sukamarna memberikan peran yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat peran kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 0,24 % terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan yang baik (  $P = 0,000$  ). Berkaitan dengan motivasi organisasi dalam membuat kebijakan harus dapat memotivasi kerja pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat dilihat motivasi mempunyai pengaruh 0,21 % terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang baik (  $P = 0,000$  ). Sedangkan komitmen organisasi dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik, Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, organisasi harus mampu memenuhi dan meningkatkan komitmen pegawai. Hal ini dapat dilihat komitmen

mempunyai pengaruh sebesar 0,23 % terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi yang baik ( $P = 0,000$ ).

Kepuasan mencerminkan kegembiraan atau sikap emosional positif berasal dari pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,30 % terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi yang baik ( $P = 0,000$ ).

## B. Landasan Teoritis.

### 1. Tipe Kepemimpinan

#### a). Defenisi Kepemimpinan

Kegiatan manusia secara bersama-sama membutuhkan kepemimpinan. Artinya setiap kegiatan itu harus ada pemimpin demi terciptanya tujuan organisasi. Dari seperangkat manusia dalam organisasi pemimpin merupakan unsur paling penting karena merekalah yang memiliki daya kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan manusia lainnya di dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Artinya dengan segala aktivitasnya pemimpin berusaha mempengaruhi orang untuk mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Robbins (2001 : 3) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok seatah tercapainya tujuan.

Siagian (2002 : 62) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

. Yuki (2002 : 189) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses penggunaan positif terhadap orang lain untuk

melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya.

Sedangkan Wahyu Semidjo (2002 : 21) mengutip yang dikutip oleh Fiedler dan Chalmers, sebagai berikut :

- a. *Leader is the exercise of authority and the making of decisions.*
- b. *Leadership is the initiation of acts that results in a consistent pattern of group interaction directed toward the solution of manual problems.*
- c. *Leadership is the process of influencing group activities toward goal setting and goal achievement.*

Dari beberapa definisi tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan itu akan terjadi apabila dalam situasi tertentu orang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok. Jadi kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat dirumuskan sebagai suatu fungsi dari Leader, Follower dan Situasional Variabel. Secara sistimatis dapat ditulis  $L = f(I ; F ; S)$ , dimana L = Leadership (Kepemimpinan), f (function) I = leader (Pemimpin), F = Follower (Bawahan) dan S = Situasional (Situasi).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu konsep manajemen dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala social yang selalu diperlukan kehidupan kelompok. Mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sebagai gejala social karena kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa syarat kepemimpinan yang paling penting adalah harus dapat dan mampu mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mereka dapat bekerja sama dengan baik dan

dapat melaksanakan tugas – tugasnya dengan baik, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk memahami mengenai kepemimpinan, berikut ini akan diuraikan secara singkat 3(tiga) pendekatan tentang teori kepemimpinan (*Leadership Approach*) yaitu :

#### 1. Kepemimpinan Menurut Teori Sifat (*Traits theory of leadership*)

Teori ini menganggap bahwa keberhasilan seorang pemimpin didalam kepemimpinannya mempengaruhi bawahan dan menggerakannya dalam mencapai tujuan oleh sifat-sifat yang dimiliki oleh pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan untuk menjadi pemimpin yang berhasil sangat tergantung dari pribadi si pemimpin dengan berbagai cirri / sifat didalamnya, Banyak ahli meneliti tentang sifat-sifat kepemimpinan diantaranya Davis yang dikutip oleh Wahyusemidjo (2002 : 46) mengemukakan empat (4) macam kelebihan sifat-sifat yang perlu dimiliki yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- a. Intelegensia (*Intelligence*)
- b. Kematangan dan keeluasaan pandangan sosial (*Social Maturity and Breath*)
- c. Mempunyai motivasi dan keinginan berprestasi yang dating dari dalam (*Inner Motivation and Achievement Decires*)
- d. Mempunyai kemampuan mengadakan hubungan antar manusia (*Human Relation Attitudes*).

Seorang pemimpin harus mengerti kondisi bawahannya, sebab dalam organisasi diperlukan adanya kerjasama atau ketergantungan antara anggota kelompok. Berkenaan dengan kepemimpinan yang berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan, Terry (1991 ; 35) bahwa kepemimpinan tersebut mencakup arti :

- a. Skill untuk member arah. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk membina, menunjukkan alat yang tepat guna mencapai tujuan.
- b. Kemampuan untuk mencapai kerjasama dan loyalitas. Pemimpin harus mengusahakan agar orang bekerja sama dan bekerja ke arah tujuan yang sama.
- c. Keberanian untuk bekerjasama terus sampai tugas yang diberikan selesai.

## 2. Kepemimpinan Menurut Teori Perilaku (*Behavior Thory of Leadership*)

Perilaku atau tipe pada dasarnya merupakan tingka laku pemimpin sampai seberapa jauh hubungannya dengan bawahan dalam pengambilan keputusan. Model *Leadership Continum* merupakan bagian dari kepemimpinan menurut teori perilaku yang dikembangkan oleh Robert Tanenbaum. Teori ini mengatakan bahwa ada tujuh (7) tingkatan hubungan pimpinan dan bawahan, yaitu :

- a. Pemimpin membuat, mengumumkan keputusan ke bawahan (*telling*)
- b. Pemimpin menjual dan menawarkan keputusan terhadap bawahan (*selling*)
- c. Pemimpinan menyampaikan ide yang mengundang pertanyaan
- d. Pemimpin memberikan problem dan minta saran pemecahan kepada bawahan (*consulting*)
- e. Pemimpin menentukan batasan-batasan dan minta kelompok untuk membuat keputusan,
- f. Pemimpin menentukan batasan-batasan dan minta kelompok untuk membuat keputusan.
- g. Pemimpin mengijinkan bawahan berfungsi dalam batas yang ditentukan.

### 3. Kepemimpinan Menurut Teori Situasi (*Situational Theory of Leadership*)

Seperti yang disebutkan sebelumnya bahwa ada tiga (3) komponen dari proses kepemimpinan ini yaitu pimpinan, bawahan dan situasi.

Pada dasarnya tipe yang ditampilkan oleh pemimpin selalu berubah-ubah, hal ini disesuaikan dengan situasi yang terjadi. Dari beberapa teori yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disebutkan bahwa perbedaan sifat-sifat dan perilaku adalah penting untuk pimpinan didalam situasi berbeda untuk menentukan perilaku atas tipe kepemimpinan yang paling sesuai atau efektif. Sikap kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin menempatkan dirinya di mata bawahannya. Fiedler dalam Luthan (2006 : 135), kepemimpinan yang efektif tergantung dari variabel situasi yang sangat kompleks dan disebut *situational favorability* atau *situational control*. *Situational Control* tersebut kemudian terdiri dari tiga (3) elemen situasi penting yang menentukan tipe atau perilaku kepemimpinan yang paling efektif yaitu :

- a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan (*leader-member relation*)
- b. Struktur tugas (*task structure*) maksudnya didalam situasi kerja apakah tugas – tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
- c. Kewibawaan kedudukan seseorang pimpinan (*position power*) bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Defenisi Lingkungan Kerja

Seriap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan dalam menjalankan tugas kegiatannya selalu

memperhatikan faktor–faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikan faktor–faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya.

Selain upah adalah faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan pegawai, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor–faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya (Sedarmayanti 2001; 307).

Menurut Nitisemito (1992; 25) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan

kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai / nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya motivasi kerja pegawai..

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

#### b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (penerangan, ketersediaan alat pekerjaan), (b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan, kenyamanan dalam melakukan aktivitas pekerjaan dan keamanan (Sedarmayanti, 2001).

#### c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain :

##### 1. Kenyamanan

Perasaan nyaman adalah penilaian komperhensif seseorang terhadap lingkungan kerja berdasarkan rancangan yang masuk kedalam dirinya melalui keenam indera dan dicerna otak untuk dinilai. Dalam hal ini yang terlihat tidak hanya masalah fisik biologis, namun juga perasaan.

##### 2. Penerangan

Dengan penerangan yang baik, karyawan akan bekerja dengan baik dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang cukup baik.

Dalam hal ini, penerangan yang baik bukanlah menyilaukan dan distribusi cahaya yang merata. Penerangan bukan terbatas pada penerangan fisik saja tapi juga penerangan dari sinar matahari.

### 3. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat pegawai tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas pegawai.

### 4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang baik adalah yang dapat menjadikan suasana kerja biasa saja menjadi sesuatu yang spektakuler. Ia tidak hanya bersedia membantu rekannya, tetapi juga mampu menjadi poendengar yang baik dan dapat memberikan saran mengenai masalah yang paling kecil.

### 5. Ketersediaan Peralatan Kerja

Peralatan kerja merupakan faktor yang penting yang harus diperhatikan perusahaan, sarana dan prasarana yang lengkap dapat menunjang proses pekerjaan menjadi cepat.

## d. Bagian dari Lingkungan Kerja

### 1. Pelayanan Para Tenaga Kerja

Pelayanan para tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja dalam perusahaan dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka para tenaga kerja akan memperoleh kepuasan kerja. Bentuk pelayanan para tenaga kerja meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja dan keluarga, penyediaan kamar mandi dan kamar kecil dan kondisi kerja.

### 2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para tenaga kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang memadai akan menurunkan produktivitas. Beberapa kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh

manajemen perusahaan antara lain penerangan, kenyamanan, keamanan kerja, hubungan rekan kerja dan ketersediaan alat kerja (Sedarmayanti, 2001)

### 3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang baik, antara lain :

- a. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasan bekerja para karyawan.
- b. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja karyawan.
- c. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembagaan ruangan.
- d. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang.

#### e. Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan dalam perusahaan tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila cara karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja akan terasa dalam proses yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

### 3. Komitmen Organisasi

Salah satu faktor yang membuat seseorang petugas atau karyawan bekerja secara menyenangkan dan memuaskan adalah adanya komitmennya pada organisasi dimana seseorang itu bekerja (Greenberg & Baron, 1986 : 1173).

Yang dimaksud dengan komitmen organisasional menurut Porter et al (McNeese –Smith, 2001 dalam Haerani, 2005 : 18 – 19) adalah kekuatan identifikasi seseorang dengan, dan terlibat didalam tujuan dan nilai – nilai organisasi.

Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan –tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis, R. I & Jackson, 2001). Spector (1997 dalam Sopiah (2008 : 157) menyebutkan dua konsepsi tentang komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan pertukaran (*exchange approach*) dimana komitmen pada organisasi dapat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.
2. Pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengkaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai –nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi, loyalitas terhadap organisasi, komitmen terhadap organisasi kelompok kerja, supervisor, pekerjaan. Karier dan serikat kerja.

Arnold et. Al. (Bartlett, 2001 : 336 dalam Haerani, 2003 : 69 - 70) berpendapat bahwa komitmen organisasional terdiri atas elemen– elemen, sedangkan Meyer (1991 : 65) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. Affective commitment terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu perusahaan.
2. Continuence commitment, berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Dengan kata lain pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. Normative commitment, merupakan perasaan – perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, yakni timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Menurut Meyer (Spector, 1998 : 236) bahwa komitmen afektif berkorelasi positif dengan kinerja dan promosi sedangkan komitmen continuance dan normative berkorelasi negative, sehingga diharapkan seorang individu dalam organisasi memiliki komitmen afektif yang tinggi sedangkan komitmen continuance dan normative cukup rendah saja. Menurut Haereni (2005 : 21) komitmen normative lebih baik jika tidak terlalu tinggi sebab komitmen normative timbul karena kewajiban atau norma yang mengikat. Namun karyawan perlu memiliki komitmen afektif yang tinggi dalam organisasi, mengingat karier seseorang dapat terjadi sepanjang titik selama masa kerjanya, karena seseorang tidak dapat menghindar dari pengalaman dengan pekerjaannya.

Amstrong (1995 : 178) berpendapat bahwa dalam konsep komitmen terdapat tiga masalah utama, yaitu : (1) adanya penyederhanaan dalam konsep komitmen sebagai suatu kerangka pikir yang sama (*unitary frame of reference*) dan ini merupakan asumsi yang tidak realistis karena suatu organisasi terdiri dari berbagai kepentingan manusia. (2) komitmen sebagai penghambat fleksibilitas, karena

karyawan terikat dengan seperangkat nilai dan tujuan sehingga mereka tidak mampu mengatasi kebingungan dan ketidakpastian yang terjadi dalam kehidupan organisasi.

Akibatnya kecocokan karyawan dengan nilai yang dipaksakan akan menghambat pemecahan masalah yang bersifat kreatif, resistensi terhadap perubahan dan tingkat stress tinggi. (3) terdapat suatu keyakinan nilai positif dari komitmen bahwa karyawan yang mempunyai komitmen tinggi berhubungan dengan tingkat perpindahan dan absensi karyawan yang rendah. Kesetiaan mereka adalah pada profesinya bukan pada majikannya. Untuk tetap menguasai perkembangan dalam bidang mereka, mereka perlu secara teratur memutakhirkan (*update*) pengetahuan mereka. Dan komitmen mereka kepada profesi mereka jarang mendefinisikan jam kerjanya dalam bentuk 5 sampai 8 jam dan 5 hari sepekan.

Menurut Luthans (1995 dalam Armansyah, 2002 : 17) salah satu determinan komitmen organisasi yakni masa jabatan merupakan lamanya seseorang bekerja atau menjabat posisi di dalam organisasi dengan pandangan bahwa hidup mereka baik kehidupan biologis maupun usia masa kerja di perusahaan hanya tinggal sesaat, sehingga mencegah mereka untuk keluar dari perusahaan, dalam arti mereka tetap komit dengan organisasi.

Djawahir (2002 :1, dalam Haerani, 2002 : 71) menilai komitmen karyawan adalah mutlak bagi perusahaan. Pengertian komitmen tidak lagi hanya sekedar berwujud kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama tetapi yang jauh lebih penting adalah mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi kepuasan kerja mereka ( Florito , 2007 : 209).

Kritik Amstrong (1995) yaitu terdapat suatu keyakinan nilai positif dari komitmen bahwa karyawan yang mempunyai komitmen

yang tinggi berhubungan dengan tingkat perpindahan dan absensi karyawan yang rendah. Pendapat di atas mendukung pendapat Lee (2003 : 5) yang mengemukakan bahwa terdapat individu yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi walaupun mengalami plateauing dan cenderung untuk terus bekerja. Dengan demikian menurut Lee (2003 : 6) dalam kaitan dengan karier seseorang maka seseorang dengan komitmen apapun terhadap organisasi tetap memiliki pengalaman dengan karier serta mempresepsi karier sebagai hal yang positif atau negative bagi dirinya sendiri.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seseorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi.

Komitmen organisasi ini terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan dengan kariernya, yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga (Allen, Meyer, 1997, dalam Mamik dkk, 2008 : 94) Robbins (2001 : 274) para professor lazimnya berbeda dari para non professor. Mereka mempunyai komitmen jangka panjang yang kuat bidang keahliannya.

Dorongan untuk menjadi individu yang idealis akan mengarah pada komitmen akan pekerjaannya. Penelitian ini membuktikan bahwa individu yang memiliki komitmen pada pekerjaannya akan memiliki loyalitas pada organisasinya.

Hal ini terkait dengan komitmen afektif dari komitmen organisasional yang didefenisikan sebagai kuatnya hasrat seseorang untuk tetap bekerja pada organisasi karena ia merasa cocok dan mau untuk tetap bekerja dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian Restuningdiah juga menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja, ini memiliki makna bahwa seorang individu yang memiliki loyalitas pada organisasinya cenderung akan merasa puas dalam pekerjaannya, serta

individu yang telah merasa cocok dengan pekerjaannya, maka akan memiliki kinerja yang tinggi.

Selanjutnya dikatakan bahwa komitmen profesional berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasional. Menurutnyanya adanya pengaruh tidak langsung ini memiliki loyalitas pula terhadap organisasinya, sehingga hal ini menyebabkan meningkatnya kinerja individu. Karyawan dalam organisasi memiliki komitmen pada organisasi, sangat puas dengan pekerjaan mereka, dan kinerja yang tinggi mengidentifikasikan bahwa karyawan merasa atasan mengadopsi perilaku kepemimpinan yang partisipatif dan konsultatif.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan hasil pekerjaan adalah signifikan yang menunjukkan bahwa mereka yang komit pada organisasi mereka lebih puas dengan pekerjaannya dan kinerja mereka lebih tinggi.

#### 4. Kinerja Pegawai

##### a) Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata “ *performance* ” yang berarti “ *penampilan* ” atau “ *prestasi* ” didefinisikan sebagai pemberian pelayanan yang produktif, efektif dan efisien serta berkualitas berupa pengendalian terus menerus dari manajemen pemerintahan sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas –tugas pemerintahan dan pembangunan.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Gibson et.al dalam Ruky (2002 : 195) kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Menurut Ruky (2002 : 194) kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *perform* I dengan beberapa *entries* yaitu : (1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*) (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nasar (*to discharge of fulfill as vow*) (3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete on understanding*) (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Siagian (2002 : 17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. Pengertian kinerja atau *performaince* sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai atau pegawai dalam suatu perusahaan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika.

#### b) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Stephen P. Robbin (2001 : 258) kinerja adalah perbandingan antara keluaran (output) yang dicapai dengan masukan (input) yang diberikan. Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efesiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Oleh karena itu efektivitas dan efesiensi pekerjaan yang tinggi akan menghasilkan kinerja sikapmental yang memiliki pandangan juah ke depan. Sesorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Sudarmayanti (2001 : 223), penilaian kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Futwengler dalam Ruky (2002 : 179) bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan dan nilai.

Selain keempat factor tersebut, juga terdapat faktor lainnya yang turut mempengaruhi kinerja pegawai yaitu ketrampilan interpersonal, mental untuk sukses, terbuka untuk berubah, kreativitas, trampil berkomunikasi, inisiatif serta kemampuan dalam merencanakan dan mengorganisir kegiatan yang menjadi tugasnya.

Faktor – faktor tersebut memang tidak langsung berhubungan dengan pekerjaan namun memiliki bobot pengaruh yang sama. Higgins yang dikutip oleh Ruky (2002 : 180) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu :

1. Hasil kerja

Meliputi tingkat kualitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan mutu pekerjaan

2. Kejujuran pegawai

Kejujuran pegawai menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja.

Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

5. Sikap

Tingkat semangat kerja sama serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

#### 6. Pengetahuan tentang pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kualitas dari hasil kerja

#### 7. Tanggung jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja. Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka, pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbarui.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Robbins (2001 : 382) terdapat enam kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai yaitu :

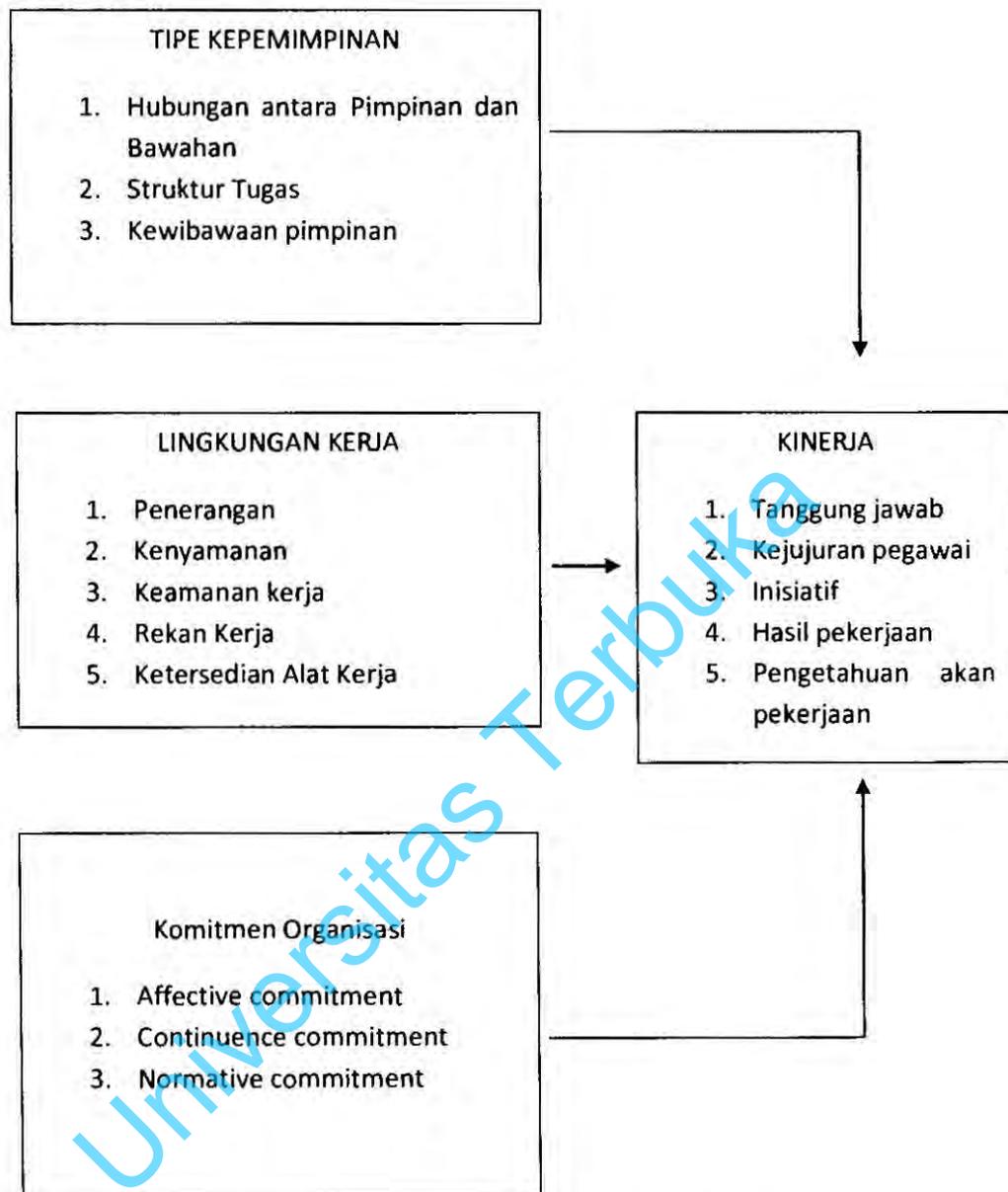
- (1) Quality, yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melaksanakan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan.
- (2) Quantity, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- (3) Timeliness, yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- (4) Cost effectiveness, yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- (5) Need for supervision, yaitu tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- (6) Interpersonal impact, yaitu tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerja sama diantara rekan kerja.

Menurut Luthans (2006 : 514) dalam melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai maka harus diperhatikan lima faktor penilaian kinerja, yaitu :

- (1) Kualitas pekerjaan meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- (2) Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi
- (3) Supervisi yang diperlukan meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- (4) Kehadiran meliputi regularitas, dapat dipercaya / diandalkan dan ketepatan waktu
- (5) Konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan, pemeliharaan, peralatan.

### **C. Kerangka Berpikir**

Merujuk pada tinjauan pustaka dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kerangka konseptual penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut .



Gambar 1. Model Kerangka Konseptual

Dari kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi adalah derajat keberhasilan terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi (Siagian, 2002 : 62).

Yuki (2002 : 189) mengemukakan bahwa kepemimpinan .adalah suatu proses penggunaan positif terhadap orang lain untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas atau mengubah perilakunya.

Sedangkan Wahyusemidjo (2002 : 21) mengutip yang dikutip oleh Fiedler dan Chamers, sebagai berikut :

- a. *Leader is the exercise of authority and the making of decisions.*
- b. *Leadership is the initiation of acts that results in a consistent pattern of group interaction directed toward the solution of manual problems.*
- c. *Leadership is proses of influencing group aktivitas toward goal sitting and goal achievement.*

Berdasarkan uraian diatas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu konsep manajemen dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala social yang selalu diperlukan kehidupan kelompok. Mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sebagai gejala social karena kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi interaksi kerjasama dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti. 2001 : 21).

Menurut Nitisemito (1992 : 25) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan

proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai / nyaman dapat menurunkan kinerja pegawai dan akhirnya motivasi kerja pegawai.. Menurut Sofyan Assauri (2004 : 68) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social cultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang mempengaruhi tugas – tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan –tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Mathis, R. I & Jackson, 2001).

Spector (1997 dalam Sopiha (2008 : 157) menyebutkan dua konsepsi tentang komitmen organisasional yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan pertukaran ( *exccabge approach* ) dimana komitmen pada organisasi dapat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.
2. Pendekatan psikologis, dimana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengkaitkan keadaan seseorang dengan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai –nilai organisasi,
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi, loyalitas terhadap organisasi, komitmen terhadap organisasi kelompok kerja, supervisor, pekerjaan. Karier dan serikat kerja.

Arnold et.al (Bartlett, 2001 : 336 dalam Haerani, 2003 : 69 - 70) berpendapat bahwa komitmen organisasional terdiri atas elemen–elemen, sedangkan Meyer dan Allen (1991 : 65) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective Commitment* terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu perusahaan.
2. *Continuence Commitment*, berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapi jika ia meninggalkan organisasi. Dengan kata lain pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan–keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative Commitment*, merupakan perasaan–perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, yakni timbul dari nilai – nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

#### D. Hipotesis

Dari kerangka konsep yang telah dijelaskan maka hipotesa penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh positif tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
2. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

3. Terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

#### **E. Defenisi Operasional**

Untuk mendefenisikan suatu variabel yang terikat dengan obyek penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu :

##### **1. Kinerja Pegawai ( Y )**

Menurut Mangkunegara (2001 : 67) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan menggunakan tanggungjawab, kejujuran pegawai, inisiatif, hasil kerja dan pengetahuan akan pekerjaan (Higgins dalam Ruky, 2002 : 180).

##### **2. Tipe Kepemimpinan (X)**

Siagian (2002 : 62) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator struktur tugas, hubungan antara pimpinan dan bawahan, kewibawaan kedudukan pimpinan (Fiedler dalam Luthan 2006 : 135)

##### **3. Lingkungan Kerja (X2)**

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) Lingkungan kerja adalah keeluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman.

Variabel ini diukur dengan menggunakan indikator kenyamanan, penerangan, keamanan kerja, rekan kerja dan ketersediaan peralatan kerja.

#### 4. Komitmen organisasi (X3)

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan – tujuannya serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi dan berupaya dengan yang ada demi menjadikan organisasi sukses.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional adalah yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer dalam (Haerani, 2003 : 194,) memuat 10 pertanyaan. Adapun pertanyaan – pertanyaan yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional sebagai berikut : (1) Memberikan segala upaya untuk organisasi menjadi sukses, (2) masalah organisasi adalah masalah pribadi juga, (3) Bangga membicarakan tentang organisasi kepada orang lain, (4) Senang menggunakan waktu untuk berkarier di organisasi, (5) Peduli dengan organisasi, (6) merasakan bahwa organisasi ini adalah yang terbaik dari pada bekerja di tempat lain, (7) Merasa bagian dari keluarga organisasi, (8) Merasa sia-sia meninggalkan organisasi, (9) Merasa bangga dengan masa depan organisasi, (10) Merasa bersalah jika harus meninggalkan organisasi.

### **BAB III**

## **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya yang beralamat di jalan Sokolay Wonreli Kecamatan Pp. Terselatan Kabupaten Maluku Barat Daya. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Penelitian ini menggunakan metode survey yang merupakan desain yang paling sesuai untuk mengumpulkan informasi dari jumlah populasi yang ada. (Singarimbun dan Effendi, 1995). Desain survey biasanya dibutuhkan dalam metode kuantitatif yang membutuhkan informasi yang standar dalam rangka mengartikan dan menggambarkan variabel-variabel dan hubungan variabel – variabel.

Sedangkan metode eksplorasi digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan, perbedaan dan pengaruh atau variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2000).

#### **B. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri – cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 1989). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan kedua pandangan tersebut diatas, maka yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya Provinsi Maluku secara keseluruhan jumlah pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1**  
**Populasi Pegawai Komisi Pemilihan Umum**  
**Kabupaten Maluku Barat Daya**

| No            | Unit Kerja                                  | Jumlah    | Prosentase      |
|---------------|---|-----------|-----------------|
| <i>1</i>      | <i>2</i>                                    | <i>3</i>  | <i>4</i>        |
| 1             | Sekretaris                                  | 1         | 3,3 %           |
| 2             | Kasubag Umum, Keuangan dan Logistik<br>Staf | 1<br>11   | 3,3%<br>36.6 %  |
| 3             | Kasubag Teknis Penyelenggara<br>Staf        | 1<br>5    | 3,3 %<br>16,6 % |
| 4             | Kasubag Hukum<br>Staf                       | 1<br>4    | 3,3 %<br>13,3 % |
| 5             | Kasubag Program dan Data<br>Staf            | 1<br>5    | 3,3 %<br>16,6 % |
| <b>Jumlah</b> |   | <b>30</b> | <b>100 %</b>    |

Sumber : Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya

## 2. Sampel

Sampel yang digunakan adalah sampel jenu artinya sampel sama dengan populasi,

### C. Variabel Penelitian

Hal ini didukung oleh penelitian yang dikemukakan oleh Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maftukin (2005) dalam penelitiannya dengan judul “ pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, Sarana Prasarana, dan Kemampuan Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan F hitung lebih besar dari F-tabel (  $15.00077 > 1,49$  ). Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru.

Tony Listianto dan Bambang Setiadi (2007) dalam penelitiannya berjudul “ Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,94. Hal ini menunjukkan pemilihan variabel motivasi, kepuasan kerja, variabel disiplin kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai PDAM Surakarta sebesar 94,2 %. Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda variabel motivasi, kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan masing – masing pada  $H_1$  %. Berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang digunakan dalam penulisan ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

## . 1. Variabel Bebas (Independent)

- a. Kepemimpinan ( $X_1$ ) diukur dengan indikator pengukuran yang dilakukan oleh Fiedler dalam Luthas (2006) adalah :
  - 1) Struktur Tugas
  - 2) Hubungan antara pimpinan dan bawahan
  - 3) Kewibawaan kedudukan pimpinan
  
- b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yang diukur dengan indikator pengukuran yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2001) adalah :
  - 1) Kenyamanan
  - 2) Penerangan
  - 3) Keamanan kerja
  - 4) Rekan kerja
  - 5) Ketersediaan peralatan kerja
  
- c. Komitmen organisasi ( $X_3$ ) yang diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Barlett (2001) dan Ketchman (1988) dalam Madris (2007) antara lain :
  1. Memberikan segala upaya demi membantu kesuksesan organisasi
  2. Masalah organisasi adalah masalah pribadi juga
  3. Bangga membicarakan tentang organisasi kepada orang lain,
  4. Senang menggunakan waktu untuk berkarier di organisasi,
  5. Peduli dengan organisasi,
  6. Merasakan bahwa organisasi ini adalah yang terbaik dari pada bekerja di tempat lain,
  7. Merasa bagian dari keluarga organisasi,
  8. Merasa sia-sia meninggalkan organisasi,
  9. Merasa bangga dengan masa depan organisasi,
  10. Merasa bersalah jika harus meninggalkan organisasi.

## 2. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Kinerja (Y) yang diukur dengan indikator pengukuran yang dilakukan Higgins dalam Ruky (2002) adalah :

- (1) Tanggung jawab
- (2) Kejujuran pegawai
- (3) Inisiatif
- (4) Hasil pekerjaan
- (5) Pengetahuan akan pekerjaam.

### D. Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian-penelitian ini dilakukan melalui pengumpulan dan peneaaan litelatur-litelatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji untuk mendapatkan kejelasan konsep dalam upaya penyusunan lansadan teori yang sangat berguna dalam pembahasan selanjutnya.

#### 2. Penelitian Lapangan (*Field Reserch*)

Pengumpulan data melalui penelitian lapangan dilakukan dengan cara observasi ke lokasi penelitian. Tknis yang digunakan adalah :

- a. Wawancara, teknik ini merupakan alat pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui cara berkonsultasi secara langsung (tatap muka) dengan sebjek penelitian (sumbernya).
- b. Angket (kuisisioner), yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis melalui penyebaran angket kepada pegawai yang menjadi sampel. Angket ini berisi pertanyaan tentang identitas responden dan varibel-variabel penelitian untuk mencari informasi yang lengkap dari permasalahan yang dibahas.

- c. Dokumentasi. Teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan tesis ini.

## E. Uji Intrumen Data

Untuk mengetahui sejauh mana instrument penelitian ini dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas dan uji realibilitas.

### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur (Arikunto, 2002 : 63). Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1989 : 122) “ Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur “.

Untuk uji validitas ini, digunakan rumus korelasi *product moment* yang oleh Ancok dan Singarimbun dan Effendi (1989 : 137) dijelaskan sebagai berikut :

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

Dimana :

- r : Koofisien korelasi produk momen  
n : Banyaknya sampel  
X : Variabel bebas  
Y : Variabel terikat

Apabila probabilitas dari masing – masing dari masing – masing item kurang  $\alpha$  (0,05) maka item tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila item lebih  $\alpha$  (0,05) maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan Singarimbun dan Effendi (1989). Uji Reliabilitas ini dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha* (Arikunto, 2002 : 171) sebagai berikut :

$$r_n = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum b^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

- $r_n$  : Reliabilitas instrument
- $k$  : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma^2$  : Varians butir 1
- $\sigma^2$  : Varians skor total

Menentukan indeks reliabilitas dengan intervalnya, sebagai berikut :

**Tabel 3.2**

**Kreteria Indeks Reliabilitas**

| No | Interval      | Kreteria Keandalan |
|----|---------------|--------------------|
| 1  | 0,800 – 1     | Sangat Kuat        |
| 2  | 0,600 – 0,799 | Kuat               |
| 3  | 0,400 – 0,599 | Cukup Kuat         |
| 4  | 0,200 – 0,399 | Lemah              |
| 5  | < 0,200       | Sangat Lemah       |

Sumber : Arikunto (2002 : 245)

Uji reliabilitas yaitu dengan menggunakan metode *alpha cronbach* dimana apabila koefisien alpha kecil dari 0,6, maka dinyatakan tidak reliabel, tetapi jika koefisien alpha lebih atau sama dengan 0,6 dapat dinyatakan reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan regresi berganda sebagai model analisis memerlukan pemenuhan beberapa dasar yaitu sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Uji asumsi ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Untuk mengujinya dapat dilakukan dengan analisis grafik histogram maupun grafik normal plot. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (*bell – shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Jika data ini menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2002)

#### b. Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (vit) kurang dari 10 dapat dikatakan regresi tidak terjadi multikolinieritas (Hair at et. 1998). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

#### c. Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu

pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2002). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Cara yang dipergunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependet*) yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskadasitas, sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas atau dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskadasitas (Ghozali, 2002)

## F. Metode Analisa Data

### 1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ridwan (2005 : 155) analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi dan hubungan kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

|                                    |   |  |
|------------------------------------|---|--|
| Y                                  | : | Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya |
| a                                  | : | Konstanta ( Intercept )  |
| b <sub>1</sub> .....b <sub>3</sub> | : | Koofisien Variabel bebas   |
| X <sub>1</sub>                     | : | Kepemimpinan   |
| X <sub>2</sub>                     | : | Lingkungan Kerja   |
| X <sub>3</sub>                     | : | Komitmen organisasi  |

## Uji t ( Uji Parsial ) dan Uji F ( Uji Simultan )

### a) Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji t juga dapat digunakan untuk menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Uji t dengan rumus Rangkuti dan Freddy (2002 : 166) :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana :

- $t_{\text{hitung}}$  : Hasil pengujian  
 $b$  : Koefisien regresi parsial  
 $S_b$  : Standar error b

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1)  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima

Artinya variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2)  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima

Artinya variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), secara parsial tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

b) Uji F ( Uji Simultan )

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependent. Rumus uji Simultan menurut Rangkuti dan Freddy (2002 : 165) sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

- F : Rasio  
R<sup>2</sup> : Koefisien Determinasi  
n : Jumlah sampel  
k : Jumlah variabel bebas

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H^0$  ditolak dan  $H^a$  diterima

Artinya variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), secara simultan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

- 2)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H^0$  diterima dan  $H^a$  ditolak

Artinya variabel kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), secara simultan tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## BAB IV

### TEMUAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya

Kepemerintahan yang baik (*Good Governance*) merupakan hal penting dalam pengelolaan administrasi publik dan syarat mutlak bagi setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat guna mencapai tujuan dan cita-cita bangsa. Tuntutan masyarakat kepada Pemerintah untuk melaksanakan *Good Governance* adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat kesadaran dan pengetahuan masyarakat serta adanya pengaruh globalisasi.

Dalam rangka mewujudkan *Good Governance* tersebut maka Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebagai unsur Penyelenggara Pemilu yang berada di Kabupaten Maluku Barat Daya adalah juga bersifat Nasional, Tetap dan Mandiri .

Pemilihan Umum merupakan perwujudan kedaulatan rakyat guna menghasilkan pemerintahan yang demokratis. Penyelenggaraan pemilu yang bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil hanya dapat terwujud apabila Penyelenggara Pemilu mempunyai integritas yang tinggi serta memahami dan menghormati hak-hak sipil dan politik dari warga negara. Penyelenggara Pemilu yang lemah berpotensi menghambat terwujudnya Pemilu yang berkualitas.

Sebagaimana diamanatkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Penyelenggara Pemilihan Umum memiliki tugas menyelenggarakan Pemilihan Umum dengan kelembagaan yang bersifat nasional, tetap dan mandiri.

Hal ini sebagaimana tertuang didalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum Bab I Pasal 1 butir 6 disebutkan bahwa Komisi Pemilihan Umum selanjutnya disebut KPU adalah Lembaga Penyelenggara Pemilu yang bersifat Nasional, Tetap dan Mandiri.

Dan butir 8 disebutkan bahwa Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota, selanjutnya disingkat KPU Kabupaten/Kota, adalah Penyelenggara Pemilu yang bertugas melaksanakan Pemilu di kabupaten/kota.

Komisi Pemilihan Umum bersifat Nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab Komisi Pemilihan Umum sebagai penyelenggara pemilihan umum mencakup seluruh wilayah Negara kesatuan Republik Indonesia.

Bersifat Tetap menunjukkan bahwa Komisi Pemilihan Umum sebagai lembaga yang menjalankan tugas secara berkesinambungan meskipun dibatasi oleh masa bakti tertentu.

Bersifat Mandiri menegaskan bahwa KPU dalam menyelenggarakan dan melaksanakan pemilihan umum bebas dari pengaruh pihak manapun.

Dalam melaksanakan tugas Penyelenggaraan Pemilu berpedoman kepada asas sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum Bab II Pasal 2 yang meliputi :

- a. Mandiri
- b. Jujur
- c. Adil
- d. Kepastian Hukum
- e. Tertib Penyelenggaraan Pemilu
- f. Kepentingan Umum
- g. Keterbukaan
- h. Proporsionalitas
- i. Profesionalitas
- j. Akuntabilitas
- k. Efisiensi dan
- l. Efektifitas

Seiring dengan terbentuknya Kabupaten Maluku Barat Daya berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2008 maka telah diterbitkannya Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor 451 / Kpts/KPU/TAHUN 2009 tanggal 31 Desember 2009 tentang Pembentukan 22 (dua puluh dua) Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten / Kota pada

daerah pemekaran yang telah mendapat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor : B/153/M.PAN-RB/12/2009 tanggal 30 Desember 2009 antara lain telah ditetapkan Pembentukan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Sehubungan dengan terbentuknya telah terbentuknya Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya maka Pemerintah Daerah Kabupaten Maluku Barat Daya memfasilitasi pembentukan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya melalui pengusulan Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya kepada Komisi Pemilihan Umum Propinsi Maluku untuk selanjutnya diteruskan kepada Komisi Pemilihan Umum melalui Surat KPU Propinsi Maluku Nomor 270/329/SET-KPU/III/2009 tanggal 24 Maret 2010 perihal usul pengangkatan Sekretaris KPU Kabupaten Maluku Barat Daya. Berdasarkan proses pengusulan tersebut maka Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku meneruskan usulan tersebut kepada Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum di Jakarta.

Selanjutnya Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum mengangkat dan menetapkan Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dalam Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 191/Kpts/Setjen/TAHUN 2010 tentang Pengangkatan Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya tanggal 5 April 2010 dan pelantikannya dilakukan di Ambon pada tanggal 27 April 2010.

Selanjutnya Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya melaksanakan tugas sesuai dengan sesuai dengan Peratiran Komisi Pemilihan Umum Nomor 01 Tahun 2010 tentang Tata Kerja Komisi Pemilihan Umum, Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten / Kota.

Proses terbentuknya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dilakukan dengan pembentukan Tim Seleksi Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Untuk

melaksanakan tugas dan fungsi Tim Seleksi Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya didasarkan pada Keputusan Komisi Pemilihan Umum Propinsi Maluku Nomor 144 /Kpts/KPU-PROV-028 /IV/2010 tanggal 29 April 2010 tentang Pembentukan Tim Seleksi Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Tim Seleksi calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dalam melaksanakan tugas melakukan seleksi terhadap Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dan menetapkan 10 orang Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Selanjutnya berdasarkan pasal 25 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2007 Tim seleksi mengajukan 10 (sepuluh) nama Calon Anggota KPU Kabupaten Maluku Barat Daya yang telah ditetapkan kepada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku.

Pasal 26 ayat 1, 2 dan 3 Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2007 menyebutkan bahwa KPU Propinsi melakukan Uji Kelayakan dan kepatutan terhadap Calon Anggota KPU Kabupaten, menyusun peringkat calon anggota KPU Kabupaten berdasarkan hasil Uji Kelayakan dan Kepatutan dan menetapkan 5 peringkat teratas dari 10 nama calon sebagai anggota KPU Kabupaten / Kota.

Setelah Uji Kelayakan dan Kepatutan yang dilaksanakan oleh Komisi Pemilihan Umum Propinsi Maluku yang dilaksanakan terhadap 10 nama Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya pada tanggal 4 Juni 2010, maka melalui Rapat Pleno Komisi Pemilihan Umum Provinsi Maluku menetapkan 5 (lima) orang dari 10 (sepuluh) orang Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya

Ke-5 (lima) Calon Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya selanjutnya ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum Propinsi Maluku sebagai Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten

Maluku Barat Daya dengan Keputusan Komisi Pemilihan Umum Nomor : 181 / Kpts / KPU- PROV – 028 / VI / 2010 tanggal 5 Juni 2010 tentang Pengangkatan Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dan Pelantikan terhadap Anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten dilaksanakan pada tanggal 5 Juni 2010.

Mengacu pada sistem Penyelenggaraan Pemilihan Umum sesuai dengan Amanat Undang–Undang Nomor 22 Tahun 2007 yang dilaksanakan oleh Komisi Pemilihan Umum Kabupaten terhadap seluruh pelaksanaan Pemilihan Umum yang dilaksanakan di daerah Kabupaten Maluku Barat maka Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya yang telah dibentuk harus Jujur, Adil, Profesional, dalam melaksanakan tugas.

## 2. Visi dan Misi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya selalu mengedepankan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dalam proses pelaksanaan Pemilihan Umum di daerah yang professional dengan

**VISI – nya adalah : “ Terdepan dalam Layanan Prima Yang Memberdayakan, Melayani Masyarakat Pemilih Demi Terwujudnya Pemilihan Umum yang Jujur, Adil, Profesional dan Berwibawa “.**

Dengan mengetahui nilai–nilai strategis serta dikaitkan dengan factor eksternal dan internal, maka Visi tersebut sebagai gambaran / citra dari keadaan masa depan yang diinginkan dari Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Terwujudnya visi tersebut adalah merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh segenap personil Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Sebagai bentuk nyata dari visi tersebut ditetapkanlah Misi Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya adalah sebagai Berikut :

1. Membangun lembaga penyelenggara Pemilihan Umum yang memiliki kompetensi, kredibilitas dan kapabilitas dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum.

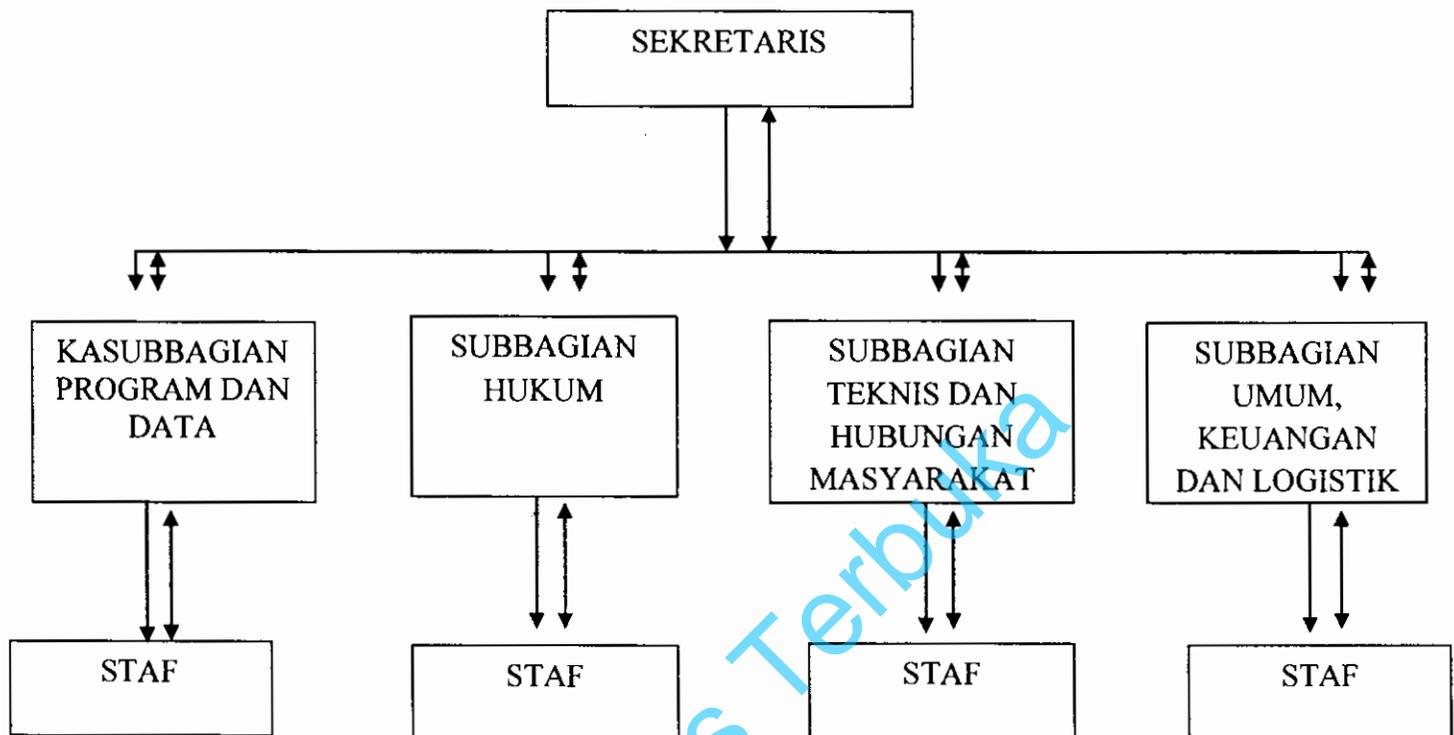
2. Menyelenggarakan Pemilihan Umum untuk memilih Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Presiden dan Wakil Presiden serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, adil akuntabel dan beradab.
3. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemilihan umum yang bersih, efisien dan efektif.
4. Melayani dan memberlakukan setiap peserta Pemilihan Umum secara adil dan setara, serta menegahkan peraturan Pemilihan Umum secara konsisten sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
5. Meningkatkan kesadaran politik rakyat untuk berpartisipasi aktif dalam Pemilihan Umum demi terwujudnya cita-cita masyarakat Indonesia yang demokratis.

### 3. Struktur Organisasi dan Keadaan Personalia

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap, hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam suatu organisasi.

Struktur organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya didasarkan pada Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 04 Tahun 2010, adalah sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI SEKRETARIAT  
KOMISI PEMILIHAN UMUM KABUPATEN MALUKU BARAT DAYA**



Keterangan :

1. Garis Komando : 
2. Garis Koordinasi : 

Gambar 2. Struktur Organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya

Berdasarkan struktur organisasi Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebagaimana diatas, maka uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing sub bagian sesuai dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 04 Tahun 2010 , adalah sebagai berikut :

**1. Sekretaris**

**Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten bertugas :**

- a. Membantu penyusunan program dan anggaran Pemilu;
- b. Memberikan dukungan teknis administratif.

- c. Membantu pelaksanaan tugas KPU Kabupaten dalam menyelenggarakan Pemilu.
- d. Membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilu Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Pemilu Presiden dan Wakil Presiden, serta pemilihan gubernur.
- e. Membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan KPU Kabupaten.
- f. Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa pemilihan bupati/walikota.
- g. Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU Kabupaten.
- h. Membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten berwenang:**

- a. Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan pemilihan bupati berdasarkan norma, standar, prosedur, dan kebutuhan yang ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum.
- b. Mengadakan perlengkapan penyelenggaraan Pemilu sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Memberikan layanan administrasi, ketatausahaan, dan kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

**Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten berkewajiban:**

- a. Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan.
- b. Memelihara arsip dan dokumen Pemilu.
- c. Mengelola barang inventaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.

## 2. Sub Bagian Program dan Data

- a. Mengumpulkan dan mengolah bahan penyusunan rencana anggaran pemilu
- b. Menyusun dan mengelola perencanaan anggaran pemilu
- c. Mengelola, menyusun data pemilih
- d. Mengumpulkan dan menyiapkan bahan penyusunan kerjasama dengan lembaga pemerintahan lain yang terkait.
- e. Mengumpulkan dan mengolah bahan penyusunan kerjasama dengan lembaga non pemerintahan.
- f. Melakukan survey untuk mendapatkan bahan kebutuhan pemilu
- g. Mengumpulkan dan mengolah bahan kebutuhan pemilu.
- h. Mengumpulkan dan mengolah bahan hasil monitoring penyelenggara pemilu.
- i. Mengumpulkan dan mengolah hasil supervise penyelenggara pemilu.
- j. Menyusun dan mengolah laporan pelaksanaan kegiatan Subbagian Program dan Data.
- k. Melakukan identifikasi kinerja staf di Subbagian Program dan Data.
- l. Memberikan dan mengolah bahan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- m. Melaporkan hasil penyusunan dan pengelolaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- n. Melaksanakan tugas–tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- o. Menyusun dan merencanakan kebutuhan anggaran proses rekrutmen anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- p. Menyusun dan merencanakan anggaran proses penggantian antar waktu anggota Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- q. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

## 3. Sub Bagian Hukum

- a. Mengumpulkan dan mengelola bahan untuk materi penyuluhan peraturan perundang–undangan tentang Pemilu.

- b. Mengumpulkan dan mengelola bahan untuk advokasi dan konsultasi hokum penyelenggara Pemilu.
- c. Menyusun dan mengolah bahan–bahan yang sudah dikumpulkan untuk advokasi dan konsultasi hukum penyelenggara hukum.
- d. Mengumpulkan dan menyusun bahan–bahan untuk pembelaan dalam sengketa hokum penyelenggara Pemilu.
- e. Menyusun dan mengolah bahan–bahan untuk verifikasi administrasi dan factual partai politik peserta pemilu.
- f. Menyusun dan mengelola evaluasi terhadap kegiatan verifikasi partai politik peserta pemilu dan pelaporannya.
- g. Menyusun dan mengelola verifikasi calon anggota DPRD Kabupaten.
- h. Menyusun laporan kegiatan verifikasi partai politik peserta pemilu.
- i. Menyusun dan mengumpulkan bahan–bahan verifikasi administrasi dan faktual calon perseorangan peserta pemilu.
- j. Menyusun dan mengolah bahan–bahan yang sudah dikumpulkan untuk verifikasi administrasi dan faktual calon perseorangan peserta pemilu.
- k. Mengumpulkan dan mengolah bahan–bahan informasi administrasi pelaporan dana kampanye peserta pemilu.
- l. Mengumpulkan dan mengolah identifikasi kinerja staf di Subbagian Hukum.
- m. Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang–undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis serta bahan–bahan lainnya yang materinya berhubungan dengan bidang tugas Subbagian Hukum.
- n. Menyusun dan mencari bahan permasalahan yang terjadi dan menyiapkan bahan–bahan yang diperlukan dalam rangka pemecahan masalah.
- o. Menyusun dan mencari bahan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- p. Melaksanakan tugas–tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.

- q. Menyusun dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- r. Melaksanakan inventarisasi peraturan penundang-undangan
- s. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

#### **4. Sub bagian Teknis dan Hubungan Partisipasi Masyarakat**

- a. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan dan informasi pembagian daerah pemilihan dan alokasi kursi untuk Pemilu DPR, DPD, dan DPRD Kabupaten.
- b. Menyusun draft pembagian daerah pemilihan dan alokasi kursi untuk Pemilu Anggota DPRD Kabupaten.
- c. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan dan informasi tentang pemungutan suara, perhitungan suara dan penetapan hasil pemilu.
- d. Menyusun dan mencari draft pedoman dan petunjuk teknis pemungutan suara, perhitungan suara dan penetapan hasil pemilu.
- e. Mengumpulkan dan menyusun identifikasi bahan informasi untuk penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pergantian antar waktu dan pengisian Anggota DPRD Kabupaten.
- f. Menyiapkan semua berkas kelengkapan pergantian antar waktu Anggota DPRD Kabupaten dan hubungan calon pengganti untuk melengkapi kekurangan persyaratan.
- g. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan pemberitaan dan penerbitan informasi pemilu.
- h. Menyusun draft pemberitaan dan penerbitan informasi pemilu.
- i. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan dan informasi pelaksanaan kampanye.
- j. Menyusun draft tata cara pelaksanaan sosialisasi dan kampanye.
- k. Mengumpulkan dan mengidentifikasi bahan dan informasi pedoman teknis bina partisipasi masyarakat, dan pelaksanaan pendidikan pemilih.
- l. Melakukan identifikasi kinerja staf di Subbagian Teknis Pemilu dan Hubungan Partisipasi Masyarakat.

- m. Menginventarisasi permasalahan yang terjadi dan menyiapkan bahan – bahan yang diperlukan dalam rangka pemecahan masalah.
- n. Memberikan saran dan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- o. Melaksanakan dan menjalankan tugas–tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- p. Membantu dan mengelola memfasilitasi pemeliharaan data dan dokumentasi hasil pemilu.
- q. Menyiapkan pelaporan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- r. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

#### 5. Sub Bagian Umum, Keuangan dan Logistik.

##### Umum :

- a. Mengelola dan menyusun rencana Subbagian Umum
- b. Menyusun dan melakukan urusan kearsipan, surat menyurat dan ekspedisi
- c. Menyusun dan melaksanakan penomoran, pengetikan dan pengadaan naskah dinas.
- d. Menyusun dan melakukan urusan perlengkapan di subbagian masing – masing.
- e. Menyusun dan mengelola urusan rumah tangga.
- f. Mencatat dan menyusun surat masuk keluar
- g. Menyusun dan mengarsipkan surat masuk keluar
- h. Menyusun dan mengarsipkan himpunan–himpunan naskah dinas.
- i. Menyusun dan mencatat himpunan–himpunan naskah dinas yang keluar.
- j. Menyiapkan dan menyusun arsip dinas dan arsip statis.
- k. Mengumpulkan dan penyusunan arsip anaktif
- l. Mengelola dan memelihara barang inventaris milik Negara.

- m. Menyusun dan mencari bahan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- n. Menyusun dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- o. Menyusun dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- p. Mengelola dan melakukan koordinasi dengan Subbagian lain.
- q. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan pimpinan.

**Keuangan :**

- a. Mengelola dan menyusun rencana Subbagian Keuangan
- b. Memberi informasi terbaru menyangkut pengelolaan keuangan yang menjadi kewenangan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- c. Menyusun dan mengelola bahan peneliti laporan keuangan.
- d. Menyiapkan dan menyusun bahan-bahan untuk keperluan realisasi anggaran.
- e. Menyusun dan memperbaharui apabila ada peraturan atau ketentuan keuangan yang terbaru.
- f. Mengumpulkan dan menyusun data untuk keperluan perhitungan akuntansi.
- g. Menyusun dan membuat daftar gaji / honor pegawai.
- h. Menyusun dan membuat daftar pengadaan barang dan jasa.
- i. Mengelola dan membuat kartu pengawasan pembayaran yang telah diajukan oleh PPK dan di selesaikan oleh KPPN.
- j. Menyusun dan membantu pejabat penandatanganan SPM untuk meneliti dokumen pembayaran yang telah diajukan oleh PPK agar sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Mengawasi dan mengecek pembuatan
- k. Menyusun dan membantu , mengawasi dan mengecek pembuatan SPM sebelum diajukan dan ditandatangani oleh Pejabat penandatanganan SPM.

- l. Menyiapkan dan menyusun, mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan serta pedoman dan petunjuk teknis tentang pengelolaan keuangan pemilu.
- m. Mengelola dan memonitor serta mengevaluasi pelaksanaan teknis kegiatan pengelolaan keuangan.
- n. Menyusun dan mencari bahan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- o. Menyusun dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- p. Menyusun dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- q. Mengelola dan melakukan koordinasi dengan subbagian lain.
- r. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

**Logistik :**

- a. Mengelola dan menyusun rencana Subbagian Logistik
- b. Menyusun dan mendokumentasikan laporan pelaksanaan kegiatan subbagian penyusunan, pengolahan data, dan dokumentasi kebutuhan sarana pemilu.
- c. Mengumpulkan dan mengolah bahan alokasi barang kebutuhan pemilu serta membuat laporannya.
- d. Mengalokasikan barang keperluan pemilu
- e. Menyusun dan merencanakan alokasi kebutuhan sarana pemilu bagi panitia pemilu.
- f. Menyusun dan mencari bahan pertimbangan kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- g. Menyusun dan melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- h. Menyusun dan melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Komisi Pemilihan Umum Kabupaten.
- i. Mengelola dan melakukan koordinasi dengan subbagian lain.

- j. Menjalankan tugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan.

## B. Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas Instrumen

Untuk mengukur besarnya nilai dari suatu variabel yang ingin diteliti, diperlukan alat ukur berupa skala atau tes yang valid dan reliabel agar kesimpulan penelitian nantinya tidak keliru dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dengan keadaan yang sebenarnya. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan akan memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel pula. Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur tergantung pada kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas terhadap item pernyataan yang digunakan. Keputusan pada sebuah butir pertanyaan dapat dianggap valid, apabila nilai signifikannya  $< \alpha$  (0,05). Hasil uji validitas masing – masing variabel diuraikan sebagai berikut :

#### a. Uji Validitas Variabel Tipe Kepemimpinan ( $X_1$ )

Variabel Tipe Kepemimpinan ( $X_1$ ) terdiri dari 7 item pertanyaan. Hasil Pengujian untuk variabel tipe kepemimpinan ( $X_1$ ) disajikan dalam tabel 4.1 di bawah ini :

**Tabel 4.1**
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Tipe Kepemimpinan ( $X_1$ )**

u

| No | Item   | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | TKP- 1 | 26.37                      | 6.516                          | .651                             | .856                             |
| 2  | TKP- 2 | 26.37                      | 6.309                          | .742                             | .844                             |
| 3  | TKP- 3 | 26.37                      | 6.516                          | .651                             | .856                             |
| 4  | TKP- 4 | 26.37                      | 6.309                          | .742                             | .844                             |
| 5  | TKP- 5 | 26.73                      | 6.271                          | .571                             | .868                             |
| 6  | TKP- 6 | 26.33                      | 6.299                          | .749                             | .844                             |
| 7  | TKP- 7 | 26.67                      | 6.230                          | .541                             | .875                             |

m

Sumber : Hasil Perhitungan.

Berdasarkan data hasil pengujian validitas instrument untuk istrumen tipe kepemimpinan ( $X_1$ ) sebagaimana diperhatikan dalam table 4.1 diatas, diketahui bahwa dari 7 item pertanyaan semua dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut ditunjukkan melalui nilai *Significant* <  $\alpha$  (0,05).

 b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terdiri dari 5 item pertanyaan. Hasil Pengujian untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) disajikan dalam tabel 4.2. di bawah ini :

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

| NO | ITEM  | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | LK- 1 | 17.20                      | 4.510                          | .908                             | .895                             |
| 2  | LK- 2 | 17.23                      | 4.185                          | .880                             | .898                             |
| 3  | LK- 3 | 16.93                      | 4.892                          | .680                             | .935                             |
| 4  | LK- 4 | 17.00                      | 4.828                          | .724                             | .928                             |
| 5  | LK- 5 | 17.23                      | 4.185                          | .880                             | .898                             |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan data hasil pengujian validitas instrument untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebagaimana diperlihatkan dalam tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa dari 5 item pernyataan semua item dinyatakan valid sehingga digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut melalui nilai *Signification*  $< \alpha$  (0,05).

c. Uji Validitas Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terdiri dari 7 item. Hasil pengujian validitas untuk variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) disajikan dalam tabel 4.3 di bawah ini :

Tabel 4.3

 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ )

| NO | ITEM   | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 1  | KO - 1 | 26.93                      | 5.651                          | .662                             | .809                             |
| 2  | KO - 2 | 26.83                      | 6.282                          | .663                             | .811                             |
| 3  | KO - 3 | 26.77                      | 6.254                          | .683                             | .809                             |
| 4  | KO - 4 | 26.70                      | 6.424                          | .630                             | .816                             |
| 5  | KO - 5 | 26.87                      | 5.775                          | .608                             | .820                             |
| 6  | KO - 6 | 27.00                      | 6.690                          | .439                             | .842                             |
| 7  | KO - 7 | 26.90                      | 6.369                          | .536                             | .829                             |

## Hasil Perhitungan

Berdasarkan data hasil pengujian validitas instrument untuk instrumen komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebagaimana diperhatikan dalam table 4.3 diatas, diketahui bahwa dari 7 item pertanyaan semua dinyatakan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut ditunjukkan melalui nilai *Significant*  $< \alpha$  (0,05).

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas dari suatu pengukuran mencerminkan apakah suatu pengukuran terbebas dari kesalahan (*error*) sehingga akan memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi yang berbeda dan pada masing – masing butir dalam instrument (Sekaran, 2003).

Dalam hal ini reliabilitas konstruk diukur dengan nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et. al. 1998). Pengukuran reliabilitas dilakukan untuk masing – masing konstruk secara terpisah.

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS, diperoleh nilai reliabilitas dari masing-masing variabel dapat disajikan dalam tabel 4.4 dibawah ini :

**Tabel 4.4**  
**Nilai Reliabilitas Variabel Penelitian**

| No | Variabel            | Cronbach Alpha | Reliabilitas |
|----|---------------------|----------------|--------------|
| 1  | Tipe Kepemimpinan   | 0,873          | Reliabel     |
| 2  | Lingkungan Kerja    | 0,928          | Reliabel     |
| 3  | Komitmen Organisasi | 0,841          | Reliabel     |
| 4  | Kinerja Pegawai     | 0,762          | Reliabel     |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan data tabel 4.4 diatas, disimpulkan bahwa semua variabel reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai reliabilitas keempat variabel penelitian tersebut *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair et. al. 1998)

### 3. Karakteristik Responden

Sebagaimana dikemukakan dalam Bab III, jumlah responden dalam penelitian ini terdiri dari 30 pegawai Komisi pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Secara ringkas data karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan, pangkat, masa kerja dan status pernikahan adalah sebagai berikut :

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden berdasarkan usia dilihat dalam tabel 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4.5****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No     | Usia          | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1      | 20 – 30 Tahun | 18     | 60 %       |
| 2      | 31 – 40 Tahun | 9      | 30 %       |
| 3      | 41 – 50 tahun | 3      | 10 %       |
| Jumlah |               | 30     | 100 %      |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan usia dalam tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berusia 20–30 tahun yaitu 18 orang atau 60 %. Kemudian pada kelompok umur 31–40 tahun yakni 9 orang atau 30 % dan responden yang paling sedikit adalah yang berusia 41–50 tahun sebanyak 3 orang atau 10 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Data karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin dilihat dalam tabel 4.6 dibawah ini :

**Tabel 4.6****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis Kelamin | Jumlah | Prosentase |
|--------|---------------|--------|------------|
| 1      | Laki-Laki     | 24     | 80%        |
| 2      | Perempuan     | 6      | 20%        |
| Jumlah |               | 30     | 100%       |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data karakteristik responden menurut jenis kelamin dalam tabel 4.6 diatas, diketahui jumlah responden yang terbanyak adalah yang

berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang atau 80% , sedangkan yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 6 orang atau 20 %.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dilihat dalam tabel 4.7 dibawah ini :

**Tabel 4.7**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No     | Tingkat Pendidikan   | Jumlah | Prosentase |
|--------|----------------------|--------|------------|
| 1      | Strata 2             | 1      | 3,3 %      |
| 2      | Strata 1             | 14     | 46,7%      |
| 3      | Diploma I/D-II/D-III | 6      | 20 %       |
| 4      | SMA/SMK/Sederajat    | 9      | 30 %       |
| Jumlah |                      | 30     | 100%       |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 4.7 diatas, responden yang memiliki tingkat pendidikan Strata 1 sebanyak 14 orang atau 46,7 % , diikuti dengan SMA/SMK/ Sederajat sebanyak 9 orang atau 30%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan Diploma I/D-II/D-III sebanyak 6 orang atau 20% , dan responden yang paling sedikit adalah Strata 2 sebanyak 1 orang atau 3,3%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Data karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja dilihat dalam tabel 4.8 dibawah ini :

**Tabel 4.8**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

| No     | Masa Kerja | Jumlah | Prosentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1      | 1–5 tahun  | 27     | 90%        |
| 2      | 6-10 tahun | 1      | 3,3%       |
| 3      | > 10 tahun | 2      | 6,7%       |
| Jumlah |            | 30     | 100%       |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.8 diatas, diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1–5 tahun adalah sebanyak 27 orang atau 90 % yang menempati urutan terbanyak, diikuti oleh lama masa kerja lebih dari 10 tahun adalah 2 orang atau 6,7% dan responden yang memiliki lamanya masa kerja 6–10 tahun adalah 1 orang atau 3,3% yang menempati urutan paling rendah.

e. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Data karakteristik responden berdasarkan Jabatan dilihat dalam tabel 4.9 dibawah ini :

**Tabel 4.9**
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

| No     | Jabatn     | Jumlah | Prosentase |
|--------|------------|--------|------------|
| 1      | Sekretaris | 1      | 3,3%       |
| 2      | Kasubbag   | 4      | 13,3%      |
| 3      | Staf       | 25     | 83,3 %     |
| Jumlah |            | 30     | 100%       |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data karakteristik responden menurut jabatan pada tabel 4.9 diatas, responden sebanyak 25 orang atau 83,3 % menduduki jabatan staf,

Kasubbag sebanyak 4 orang atau 13,3% dan yang menduduki jabatan Sekretaris sebanyak 1 orang atau 3,3%.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Data karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan dilihat dalam tabel 4.10 dibawah ini :

**Tabel 4.10**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

| No     | Jabatn      | Jumlah | Prosentase |
|--------|-------------|--------|------------|
| 1      | Kawin       | 21     | 70 %       |
| 2      | Belum Kawin | 9      | 30 %       |
| Jumlah |             | 30     | 100%       |

Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan data karakteristik responden menurut status perkawinan pada tabel 4.10 diatas, jumlah responden terbanyak adalah pada status perkawinan sebanyak 21 orang atau 70 %, dan yang belum kawin sebanyak 9 orang atau 30 %.

4. Analisis Diskripsi Variabel

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari jawaban yang diberikan oleh 30 responden atas pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner penelitian. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel tipe kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Berdasarkan data lapangan yang diperoleh dari responden dalam penelitian ini, setelah ditabulasikan, hasil dan distribusi jawaban masing –

masing variabel selanjutnya di interpretasikan dengan menggunakan skor item dalam variabel sebagaimana diperlihatkan dalam tabel 4.11 berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Dasar Interpretasi Skor Item dalam Variabel Penelitian**

| No | Nilai Skor  | Interpretasi |
|----|-------------|--------------|
| 1  | 1,0 – 1,8   | Jelek        |
| 2  | > 1,8 – 2,6 | Kurang       |
| 3  | > 2,6 – 3,4 | Cukup        |
| 4  | > 3,4 – 4,2 | Baik         |
| 5  | > 4,2 – 5,0 | Baik Sekali  |

Sumber : Stemple jr ( 2004 ) dalam Sahertian ( 2010)

Nilai skor rata – rata antara 1 sampai dengan 1,8 menunjukkan bahwa menurut responden indikator – indikator yang digunakan dalam variabel penelitian yang diteliti mempunyai interpretasi Jelek. Nilai skor rata –rata 1,8 sampai dengan 2,6 menunjukkan bahwa menurut responden indikator – indikator yang digunakan dalam variabel penelitian yang diteliti mempunyai interpretasi Kurang. Nilai skor rata – rata 2,6 sampai dengan 3,4 menunjukkan bahwa menurut responden indikator–indikator yang digunakan dalam variabel penelitian yang diteliti mempunyai interpretasi Cukup. Nilai skor rata–rata 3,4 sampai dengan 4,2 menunjukkan bahwa menurut responden indikator–indikator yang digunakan dalam variabel penelitian yang diteliti mempunyai interpretasi Baik. Nilai skor rata–rata 4,2 sampai dengan 5,0 menunjukkan bahwa menurut responden indikator–indikator yang digunakan dalam variabel penelitian yang diteliti mempunyai interpretasi Baik Sekali.

Hasil perhitungan statistik deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi jawaban 30 responden untuk masing–masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut :

a. Tipe Kepemimpinan ( $X_1$ )

Tipe Kepemimpinan merupakan pernyataan langsung dari responden tentang tipe kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan mereka bekerja, dengan indikator variabel sebagai berikut :

1. Struktur tugas
2. Hubungan pimpinan dan bawahan
3. Kewibawaan kedudukan pimpinan

Hasil jawaban responden mengenai variabel tipe kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

**Tabel 4. 12**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel**  
**Tipe Kepemimpinan**

| No             | Item<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |      |       |      |        |     |        |     |         |             | Rata<br>rata |
|----------------|--------------------|-------------------|------|-------|------|--------|-----|--------|-----|---------|-------------|--------------|
|                |                    | SS (5)            |      | S (4) |      | KS (3) |     | TS (2) |     | STS (1) |             |              |
|                |                    | F                 | %    | F     | %    | F      | %   | F      | %   | F       | %           |              |
| 1              | X1.1               | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -           | 4,50         |
| 2              | X1.2               | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -           | 4,50         |
| 3              | X1.3               | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -           | 4,50         |
| 4              | X1.4               | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -           | 4,50         |
| 5              | X1.5               | 7                 | 23,3 | 21    | 70   | 1      | 3,3 | 1      | 3,3 | -       | -           | 4,16         |
| 6              | X1.6               | 16                | 53,3 | 14    | 46,7 | -      | -   | -      | -   | -       | -           | 4,53         |
| 7              | X1.7               | 9                 | 30   | 19    | 63,3 | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | -           | 4,13         |
| Rata – Rata X1 |                    |                   |      |       |      |        |     |        |     |         | <b>4,40</b> |              |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata-rata tipe kepemimpinan sebesar 4,40 dan dikategorikan baik sekali berdasarkan nilai skor interpretasi antara 4,2–5,0. Hal ini menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya terhadap pegawainya adalah memperhatikan pengembangan pegawai dengan memberikan pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan mereka (X1.1). Demikian juga pimpinan memiliki integritas diri yang tinggi dimana, apa yang dibicarakan oleh pimpinan dapat meningkatkan keyakinan diri pegawai atau dengan kata lain pimpinan mendapat kepercayaan yang tinggi dari

pegawainya karena apa yang dikatakan itu juga yang dilaksanakan. (X1.6). Selain itu pimpinan juga selalu memperhatikan perkembangan pegawainya dalam bekerja dengan memberikan ide-ide baru kepada pegawai agar mereka dapat membuat sesuatu inovasi terhadap pekerjaan mereka (X1.5).

#### b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) merupakan pernyataan langsung dari responden tentang lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang didapatkan pada organisasi mereka bekerja, dengan indikator sebagai berikut :

1. Kenyamanan
2. Penerangan yang baik
3. Keamanan kerja
4. Rekan kerja
5. Ketersediaan peralatan kerja

Hasil jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

**Tabel 4. 13**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel**  
**Lingkungan Kerja**

| No                | Item<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |      |       |      |        |     |        |     |         |   | Rata<br>rata |
|-------------------|--------------------|-------------------|------|-------|------|--------|-----|--------|-----|---------|---|--------------|
|                   |                    | SS (5)            |      | S (4) |      | KS (3) |     | TS (2) |     | STS (1) |   |              |
|                   |                    | F                 | %    | F     | %    | F      | %   | F      | %   | F       | % |              |
| 1                 | X2.1               | 8                 | 26,7 | 20    | 66,7 | 2      | 6,7 | -      | -   | -       | - | 4,20         |
| 2                 | X2.2               | 8                 | 26,7 | 20    | 66,7 | 1      | 3,3 | 1      | 3,3 | -       | - | 4,16         |
| 3                 | X2.3               | 15                | 50   | 14    | 46,7 | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | - | 4,46         |
| 4                 | X2.4               | 13                | 43,3 | 16    | 53,3 | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | - | 4,40         |
| 5                 | X2.5               | 8                 | 26,7 | 20    | 66,7 | 1      | 3,3 | 1      | 3,3 | -       | - | 4,16         |
| Rata – Rata $X_2$ |                    |                   |      |       |      |        |     |        |     |         |   | 4,27         |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata – rata lingkungan kerja sebesar 4,27 dan dikategorikan baik sekali berdasarkan nilai skor interpretasi antara 4,2–5,0. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya yang dirasakan oleh pegawai adalah bahwa mereka bersemangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya sebab mereka merasa memiliki kenyamanan dalam beraktivitas (X2.1). Hal lain juga mereka merasakan bahwa kondisi hubungan yang baik antara sesama pegawai maupun pimpinan sehingga membuat pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja (X2.4), selain kedua hal di atas, terjaminnya kondisi keamanan di dalam melakukan pekerjaan juga mereka rasakan sehingga tidak ada rasa takut atau khawatir dalam bekerja (X2.3).

c. Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) merupakan pernyataan langsung dari responden tentang Komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) yang didapatkan pada organisasi mereka bekerja, dengan indikator sebagai berikut :

1. Merasa bangga dengan tempat kerja
2. Lebih senang menggunakan waktu untuk bekerja
3. Merasa bagian keluarga tempat kerja
4. Merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja
5. Merasa Peduli
6. Tempat kerja ini yang terbaik bagi saya
7. Masalah tempat kerja adalah masalah pribadi juga.

Hasil jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4. 14**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel**  
**Komitmen Organisasi**

| No             | Item<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |      |       |      |        |     |        |     |         |   | Rata<br>rata |
|----------------|--------------------|-------------------|------|-------|------|--------|-----|--------|-----|---------|---|--------------|
|                |                    | SS (5)            |      | S (4) |      | KS (3) |     | TS (2) |     | STS (1) |   |              |
|                |                    | F                 | %    | F     | %    | F      | %   | F      | %   | F       | % |              |
| 1              | X3.1               | 14                | 46,7 | 15    | 50,0 | -      | -   | 1      | 3,3 | -       | - | 4,40         |
| 2              | X3.2               | 15                | 50,0 | 15    | 50,0 | -      | -   | -      | -   | -       | - | 4,50         |
| 3              | X3.3               | 17                | 56,7 | 13    | 43,3 | -      | -   | -      | -   | -       | - | 4,56         |
| 4              | X3.4               | 19                | 63,3 | 11    | 36,7 | -      | -   | -      | -   | -       | - | 4,63         |
| 5              | X3.5               | 16                | 53,3 | 13    | 43,3 | -      | -   | -      | -   | -       | - | 4,40         |
| 6              | X3.6               | 11                | 36,7 | 18    | 60,0 | 1      | 3,3 | 1      | 3,3 | -       | - | 4,40         |
| 7              | X3.7               | 14                | 46,7 | 15    | 50,0 | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | - | 4,43         |
| Rata – Rata X3 |                    |                   |      |       |      |        |     |        |     |         |   | 4,47         |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata – rata komitmen organisasi sebesar 4,47 dan dikategorikan baik sekali berdasarkan nilai skor interpretasi antara 4,2–5,0. Hal ini menunjukkan komitmen pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya tinggi, karena mereka merasa bagian dari keluarga besar lembaga ini (X3.3).

Demikian juga pegawai memiliki integritas diri yang tinggi dimana, mereka merasakan bahwa mereka merasa bersalah apabila meninggalkan lembaga ini yang dilaksanakan (X3.4). Selain itu pegawai juga merasakan bahwa mereka lebih senang menggunakan waktu untuk berkarier (X3.2).

#### d. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai (Y) merupakan pernyataan langsung dari responden tentang Kinerja pegawai (Y) yang didapatkan pada organisasi mereka bekerja, dengan indikator sebagai berikut :

1. Tanggung jawab
2. Kejujuran
3. Inisiatif
4. Hasil pekerjaan yang bermanfaat

## 5. Pengetahuan akan pekerjaan

Hasil jawaban responden mengenai variabel komitmen organisasi (X3) dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4. 15**  
**Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai**

| No            | Item<br>Pertanyaan | Jawaban Responden |      |       |      |        |     |        |     |         |      | Rata<br>rata |
|---------------|--------------------|-------------------|------|-------|------|--------|-----|--------|-----|---------|------|--------------|
|               |                    | SS (5)            |      | S (4) |      | KS (3) |     | TS (2) |     | STS (1) |      |              |
|               |                    | F                 | %    | F     | %    | F      | %   | F      | %   | F       | %    |              |
| 1             | Y.1                | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -    | 4,50         |
| 2             | Y.2                | 15                | 50   | 15    | 50   | -      | -   | -      | -   | -       | -    | 4,50         |
| 3             | Y.3                | 7                 | 23,3 | 21    | 70   | 1      | 3,3 | 1      | 3,3 | -       | -    | 4,13         |
| 4             | Y.4                | 13                | 43,7 | 16    | 53,3 | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | -    | 4,40         |
| 5             | Y.5                | 11                | 36,7 | 18    | 60   | 1      | 3,3 | -      | -   | -       | -    | 4,33         |
| Rata – Rata Y |                    |                   |      |       |      |        |     |        |     |         | 4,37 |              |

Sumber : Hasil Perhitungan

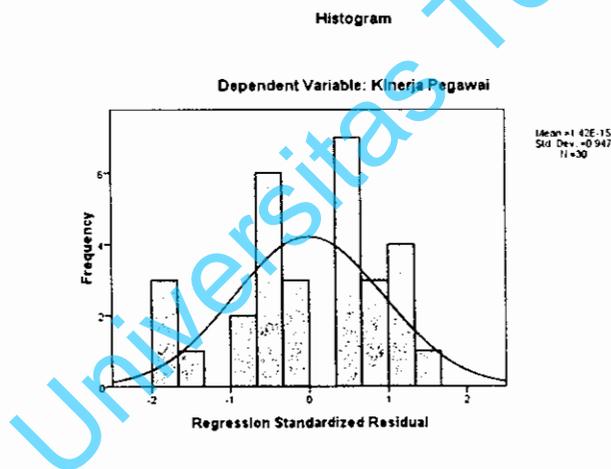
Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat skor rata-rata kinerja pegawai sebesar 4,37 dan dikategorikan baik berdasarkan nilai skor interpretasi antara 3,4–4,2. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya tinggi, karena hasil pekerjaan yang mereka hasilkan berguna bagi organisasi (Y.4), hal tersebut didukung dengan tingkat pengetahuan yang mereka kuasai pada bidang pekerjaannya (Y.5), dan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan atau melakukan pekerjaan (Y.1).

## 5. Uji Asumsi Klasik

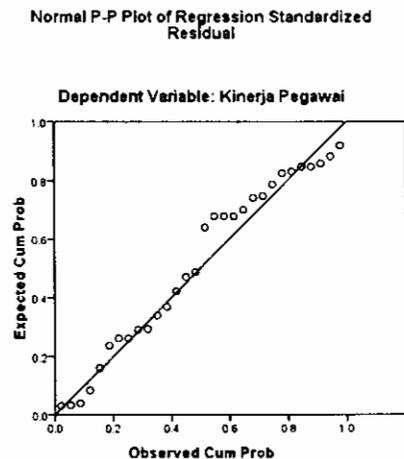
Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk melakukan evaluasi ekonometri terhadap model persamaan regresi agar memenuhi syarat sebagai *best linier unbiased estimator* (BLUS). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal merupakan suatu kurva berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan hasil uji normalitas yang diperoleh bahwa nilai residual terstandarisasi menyebar secara normal dengan nilai rata-rata = 0. Hal ini ditunjukkan dengan bentuk kurva normal pada histogram, karena kurva membentuk lonceng, serta pada diagram *P-P plot regression standardized* yang menggambarkan keberadaan titik-titik di sekitar garis, sebagaimana ditunjukkan dalam gambar 3 dan gambar 4 dibawah ini :



Gambar 3. Histogram Uji Normalitas Data



Gambar 4. Diagram Normal P-P Plot Normalitas

Dengan melihat tampilan grafik histogram maupun grafik normal P-P plot pada gambar 3 dan gambar 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan atau kekiri. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot regresi terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 dapat dikatakan model regresi tidak terjadi multikolinearitas (Hair at et. 1998). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Hasil uji multikolinearitas disajikan dalam tabel 4.16 dibawah ini :

**Tabel 4.16**  
**Coofficient Uji Multikolinearitas**

| Collinearity Statistics |       |
|-------------------------|-------|
| Tolerance               | VIF   |
| 0.352                   | 2.841 |
| 0.562                   | 1.781 |
| 0.426                   | 2.350 |

Sumber : Hasil Perhitungan

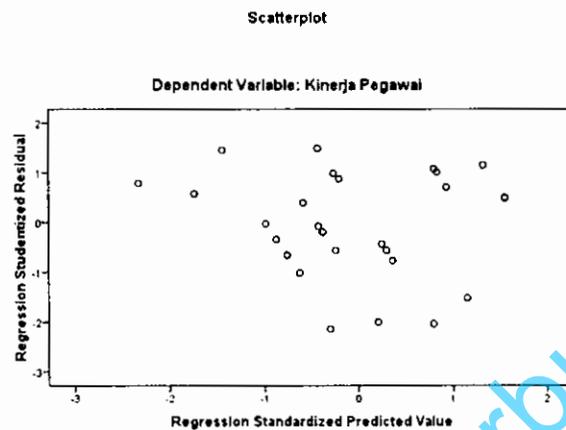
Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas sebagaimana disajikan dalam tabel 4.16 diatas, diketahui besarnya nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 atau ada di sekitar atau  $>$  angka 1. Demikian juga nilai Tolerance  $>$  0,1 atau mendekati  $<$  1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lai. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas .

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang dipergunakan untuk uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependent*) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika tidak

ada pola yang jelas, serta titik– titik menyebar diatas atau dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji dilakukan dengan metode grafik *scatter plot* . Berikut ditampilkan gambar 5 hasil output grafik *scatter plot* dibawah ini :



Gambar 5. Grafik *Scatterplot*

Pada gambar 5 diatas, *scatter plot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, atau tidak membentuk pola yang jelas atau pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

#### 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik langkah selanjutnya adalah melakukan analisis regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dan parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil pengujian menggunakan SPSS untuk mengestimasi persamaan regresi linear berganda diperoleh hasil lengkap yang terdapat pada tabel 4.17 berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

| Variabel            | Koefisien Regresi | Std Error                                  | Signifikansi | Koefisien Korelasi | VIF   |
|---------------------|-------------------|--|--------------|--------------------|-------|
| (Constant)          | 1,384             | 1,483                                      | 0,359        |                    |       |
| Tipe Kepemimpinan   | 0,364             | 0,074                                      | 0,003        | 0,859              | 2,841 |
| Lingkungan Kerja    | 0,403             | 0,065                                      | 0,000        | 0,813              | 1,781 |
| Komitmen Organisasi | 0,307             | 0,068                                      | 0,005        | 0,806              | 2,350 |
| R Square            | 0,888             | <i>Std. error of the estimate = 0,6888</i> |              |                    |       |
| Multi R             | 0,942             |  |              |                    |       |

Sumber : Hasil Perhitungan

Berdasarkan hasil yang terdapat dalam tabel 4.17 diatas, dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel Tipe Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebagai berikut :

$$Y = 1,384 + 0,364 X1 + 0,403 X2 + 0,307 X3.$$

Dari persamaan regresi diatas, menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,384 satuan yang menyatakan jika tidak ada variabel tipe kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) yang mempengaruhi, maka kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sudah mempunyai nilai 1,384 yang bersifat konstanta. Sedangkan jika nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas yang diteliti berubah sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya akan berubah sebesar nilai faktor tersebut.

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel tipe kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya, yang ditunjukkan oleh koefisien regresi berganda positif. Ini berarti bahwa setiap kenaikan skor tipe kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,364 satuan. Demikian juga sebaliknya jika skor variabel tipe kepemimpinan ( $X_1$ ) mengalami penurunan sebesar satu satuan, akan menurunkan kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,364 satuan pada taraf signifikansi 0,05 (5 %).

Selanjutnya bahwa setiap kenaikan skor Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan skor kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,403 satuan. Demikian juga sebaliknya jika skor variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mengalami penurunan sebesar satu satuan, akan menurunkan kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,403 satuan pada taraf signifikansi 0,05 (5 %).

Kemudian setiap kenaikan skor Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,307 satuan. Demikian juga sebaliknya jika skor variabel komitmen organisasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, akan menurunkan kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 0,307 satuan pada taraf signifikansi 0,05 (5 %).

Sehubungan dengan permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam bab ini akan dianalisis variabel-variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Untuk menjawab permasalahan dan membuktikan hipotesis

tersebut maka langkah pertama yang dilakukan adalah menganalisis data secara simultan dan langkah kedua adalah menganalisis secara parsial pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dengan asumsi bebas lainnya konstan.

Berdasarkan data pada tabel 4.17 diketahui Multiple R adalah koefisien korelasi adalah 0,942 dan R Square adalah koefisien determinasi yaitu 0,888 yang merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi, sehingga koefisien determinasi menunjukkan 0,888 atau 88,8 % kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dapat dijelaskan oleh variabel tipe kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) sedangkan sisanya sebesar 11,2 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model regresi atau tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil analisis yang menunjukkan pengaruh variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) akan meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,888 berarti bahwa variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan dapat menjelaskan 0,888 atau 88,8 % variasi tinggi rendahnya kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya dan selebihnya 11,2 % dijelaskan oleh variabel yang lain di luar model regresi atau tidak termasuk dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan hasil analisis menyimpulkan bahwa variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial.

#### a. Uji Hipotesis

Disamping melakukan analisa regresi berganda sebagaimana telah diuraikan terdahulu, pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui uji t dan uji F, dimana uji t dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis pertama sampai dengan ketiga, sedangkan uji F dimaksudkan untuk melakukan pengujian hipotesis keempat.

#### 1) Uji - t

Pengujian melalui uji-t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun criteria yang digunakan untuk uji-t secara parsial adalah sebagai berikut :

- Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
- Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Secara parsial besarnya pengaruh variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yang digunakan sebagai dasar untuk pengujian hipotesis pertama sampai ketiga, dapat dilihat pada tabel 4.18 dibawah ini :

Tabel 4.18

## Hasil Perhitungan Uji – t

| Model                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)               | 1.384                       | 1.483      |                           | .933  | .359 |
| Tipe Kepemimpinan(X1)    | .244                        | .074       | .364                      | 3.288 | .003 |
| Lingkungan Kerja (X2)    | .298                        | .065       | .403                      | 4.606 | .000 |
| Komitmen Organisasi (X3) | .209                        | .068       | .307                      | 3.054 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas, untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara tipe kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis pengujian sebagai berikut :

- HO : Variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- Hi : Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Besarnya nilai  $t$ -tabel pada derajat kebebasan  $n-2$  ( $30-2$ ) =28 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 1,667, sehingga diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung  $>$   $t$ -tabel atau ( $3,288 > 1,667$ ), maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh tipe kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Hal ini juga diperkuat

dengan melihat besarnya nilai signifikansi variabel tipe kepemimpinan (X1) sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian **hipotesis pertama diterima**, yang berarti tipe kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis pengujian sebagai berikut :

- HO : Variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- Hi : Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa besarnya nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 4,606 dengan taraf signifikansi 0,00. Besarnya nilai t-tabel pada derajat kebebasan  $n-2$  ( $30-2$ ) = 28 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 1,667, sehingga diketahui bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel atau ( $4,606 > 1,667$ ) , maka Hi diterima dan HO ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Hal ini juga diperkuat dengan melihat besarnya nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian **hipotesis kedua diterima**, yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) .

Selanjutnya untuk mengetahui variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), maka terlebih dahulu ditentukan hipotesis pengujian sebagai berikut :

- HO : Variabel komitmen organisasi (X3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
- Hi : Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.18 diatas, diketahui bahwa besarnya nilai t–hitung untuk variabel komitmen organisasi (X3) adalah sebesar 3,054 dengan taraf signifikansi 0,005. Besarnya nilai t –tabel pada derajat kebebasan  $n-2$  ( $30-2$ ) = 28 dengan nilai  $\alpha = 0,05$  adalah sebesar 1,667, sehingga diketahui bahwa nilai t-hitung  $>$  t–tabel atau ( $3,054 > 1,667$ ) , maka Hi diterima dan HO ditolak, artinya terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Hal ini juga diperkuat dengan melihat besarnya nilai signifikansi variabel komitmen organisasi (X3) sebesar 0,005 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ).

Dengan demikian **hipotesis ketiga diterima**, yang berarti variabel komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) .

## 2) Uji F

Pengujian melalui uji-F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Untuk itu hipotesis yang diajukan adalah :

- HO : Tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) tidak secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
- Hi : Tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.

Selanjutnya hasil pengujian uji-F dengan SPSS disajikan pada tabel 4.19 dibawah ini :

**Tabel 4.19**
**Hasil Perhitungan ANOVA**

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

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 97.832         | 3  | 32.611      | 68.737 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual   | 12.335         | 26 | .474        |        |                   |
| Total      | 110.167        | 29 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian pada tabel 4.19 diatas, diketahui :

- Nilai F–hitung  $68,737 > F$ -tabel sebesar 2,74 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima , atau variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan (bersama–sama) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
- Taraf signifikan adalah  $0,000 < \alpha ( 0,05 )$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau variabel tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan (bersama–sama) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya.
- Df regression (df1) adalah sebesar 3 yang diperoleh dari jumlah variabel independend sebanyak 3 variabel.
- Df residual (df2) adalah sebesar 26 yang diperoleh dari rumus df :  $n-k-l$ . dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah parameter (variabel independen), sehingga  $df2 = 30 - 3 - 1 = 26$ .

Berdasarkan hasil uji-F diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tipe kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya. Dengan demikian **hipotesis keempat diterima.**

### C. Pembahasan

Kinerja pegawai pada sebuah perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Kinerja pegawai akan meningkat apabila sudah terpenuhi tiga faktor yang disebutkan. Disamping ke tiga faktor tersebut, juga faktor masa kerja, tingkat pendidikan yang ikut mempengaruhi kinerja setiap pegawai dalam organisasi. Pegawai yang sudah lama bekerja akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya dengan penuh tanggung jawab, sehingga hasil yang dicapai pasti memuaskan. Selain faktor-faktor diatas, faktor tingkat pendidikan juga turut mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya, faktor-faktor tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Seperti sudah dijelaskan diatas bahwa tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini sesuai dengan hasil pengukuran dalam penelitian dan setelah melalui uji validitas, reliabilitas diperoleh hasil bahwa ketiga memiliki kecenderungan positif atas tanggapan responden ini berarti bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh pada diri responden dan hasil kerja responden.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi (Sondang P . Siagian, 2002 : 62). Variabel kepemimpinan secara

situasional diukur dengan menggunakan 3 indikator yang dikemukakan oleh Fiedler dalam Luthan (2006) yaitu struktur tugas, hubungan antara pimpinan dan bawahan serta kewibawaan kedudukan pimpinan.

Berdasarkan hipotesis, dimana terdapat pengaruh tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif tipe kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 3,288 dan tingkat signifikan 0,003. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan bahwa dengan diberikan pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya, maka akan meningkatkan kinerja mereka, karena pegawai merasa bahwa hasil pekerjaan mereka sangat bermanfaat bagi organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Ayu Ida Brahmawati dan Agus Suprayetno (2007) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pei Hai Internasional Wiratma Indonesia “ Dan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik. Variabel lingkungan kerja diukur dengan 5 indikator yang dikemukakan Sedarmadi (2001) yaitu kenyamanan, penerangan, keamanan kerja, rekan kerja dan ketersediaan peralatan kerja.

Berdasarkan hipotesis, dimana terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 4,606 dan

tingkat signifikansi 0,000. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan bahwa dengan adanya kenyamanan dan semangat dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja mereka, karena apabila kinerja pegawai meningkat maka berdampak pada hasil pekerjaan .

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Ali Maftukin (2005), dalam penelitiannya dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Guru “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana, dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Komitment organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan – tujuannya serta berminat memelihara keanggotaannya dalam organisasi dan berupaya dengan yang ada demi menjadikan organisasi sukses. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional adalah :

1. Merasa bangga dengan tempat kerja.
2. Lebih senang menggunakan waktu untuk bekerja
3. Merasa bagian keluarga tempat kerja
4. Merasa bersalah jika meninggalkan tempat kerja
5. Merasa Peduli
6. Tempat kerja ini yang terbaik bagi saya
7. Masalah tempat kerja adalah masalah pribadi juga.

Berdasarkan hipotesis, dimana terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh yang positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebesar 3,054 dengan tingkat signifikasinya 0,005. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang menyatakan bahwa dengan adanya kepedulian dan merasa memiliki akan organisasi serta menggunakan waktu yang tepat dalam melakukan pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja mereka, karena dengan komitmen yang telah di wujudkan pegawai akan merasakan hasil dari apa yang mereka kerjakan .

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Restuningdiah (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh Restuningdiah, dijelaskan bahwa ada pengaruh positif antara komitmen profesional terhadap kepuasan kerja. Hal ini menurut peneliti memiliki makna bahwa individu yang memiliki loyalitas pada profesinya akan merasa puas dalam pekerjaannya.

Universitas Terbuka

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. KESIMPULAN

Merujuk pada analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan berdasarkan pada hasil penelitian terhadap Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tipe Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh tipe kepemimpinan , ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kinerja pegawai dipengaruhi oleh tipe kepemimpinan.
2. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berarti meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja pegawai, semakin tinggi kepuasan pegawai pada lingkungan dimana pegawai bekerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang bersangkutan.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa semakin tinggi ikatan emosional dan tanggung jawab dan manfaat yang telah diperoleh dari tempat dimana pegawai bekerja memberi rasa kepuasan tersendiri pegawai terhadap pekerjaan dan organisasinya berkinerja tinggi.
4. Dari hasil analisis mengenai kinerja pegawai yang diukur dengan 3 (tiga) variabel yaitu :
  - a. Tipe Kepemimpinan (X1)
  - b. Lingkungan Kerja (X2)
  - c. Komitmen Organisasi (X3)

Tanggapan responden sangat positif, analisis deskriptif terhadap variabel-variabel tersebut menunjukkan responden positif dan cenderung berpengaruh

secara signifikan terhadap diri responden dan menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan variabel tipe kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

## B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran untuk dipertimbangkan bagi semua pihak yang berkepentingan khususnya Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya sebagai berikut :

1. Orang atau individu pada umumnya hanya mengukur kesuksesan berkarir secara obyektif yakni jenjang manajerial, kepangkatan dan penghasilan yang telah diperoleh selama berkarir. Pengertian yang sempit dan dangkal tentang kesuksesan dalam berkarir tersebut di atas telah diyakini oleh masyarakat dan menyesatkan mereka, memberi isyarat bahwa orang tidak memahami filosofi kesuksesan, sebetulnya tidak terlepas dan sangat subyektif terkait dengan hakikat manusia, yaitu memiliki kemampuan untuk menjadi dirinya sendiri dan mengembangkan kehidupannya dalam suatu keadaan yang dipilihnya sendiri. Dengan demikian pengaruh dan tekanan dari lingkungan organisasi perlu diintegrasikan dengan tujuan karirnya, sehingga kepuasan kerja dan kinerja individu dapat tercapai.
2. Kepada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan tipe kepemimpinan yang transformasional diantara pimpinan dan pegawai dalam menjalankan tugas sehingga dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi, pekerjaan dan dirinya dalam meningkatkan kinerja.
3. Dengan hasil yang dicapai dalam penelitian ini, maka disarankan ada penelitian lain yang dapat dikembangkan dengan menambah beberapa variabel penelitian, sehingga penelitian ini lebih sempurna dan bermanfaat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikuntoro, Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Analisa, Lucky Analisa, 2011, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang, jurnal manajemen, internet.
- Fiedler F. Chemers M, 1976, *Improving Leadership Effectivimens*, New York : Jhon Wiley and Sin inc.
- Fiedler F, 1987, *new Approaches to effective Leadership*, New York : Jhon Wiley and Sin inc.
- Florito, 2007, Organizational Comitment, Human Resources Practices and Organizational.
- Gibson James L, John M Ivancevich, dan James H. Donnely, 1996, *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Ahli Bahasa Nunuk Adiarni, Penerbit Binarupa Aksara Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, UP : Semarang.
- Greenberg & Baron, 1986, The Moderator-Mediator Variable in Psykologys Research : Conceptual, Strategic and Statistic : Journal Personality and Psychology Social, 51,1173-1182.
- Haerani, 2003, Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Peluang Karier, Stress, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Studi Pada Beberapa Perusahaan Yang Melakukan Merger di Kota Makassar, disertasi S3 Program Pasca Sarjana, Unhas.
- 2005, Membangun Komitmen Organisasional Karyawan Di Tengah Perubahan Lingkungan Organisasi, Jurnal Administrasi Negara, Vol II. No 3 ( 17 – 27 ).
- Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2007, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan ( Studi Kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia )* Jurnal Manajemen dan kewirausahaan.

- Jans, 1989, Organizational Commitment Career Factor and Career, *Journal of Organizational Behavior*, 10(30,247-266)
- Lee, 2003, Going Beyond Career Plateau: *Journal of Management Development*, 22,(538-551)
- Luthans F. 2006 *Organizational Behavior*, 8<sup>th</sup> edition, New York : The McGraw-Hill Co, Inc
- Madris, 2007, Karakteristik Dinamika Tenaga Kerja Edukatif; Analisis Kerja, Fungsi Upah dan Fungsi Penawaran Tenaga Kerja Dosen Perguruan Tinggi Negeri di Makassar, Disertasi Tidak Diterbitkan, Prohgram Pascasarjana, Universitas Hasanudin, Makassar.
- Maftukin, Ali, 2005, *Pengaruh Lingkungan kerja, Sarana Prasarana dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal manajemen internet.
- Mamik, The Influence of Discipline, Work Motivation and Organization Commitment On Employees Work Satisfaction, *Journal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Vol.6, No.2, Mei-Agustus, Hal 93-96.
- Mangkunegara, AP, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Rosdakarya, Bandung.
- Mathis & Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , diterjemahkan oleh Jimmy Sadeki, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 1992, *Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Prenhalindo, Jakarta.
- Rangkuti, Freddy, 2002, *Riset Pemasaran*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Restuningsih, N, 2009 Pengaruh Komitment Profesional Terhadap Kepuasan Kinerja Akuntan Pendidik Melalui Komitment Organisasional, *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Ruky, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Jogyakarta.
- Robbins Stephen P 1996, *Perilaku Organisasi Konsep : Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I .PT Prenhalindo, Jakarta.
- 2001, *Organization Behavior, concepts, Controversies, Application*, ( *Terjemahan Sevent Edition, By Prentice Hall. Inc.*
- Ridwan, 2005, Belajar Mudah Penelitian, ALFABET, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Prodiuktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

- Suparman, 2007, *Analisis pengaruh kepemimpinan. Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai ( Studi pada Pegawai di lingkungan Pemda Kabupaten Sukamarna di Provinsi Kalimantan Tengah )* Jurnal Manajemen , Internet.
- Singarimbun & Effendi, 1989, Metode Penelitian Survey, Jakarta:LP3ES
- Sopiah,2008, Perilaku Organisasi, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Specter, 1998, Industrial and Organizational Psychology Research and Practica, New York, John Willeys, Inc.
- Tony Listianto dan Bambang Setiaji, 2007 , *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal manajemen, internet.
- Terry, 1991 Prinsip-Prinsip Manajemen, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyu Semidjo, 2002, *Kompensasi dan Motivasi*. PT Ghalia Indonesia, Jakarta
- Yuki G. 2002, *Leadership in Organization*, New Jersey : Prentices-Hall.

Universitas Terbuka

Ambon, Pebruari 2014

Perihal : Mohon Bantuan Penganbilan  
Data Penelitian.

Kepada  
Yth. Bapak / Ibu Responden  
di-  
Wonreli – Kisar.

Dengan hormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Pascasarjan Magister Manajemen Universitas Terbuka yang sementara melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis dengan judul “ **Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya** “.

Sehubungan dengan itu, dikesempatan ini saya mohon kesedian dan bantuan bapak / ibu untuk mengisi kuisisioner terlampir sesuai keadaan sebenarnya dengan kondisi bapak / ibu.

Data yang diberikan oleh bapak / ibu seluruhnya hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian ini bukan untuk tujuan lainnya, dengan demikian kerahasiaan dan identitas bapak / ibu sangat dijamin.

Demikian permohonan saya, atas kesediaan, bantuan dan kerjasama bapak / ibu untuk mendukung penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

**Hormat Saya**

**Herdy David Ubro**  
**NIM. 018812584**

## DAFTAR PERTANYAAN

Daftar pertanyaan ini disediakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam rangka penyelesaian penelitian sebagai tugas akhir ( Tesis ) dengan judul : **Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Maluku Barat Daya “.**

Untuk itu mohon kepada bapak / ibu untuk menjawab semua pertanyaan dengan apa adanya. Seluruh jawaban dijamin kerahasiaannya oleh peneliti dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ilmiah. Atas perhatian dan kerjasa sama, saya ucapkan terima kasih.

### Karakteristik Responden

Untuk pertanyaan berikut ini bapak / ibu diominta mengisi jika ada tanda titik – titik dan memberikan tanda silang ( X ) jika ada pilihan berganda.

1. Nama ..... ( Boleh Tidak diisi )
2. Unit Kerja : .....
3. Umur : .....
4. Jenis Kelamin : (A). Laki – laki (B) Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SLTA/ SMK / D-I /D – II /D- III /S-1 / S- 2 / S- 3
6. Status Perkawinan : ( A ) Kawin (B) Belum Kawin
7. Jumlah Anak ( Kawin ) : ..... Orang
8. Jabatan sekarang : .....
9. Lama Masa Kerja : .....

### Petunjuk Pengisian

Anda dimohon mengisi kolom dengan tanda ( V ) sesuai pendapat anda mengenai pertanyaan yang diberikan dengan petunjuk bahwa :

- STS : Sangat Tidak Setuju  
 TS : Tidak Setuju  
 KS : Kurang Setuju  
 S : Setuju  
 SS : Sangat Setuju

Contoh :

| NO | PERTANYAAN  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Banyak waktu yang saya gunakan untuk memikirkan pekerjaan |    | V |    |    |     |

Hal ini berarti bahwa anda banyak waktu untuk memikirkan pekerjaan anda.

#### A. TIPE KEPEMIMPINAN

| NO | PERTANYAAN   | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1  | Pimpinan memberikan pelatihan –pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan |    |   |    |    |     |
| 2  | Pimpinan sudah tepat dalam hal menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya.                        |    |   |    |    |     |

| NO | PERTANYAAN  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 3  | Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai  |    |   |    |    |     |
| 4  | Pimpinan selalu berusaha memahami kondisi para pegawai  |    |   |    |    |     |
| 5  | Pimpinan selalu berusaha mengungkapkan ide – ide baru kepada pegawai  |    |   |    |    |     |
| 6  | Pimpinan dalam berbicara selalu menunjukkan keyakinan yang tidak meragukan pegawai                              |    |   |    |    |     |
| 7  | Pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan pegawai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. |    |   |    |    |     |

#### B. LINGKUNGAN KERJA

| NO | PERTANYAAN  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Kenyamanan dalam melakukan pekerjaan membuat saya semangat            |    |   |    |    |     |
| 2  | Ruang kerja memiliki penerangan yang baik                             |    |   |    |    |     |
| 3  | Kondisi kerja dan keamanan dalam menjalankan pekerjaan saya, terjamin |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan        |    |   |    |    |     |
| 5  | Peralatan kerja tersedia dengan lengkap pada pekerjaan                |    |   |    |    |     |

### C. KOMITMEN ORGANISASI

| NO | PERTANYAAN  | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1  | Saya merasa bangga membicarakan tentang lembaga ini kepada orang lain             |    |   |    |    |     |
| 2  | Saya merasa lebih senang menggunakan waktu untuk berkarir di lembaga ini          |    |   |    |    |     |
| 3  | Saya merasa bagian dari keluarga besar lembaga ini                                |    |   |    |    |     |
| 4  | Saya merasa bersalah jika harus meninggalkan lembaga ini sekarang                 |    |   |    |    |     |
| 5  | Saya merasa peduli dengan lembaga ini   |    |   |    |    |     |
| 6  | Saya merasakan bahwa lembaga ini adalah terbaik dari pada bekerja di tempat lain. |    |   |    |    |     |
| 7  | Saya beranggapan bahwa masalah lembaga ini adalah masalah pribadi juga            |    |   |    |    |     |

**D. KINERJA PEGAWAI**

| <b>NO</b> | <b>PERTANYAAN</b>   | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>KS</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-----------|---|-----------|----------|-----------|-----------|------------|
| 1         | Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan     |           |          |           |           |            |
| 2         | Saya memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan          |           |          |           |           |            |
| 3         | Saya mampu menyelesaikan masalah – masalah dalam pekerjaan    |           |          |           |           |            |
| 4         | Hasil pekerjaan yang saya buat berguna bagi lembaga ini       |           |          |           |           |            |
| 5         | Saya memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaan saya sekarang |           |          |           |           |            |

Universitas Terbuka

## Frequencies

### Statistics

|         | JenisKelamin | Umur | PendidikanTerakhir | Status Perkawinan | JumlahAnak | Lama Kerja |
|---------|--------------|------|--------------------|-------------------|------------|------------|
| N Valid | 30           | 30   | 30                 | 30                | 30         | 30         |
| Missing | 0            | 0    | 0                  | 0                 | 0          | 0          |

## Frequency Table

### JenisKelamin

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 24        | 80.0    | 80.0          | 80.0               |
| Perempuan       | 6         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total           | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 80% dan 20% berjenis kelamin perempuan.

### Umur

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 18        | 60.0    | 60.0          | 60.0               |
| 31 - 40 Tahun       | 9         | 30.0    | 30.0          | 90.0               |
| 41 - 50 Tahun       | 3         | 10.0    | 10.0          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 30 orang karyawan yang diteliti mayoritas mempunyai umur diantara 21-30 tahun sebanyak 60%, diikuti oleh umur 31-40 tahun sebanyak 30% dan umur 41-50 tahun 10%.

### Pendidikan Terakhir

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SLTA  | 9         | 30.0    | 30.0          | 30.0               |
|       | D-III | 6         | 20.0    | 20.0          | 50.0               |
|       | S-1   | 14        | 46.7    | 46.7          | 96.7               |
|       | S-2   | 1         | 3.3     | 3.3           | 100.0              |
|       | Total | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti mayoritas berpendidikan S-1 sebanyak 46,7%, SLTA sebanyak 30%, D-III sebanyak 20% dan S-2 sebanyak 3,3%.

### Jabatan

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sekretaris | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Kasubbag   | 4         | 13.3    | 13.3          | 16.6               |
|       | Staf       | 25        | 83.3    | 83.3          | 100.0              |
|       | Total      | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti yang menduduki jabatan sekretaris sebanyak 3,3 %, kasubbag sebanyak 13,3% dan staf sebanyak 83,3 %.

### Status Perkawinan

|       |            | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kawin      | 21        | 70.0    | 70.0          | 70.0               |
|       | BelumKawin | 9         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
|       | Total      | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti mayoritas statusnya kawin sebanyak 70% dan belum kawin sebanyak 30%.

### Jumlah Anak

|               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 0 Orang | 14        | 46.7    | 46.7          | 46.7               |
| 1 - 2 Orang   | 11        | 36.7    | 36.7          | 83.3               |
| 3 - 4 Orang   | 5         | 16.7    | 16.7          | 100.0              |
| Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti yang belum punya anak sebanyak 46,7%, mempunyai anak 1-2 orang sebanyak 36,7% dan mempunyai anak 3-4 orang sebanyak 16,7%.

### Lama Kerja

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 5 Tahun | 27        | 90.0    | 90.0          | 90.0               |
| 6 - 10 Tahun      | 1         | 3.3     | 3.3           | 93.3               |
| > 10 Tahun        | 2         | 6.7     | 6.7           | 100.0              |
| Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui dari 30 orang karyawan yang diteliti sebagian besar telah menjadikaryawan antara 1-5 tahun sebanyak 90%, lebih dari 10 tahun sebanyak 6,7% dan 6-10 tahun sebanyak 3,3%.

## Frequencies

### Statistics

|   |         | TKP1 | TKP2 | TKP3 | TKP4 | TKP5 | TKP6 | TKP7 |
|---|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| N | Valid   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   | 30   |
|   | Missing | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |

## Frequency Table

### TKP1

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju       | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | SangatSetuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total |              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

### TKP2

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju       | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | SangatSetuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total |              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan sudah tepat dalam hal menempatkan pegawai sesuai dengan keahliannya yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

### TKP3

|       |              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju       | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | SangatSetuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total |              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan selalu memberikan dorongan kepada pegawai yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

#### TKP4

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| SangatSetuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total        | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan selalu memahami kondisi para pegawai yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

#### TKP5

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TidakSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| KurangSetuju      | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
| Setuju            | 21        | 70.0    | 70.0          | 76.7               |
| SangatSetuju      | 7         | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
| Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan selalu berusaha mengungkapkan ide – ide baru kepada pegawai yaitu jawaban setuju sebanyak 70%, sangat setuju sebanyak 23,3% dan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3,3%.

#### TKP6

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 14        | 46.7    | 46.7          | 46.7               |
| SangatSetuju | 16        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
| Total        | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pimpinan dalam berbicara selalu menunjukkan keyakinan yang tidak meragukan pegawai yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 53,3% dan setuju sebanyak 46,7%.

**TKP7**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TidakSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| KurangSetuju      | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
| Setuju            | 19        | 63.3    | 63.3          | 70.0               |
| SangatSetuju      | 9         | 30.0    | 30.0          | 100.0              |
| Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan ketujuh yaitu jawaban setuju sebanyak 63,3%, sanga tsetuju sebanyak 30% dan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3,3%.

**Frequencies**
**Statistics**

|         | LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | LK5 |
|---------|-----|-----|-----|-----|-----|
| N Valid | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  |
| Missing | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

**Frequency Table**
**LK1**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 2         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
| Setuju              | 20        | 66.7    | 66.7          | 73.3               |
| Sangat Setuju       | 8         | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang kenyamanan dalam melakukan pekerjaan membuat saya bersemangat yaitu jawaban setuju sebanyak 66,7%, sangat setuju sebanyak 26,7% dan kurang setuju sebanyak 6,7%.

**LK2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Kurang Setuju      | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
| Setuju             | 20        | 66.7    | 66.7          | 73.3               |
| Sangat Setuju      | 8         | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang ruang kerja memiliki penerangan yang baik yaitu jawaban setuju sebanyak 66,7%, sangat setuju sebanyak 26,7% dan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3,3%.

**LK3**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju              | 14        | 46.7    | 46.7          | 50.0               |
| Sangat Setuju       | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang kondisi kerja dan keamanan dalam menjalankan pekerjaan yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 50%, setuju sebanyak 46,7% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

**LK4**

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju              | 16        | 53.3    | 53.3          | 56.7               |
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3    | 43.3          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan yaitu jawaban setuju sebanyak 53,3%, sangat setuju sebanyak 43,3% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

**LK5**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Kurang Setuju      | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
| Setuju             | 20        | 66.7    | 66.7          | 73.3               |
| Sangat Setuju      | 8         | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang peralatan kerja yang tersedia yaitu jawaban setuju sebanyak 66,7%, sangat setuju sebanyak 26,7% dan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3,3%.

**Frequencies**
**Statistics**

|   |         | KO1 | KO2 | KO3 | KO4 | KO5 | KO6 | KO7 |
|---|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N | Valid   | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  |
|   | Missing | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

**Frequency Table**
**KO1**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TidakSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju            | 15        | 50.0    | 50.0          | 53.3               |
| SangatSetuju      | 14        | 46.7    | 46.7          | 100.0              |
| Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang merasa bangga membicarakan tentang tempat kerja kepada orang lain yaitu jawaban setuju sebanyak 50%, sangat setuju sebanyak 46,7% dan tidak setuju sebanyak 3,3%.

**KO2**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
| SangatSetuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
| Total        | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan kedua yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

**KO3**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 13        | 43.3    | 43.3          | 43.3               |
| SangatSetuju | 17        | 56.7    | 56.7          | 100.0              |
| Total        | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan ketiga yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 56,7% dan setuju sebanyak 43,3%.

**KO4**

|              | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Setuju | 11        | 36.7    | 36.7          | 36.7               |
| SangatSetuju | 19        | 63.3    | 63.3          | 100.0              |
| Total        | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan keempat yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 63,3% dan setuju sebanyak 36,7%.

**KO5**

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TidakSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju            | 13        | 43.3    | 43.3          | 46.7               |
| SangatSetuju      | 16        | 53.3    | 53.3          | 100.0              |
| Total             | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan kelima yaitu jawaban sangat setuju sebanyak 53,3%, setuju sebanyak 43,3% dan tidak setuju sebanyak 3,3%.

#### KO6

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KurangSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju             | 18        | 60.0    | 60.0          | 63.3               |
| SangatSetuju       | 11        | 36.7    | 36.7          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan keenam yaitu jawaban setuju sebanyak 60%, sangat setuju sebanyak 36,7% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

#### KO7

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KurangSetuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju             | 15        | 50.0    | 50.0          | 53.3               |
| SangatSetuju       | 14        | 46.7    | 46.7          | 100.0              |
| Total              | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari table diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang pernyataan ketujuh yaitu jawaban setuju sebanyak 50%, sangat setuju sebanyak 46,7% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

## Frequencies

### Statistics

|   |         | KP1 | KP2 | KP3 | KP4 | KP5 |
|---|---------|-----|-----|-----|-----|-----|
| N | Valid   | 30  | 30  | 30  | 30  | 30  |
|   | Missing | 0   | 0   | 0   | 0   | 0   |

## Frequency Table

### KP1

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | Sangat Setuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

### KP2

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Setuju        | 15        | 50.0    | 50.0          | 50.0               |
|       | Sangat Setuju | 15        | 50.0    | 50.0          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yaitu jawaban setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 50%.

### KP3

|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
|       | Kurang Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 6.7                |
|       | Setuju        | 21        | 70.0    | 70.0          | 76.7               |
|       | Sangat Setuju | 7         | 23.3    | 23.3          | 100.0              |
|       | Total         | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang mampu menyelesaikan masalah – masalah dalam pekerjaan yaitu jawaban setuju sebanyak 70%, sangat setuju sebanyak 23,3% dan kurang setuju dan tidak setuju masing-masing sebanyak 3,3%.

#### KP4

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju              | 16        | 53.3    | 53.3          | 56.7               |
| Sangat Setuju       | 13        | 43.3    | 43.3          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang hasil pekerjaan yang dibuat bermanfaat yaitu jawaban setuju sebanyak 53,3%, sangat setuju sebanyak 43,3% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

#### KP5

|                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kurang Setuju | 1         | 3.3     | 3.3           | 3.3                |
| Setuju              | 18        | 60.0    | 60.0          | 63.3               |
| Sangat Setuju       | 11        | 36.7    | 36.7          | 100.0              |
| Total               | 30        | 100.0   | 100.0         |                    |

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban karyawan tentang memiliki pengetahuan pada bidang pekerjaan yaitu jawaban setuju sebanyak 60%, sangat setuju sebanyak 36,7% dan kurang setuju sebanyak 3,3%.

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .873             | 7          |

### Item-Total Statistics

|      | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| TKP1 | 26.37                      | 6.516                          | .651                             | .856                             |
| TKP2 | 26.37                      | 6.309                          | .742                             | .844                             |
| TKP3 | 26.37                      | 6.516                          | .651                             | .856                             |
| TKP4 | 26.37                      | 6.309                          | .742                             | .844                             |
| TKP5 | 26.73                      | 6.271                          | .571                             | .868                             |
| TKP6 | 26.33                      | 6.299                          | .749                             | .844                             |
| TKP7 | 26.67                      | 6.230                          | .541                             | .875                             |

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,873 > 0,60$ .

Nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation  $> r$  - tabel atau  $0,239$  ( $r$ ;  $n - 2 = 28$ ,  $n = 0,239$ ).

Maka instrument untuk mengukur variabel Tipe Kepemimpinan dinyatakan Valid dan Reliabel.

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .928             | 5          |

### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| LK1 | 17.20                      | 4.510                          | .908                             | .895                             |
| LK2 | 17.23                      | 4.185                          | .880                             | .898                             |
| LK3 | 16.93                      | 4.892                          | .680                             | .935                             |
| LK4 | 17.00                      | 4.828                          | .724                             | .928                             |
| LK5 | 17.23                      | 4.185                          | .880                             | .898                             |

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,928 > 0,60$ .

Nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation  $> r$  - tabel atau  $0,239$  ( $r ; n - 2 = 28, n = 0,239$ ).

Maka instrument untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja dinyatakan Valid dan Reliabel.

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .841             | 7          |

### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KO1 | 26.93                      | 5.651                          | .662                             | .809                             |
| KO2 | 26.83                      | 6.282                          | .663                             | .811                             |
| KO3 | 26.77                      | 6.254                          | .683                             | .809                             |
| KO4 | 26.70                      | 6.424                          | .630                             | .816                             |
| KO5 | 26.87                      | 5.775                          | .608                             | .820                             |
| KO6 | 27.00                      | 6.690                          | .439                             | .842                             |
| KO7 | 26.90                      | 6.369                          | .536                             | .829                             |

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,841 > 0,60$ .

Nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation  $> r$  - tabel atau  $0,239$  ( $r ; n - 2 = 28$ ,  $n = 0,239$ ).

Maka instrument untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi dinyatakan Valid dan Reliabel.

## Reliability

Scale: ALL VARIABLES

### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100.0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | .0    |
|       | Total                 | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .762             | 5          |

### Item-Total Statistics

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KP1 | 17.37                      | 2.930                          | .416                             | .755                             |
| KP2 | 17.37                      | 2.930                          | .416                             | .755                             |
| KP3 | 17.73                      | 2.478                          | .525                             | .724                             |
| KP4 | 17.47                      | 2.464                          | .640                             | .678                             |
| KP5 | 17.53                      | 2.464                          | .670                             | .668                             |

Nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,762 > 0,60$ .

Nilai pada kolom Corrected Item-Total Correlation  $> r$  – tabel atau  $0,239$  ( $r ; n - 2 = 28, n = 0,239$ ).

Maka instrument untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai dinyatakan Valid dan Reliabel.

## Regression

### Descriptive Statistics

|                     | Mean    | Std. Deviation | N  |
|---------------------|---------|----------------|----|
| Kinerja Pegawai     | 21.8333 | 1.94906        | 30 |
| Tipe Kepemimpinan   | 30.8667 | 2.90936        | 30 |
| Lingkungan Kerja    | 21.4000 | 2.63400        | 30 |
| Komitmen Organisasi | 31.3333 | 2.86878        | 30 |

### Correlations

|                     |                     | Kinerja Pegawai | Tipe Kepemimpinan | Lingkungan Kerja | Komitmen Organisasi |
|---------------------|---------------------|-----------------|-------------------|------------------|---------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Pegawai     | 1.000           | .859              | .813             | .806                |
|                     | Tipe Kepemimpinan   | .859            | 1.000             | .655             | .753                |
|                     | Lingkungan Kerja    | .813            | .655              | 1.000            | .557                |
|                     | Komitmen Organisasi | .806            | .753              | .557             | 1.000               |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Pegawai     | .               | .000              | .000             | .000                |
|                     | Tipe Kepemimpinan   | .000            | .                 | .000             | .000                |
|                     | Lingkungan Kerja    | .000            | .000              | .                | .001                |
|                     | Komitmen Organisasi | .000            | .000              | .001             | .                   |
| N                   | Kinerja Pegawai     | 30              | 30                | 30               | 30                  |
|                     | Tipe Kepemimpinan   | 30              | 30                | 30               | 30                  |
|                     | Lingkungan Kerja    | 30              | 30                | 30               | 30                  |
|                     | Komitmen Organisasi | 30              | 30                | 30               | 30                  |

Korelasi antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Tipe Kepemimpinan = 0,859.  
 Korelasi antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Lingkungan Kerja = 0,813.  
 Korelasi antara variabel Kinerja Pegawai dengan variabel Komitmen Organisasi = 0,806.

Korelasi antara variabel Tipe Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai = 0,859.  
 Korelasi antara variabel Tipe Kepemimpinan dengan variabel Lingkungan Kerja = 0,655.  
 Korelasi antara variabel Tipe Kepemimpinan dengan variabel Komitmen Organisasi = 0,753.

Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai = 0,813.  
 Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Tipe Kepemimpinan = 0,655.  
 Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Komitmen Organisasi = 0,557.

Korelasi antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Kinerja Pegawai = 0,806.  
 Korelasi antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Tipe Kepemimpinan = 0,753.

Korelasi antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Lingkungan Kerja = 0,557.

#### Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1     | Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Tipe Kepemimpinan <sup>a</sup> |                   | Enter  |

a. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .942 <sup>a</sup> | .888     | .875              | .68878                     | 1.657         |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,657 ( $-2 < 1,657 < +2$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi **AUTOKORELASI** pada model regresi dalam penelitian ini.

Korelasi antara variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai = 0,942.

Nilai R-Square sebesar 0,888 berarti bahwa 88,8% variabilitas variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabilitas dari variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepemimpinan. Sedangkan sisanya ( $100\% - 88,8\% = 11,2\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model regresi.

#### ANOVA<sup>b</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 97.832         | 3  | 32.611      | 68.737 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 12.335         | 26 | .474        |        |                   |
|       | Total      | 110.167        | 29 |             |        |                   |

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik F (ANOVA) = 68,737 dengan probabilitas signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients<sup>a</sup>

| Model              | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|                    | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)       | 1.384                       | 1.483      |                           | .933  | .359 |                         |       |
| TipeKepemimpinan   | .244                        | .074       | .364                      | 3.288 | .003 | .352                    | 2.841 |
| LingkunganKerja    | .298                        | .065       | .403                      | 4.606 | .000 | .562                    | 1.781 |
| KomitmenOrganisasi | .209                        | .068       | .307                      | 3.054 | .005 | .426                    | 2.350 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Terlihat pada tabel untuk variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepemimpinan mempunyai angka VIF ada di sekitar atau > angka 1. Demikian juga nilai Tolerance mendekati atau < 1. Tidak terdapat masalah **MULTIKOLINIERITAS** pada model regresi yang digunakan atau tidak ada korelasi antar variabel independen.

Berdasarkan hasil pengolahan dan perhitungan data, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$KP = 1,384 + 0,244 TK + 0,298 LK + 0,209 KO$$

Keterangan:

KP = Kinerja Pegawai      TK = Tipe Kepemimpinan  
LK = Lingkungan Kerja      KO = Komitmen Organisasi

Interpretasi:

1. Konstanta sebesar 1,384 menyatakan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Tipe Kepemimpinan dianggap konstan, maka akan berpengaruh positif atau bersifat searah terhadap Kinerja Pegawai.
2. Koefisien regresi Tipe Kepemimpinan memiliki nilai positif sebesar 0,244. Hal ini berarti semakin tinggi nilai Tipe Kepemimpinan dapat mempengaruhi secara positif atau bersifat searah terhadap Kinerja Pegawai.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja memiliki nilai positif sebesar 0,298. Hal ini berarti semakin tinggi nilai Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi secara positif atau bersifat searah terhadap Kinerja Pegawai.
4. Koefisien regresi Komitmen Organisasi memiliki nilai positif sebesar 0,209. Hal ini berarti semakin tinggi nilai Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi secara positif atau bersifat searah terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan tabel hasil uji statistik t, maka hasil pengujian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai variabel Tipe Kepemimpinan adalah 3,288 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,003 jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Tipe Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Diketahui nilai variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,606 dengan probabilitas signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Diketahui nilai variabel Komitmen Organisasi adalah 3,054 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,005 jauh lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

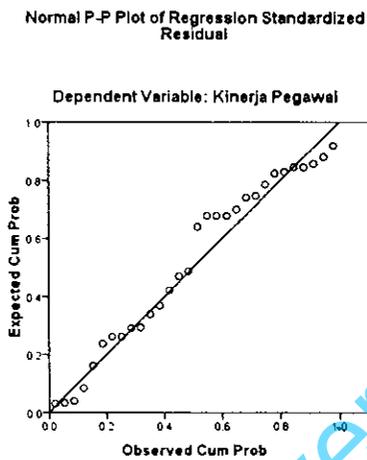
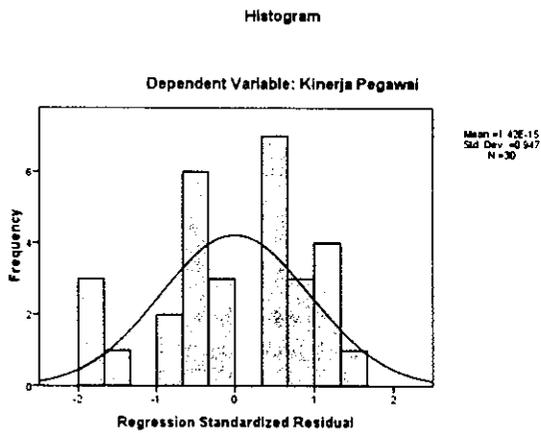
| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |                   |                  |                     |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-------------------|------------------|---------------------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Tipe Kepemimpinan | Lingkungan Kerja | Komitmen Organisasi |
| 1     | 1         | 3.986      | 1.000           | .00                  | .00               | .00              | .00                 |
|       | 2         | .007       | 23.239          | .38                  | .00               | .64              | .01                 |
|       | 3         | .004       | 30.837          | .62                  | .13               | .29              | .25                 |
|       | 4         | .002       | 45.273          | .00                  | .87               | .07              | .74                 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

|                      | Minimum  | Maximum | Mean    | Std. Deviation | N  |
|----------------------|----------|---------|---------|----------------|----|
| Predicted Value      | 17.5541  | 24.6805 | 21.8333 | 1.83671        | 30 |
| Residual             | -1.28829 | .96442  | .00000  | .65219         | 30 |
| Std. Predicted Value | -2.330   | 1.550   | .000    | 1.000          | 30 |
| Std. Residual        | -1.870   | 1.400   | .000    | .947           | 30 |

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai



Berdasarkan tampilan grafik histogram diatas tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng kekanan atau kekiri. Sedangkan pada grafik normal P-P Plot regresi terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi **NORMALITAS**.

Selain melihat penyebaran data lewat histogram dan normal P-P Plot regresi, normalitas data dapat juga diuji dengan melihat tingkat signifikansi pada uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

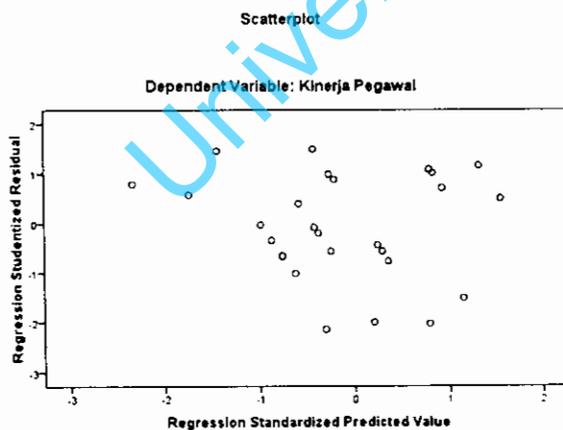
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                   |                | Tipe Kepemimpinan | Lingkungan Kerja | Komitmen Organisasi | Kinerja Pegawai |
|-----------------------------------|----------------|-------------------|------------------|---------------------|-----------------|
| N                                 |                | 30                | 30               | 30                  | 30              |
| Normal Parameters <sup>a, b</sup> | Mean           | 30.8667           | 21.4000          | 31.3333             | 21.8333         |
|                                   | Std. Deviation | 2.90936           | 2.63400          | 2.86878             | 1.94906         |
| Most Extreme Differences          | Absolute       | .168              | .202             | .133                | .166            |
|                                   | Positive       | .138              | .202             | .101                | .166            |
|                                   | Negative       | -.168             | -.198            | -.133               | -.134           |
| Kolmogorov-Smirnov Z              |                | .922              | 1.109            | .727                | .909            |
| Asymp. Sig. (2-tailed)            |                | .363              | .171             | .666                | .381            |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi dari keempat variabel semuanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, semua data layak dipakai karena memenuhi asumsi **NORMALITAS**.



Pada grafik Scatterplot, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, atau tidak membentuk pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi **HETEROSKEDASTISITAS** pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai berdasarkan masukan variabel Tipe Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi.