

JURNAL
DISRUPSI BISNIS

ISSN 2621 – 797X
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 1, No. 2, September 2018
(103-123)
@Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Pamulang

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA DITJEN PENGEMBANGAN KAWASAN TRANSMIGRASI, KEMENTERIAN DESA PENGEMBANGAN DAERAH TERTINGGAL DAN TRANSMIGRASI)

Suprpto
Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang
dosen00462@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dan komitmen dengan kinerja organisasi, Metode penelitian dengan metode survei, responden adalah pejabat eselon IV sebanyak 50 orang secara populasi dari teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan 3 variabel yaitu kepemimpinan dan komitmen (independen) serta kinerja (dependen).

Instrumen yang digunakan berbentuk *checklist* dengan skala *likert*, teknik analisis data menggunakan statistik korelasi product moment dan korelasi ganda dengan pengujian signifikan hubungan. Berdasarkan analisis dan pembahasan penelitian menemukan bahwa : variabel kepemimpinan (X_1) = r hitung 0,489 > r tabel 0,444 artinya kualitas kepemimpinan dengan kemampuan kinerja berhubungan secara signifikan . Variabel komitmen (X_2) = r hitung 0,631 > r tabel 0,444 artinya komitmen pimpinan dengan pegawai dipatuhi dan dijalankan dalam realisasi pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja. Variabel kepemimpinan dan komitmen = r hitung > r tabel 2,81. Hubungan ini sangat akurat artinya hubungan secara individual pimpinan dengan komitmen sangat signifikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, komitmen, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze influence between leadership and commitment to organizational performance. Research methods with the method of survey, respondents were echelon IV as many as 50 people in a population of data collection techniques using questionnaires with the 3 variables of leadership and commitment (independent) and performance (dependent).

Shaped instrument used Likert scale checklist, data analysis techniques using statistical correlation and product moment correlation test double with significant relationships. Based on the analysis and discussion of research found that: leadership variable (X_1) = 0.489 r calculate > 0.444 r table means the quality of leadership with the ability performance related significantly. Commitment variables (X_2) = 0.631 r calculate > 0.444 r table means the leadership's commitment to employees obeyed and executed in the realization of the work, it will be able to improve performance. Variable leadership and commitment = r count > t table 2.81. This relationship is very accurate means of individual relationship with the leadership of a very significant commitment

Keywords: leader, Commitment, Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Transmigrasi merupakan bagian dari program pembangunan Nasional yang diarahkan antara lain untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan masyarakat melalui pertumbuhan ekonomi. Program transmigrasi itu sendiri hakekatnya adalah program pemanfaatan Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri secara lebih baik dalam arti, pertama memanfaatkan mereka-mereka yang menganggur dan peningkatan pemanfaatan mereka yang sudah bekerja, namun masih kekurangan kerja (setengah menganggur – *under employment*). Lebih jauh, program transmigrasi juga merupakan program pemanfaatan sumber-sumber alam yang masih tersedia berlimpah, dan belum dijamah tangan manusia, terutama di luar pulau Jawa, karena kurang tersedianya SDM.

Dalam kaitan ini program transmigrasi sebagai program pengelolaan mobilitas penduduk untuk pembangunan pengembangan wilayah di kawasan transmigrasi.

Dalam jangka pendek, disebutkan bahwa anggota forum mengharapkan agar menteri dapat kiranya melakukan penempatan dan penataan kembali personil dan pejabat sesuai dengan kompetensi dan pengalaman daalm bingkai aturan kepegawaian, penyusunan rencana strategis yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Kinerja dan perilaku sumber daya manusia dalam lingkungan tempatnya bekerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan perubahan dan perkembangan lingkungan (eksternal maupun internal) akan membawa dampak bagi perilaku para anggota organisasi dan organisasi itu sendiri, di era profesionalisme manajemen menuntut terwujudnya birokrasi pemerintahan yang berkualitas dan profesional sebagai prasyarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara serta kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat, agar setiap upaya pembinaan kearah peningkatan kualitas aparatur pemerintah mencapai sasaran dan menjadi relevan dalam menjawab tuntutan reformasi birokrasi, maka peningkatan efektivitas organisasi publik harus diarahkan kepada pencapaian kinerja yang optimal disini pentingnya peran kepemimpinan untuk memotivasi perubahan di dalam tubuh birokrasi.

Untuk menunjang kualitas kinerja dan profesionalisme aparatur khususnya para pimpinan pada semua tingkat, sesuai keputusan Badan Kepegawaian Negara No. 43/KEP/2001 tentang Standar Kopentensi Umum Jabatan Struktural PNS. Diharapkan kebijakan tersebut dapat mendukung upaya pemerintah dalam menciptakan Sumber Daya Manusia aparatur yang kompeten dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pelaksanaan tugas serta pimpinan yang handal dan profesional

Berdasarkan masalah kinerja yang dirasakan menurun ini, menarik untuk diteliti tentang kepemimpinan dari aspek komitmen dan kinerja menjadi variabel agar dapat diketahui kondisi sebenarnya, sehingga pengembangan kinerja (efektivitas organisasi) dapat dilakukan.

Rumusan Masalah

Dalam upaya pengembangan peran kepemimpinan dalam membangun komitmen organisasional untuk peningkatan kinerja, maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen organisasional terhadap kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi ?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yang bersifat akademis dan praktis sebagai berikut :

1. Manfaat akademis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat praktis

Diharapkan menjadi masukan dan rekomendasi kebijakan kepada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh apakah komitmen pimpinan dapat meningkatkan kinerja.

Batasan masalah

Dalam penelitian ini beberapa variabel yang menjadi focus penelitian yaitu :

1. Kemampuan pimpinan dalam menjalankan peran kepemimpinan (mempengaruhi orang lain/kelompok)
2. Kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja rasa memiliki organisasi yaitu : komitmen efektif, komitmen kontinyu dan dan komitmen normatif.
3. Proses kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yaitu : kerjasama Tim, Kesesuaian pekerjaan, pemberian kewenangan, konflik peran dan ambiguitas peran.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi

Organisasi merupakan suatu lembaga yang harus mampu hidup dan berkembang dari kekuatan organisasi itu sendiri, yang pada hakekatnya berasal pegawai yang memberi kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi agar menghasilkan manfaat untuk pengembangan organisasi,

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Achmad Sanusi, dan M. Sobry Sutikno ada beberapa hal sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang dapat diterima organisasi.
2. Nilai yang membentuk budaya organisasi seringkali diterima begitu saja, tidak tertulis, tapi merupakan suatu hasil kompromi bersama para anggota organisasi.
3. Adanya atribut sebagai bahasa komunikasi untuk mentransfer nilai-nilai budaya, atribut yang digunakan organisasi mengandung pesan atau makna yang dapat dipahami segenap anggota organisasi.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001) bahwa budaya organisasi melakukan fungsi di dalam organisasi sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya dapat meningkatkan kemantapan system sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberi standart-standart yang tepat, apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan pegawai.
5. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku pegawai.

Kepemimpinan.

Menurut Prof. Dr. H. Achmad Sanusi, M. PA.kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah dari pada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Achmad Sanusi (2009) fungsi kepemimpinan sebagai berikut :

1. Pemimpin memberi dorongan kepada bawahan untuk menganalisis situasi supaya dapat merumuskan rencana kegiatan .
2. Pemimpin membantu bawahan dalam mengumpulkan berbagai informasi digunakan untuk mengambil kebijakan.
3. Pemimpin memberi kepercayaan dan menyerahkan tanggungjawab kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.
4. Pimpinan harus selalu memperbaiki dan mengembangkan organisasi yang dipimpinnya.
5. Pemimpin orang yang selalu mampu mengatasi segala macam kesulitan dalam segala situasi organisasi.
6. Pimpinan sebagai pengatur segala macam sumber yang ada.

Komitmen organisasi

Menurut Ed McElroy sifat komitmen sebagai berikut :

1. Komitmen dimulai di dalam hati
Jika ingin membuat perbedaan dalam kehidupan orang lain sebagai pemimpin, periksalah hati anda, apakah anda benar-benar berkomitmen
2. Komitmen diuji oleh perbuatan
Membicarakan komitmen adalah suatu hal, melakukan sesuatu adalah hal lain lagi satu-satunya ukuran sejati dari komitmen adalah perbuatan.
3. Komitmen membuka pintu menuju prestasi
Ketika komitmen menjadi satu-satunya hal yang mendorong pemimpin untuk terus maju.

Kinerja

Sukses suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas kepemimpinan, pemimpin yang sukses senantiasa mengantisipasi perubahan dengan sekuat tenaga memanfaatkan semua kesempatan, memotivasi bawahan untuk mencapai tingkat kinerja yang baik, Menurut pendapat Prawiro Sentono yang dikutip oleh Joko Widodo (2001:206) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut pandangan Sondang P, Siagian (2002 : 168) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut :

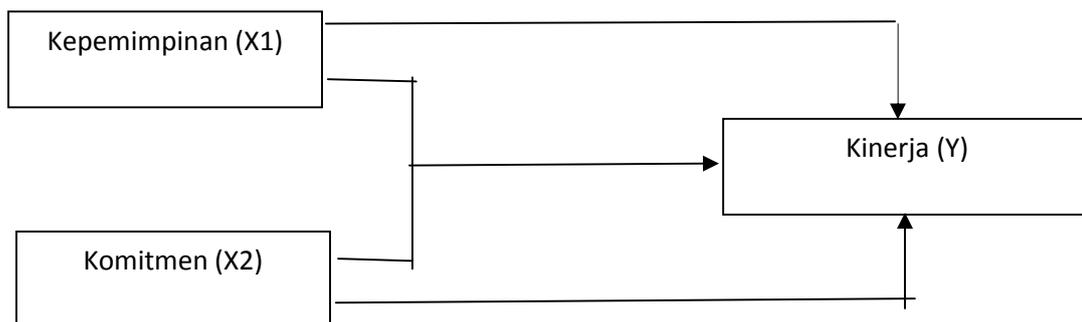
1. Sebagai alat untuk memperbaiki kinerja para karyawan

2. Sebagai instrumen dalam melakukan penyesuaian imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan'
3. Membantu manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengambil keputusan dalam mutasi karyawan'
4. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan dan penyelenggaraan kegiatan pelatihan'
5. Sebagai bahan untuk membantu karyawan melakukan perencanaan dan pengembangan karier'
6. Sebagai alat untuk mengkaji kegiatan pengadaan tenaga kerja terutama yang diarahkan pada kemungkinan terjadinya kelemahan didalamnya.
7. Mempelajari apakah tidak ada ketepatan dalam sistem informasi Sumber Daya Manusia.
8. Mempersiapkan organisasi dan seluruh komponennya menghadapi berbagai tantangan yang mungkin akan dihadapi dimasa depan.
9. Untuk melihat, apakah terdapat kesalahan dalam rancang bangun pekerjaan.
10. Sebagai bahan umpan balik bagi manajemen Sumber Daya Manusia, bagi para atasan langsung dan bagi karyawan sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka pemikiran

Kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir

Variabel penelitiannya adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan berhubungan dengan Kinerja, Komitmen Organisasional berhubungan dengan Kinerja, selanjutnya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional secara bersama-sama berhubungan terhadap Kinerja Organisasi.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir di atas hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
2. Diduga ada hubungan yang signifikan Komitmen terhadap Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.
3. Diduga ada hubungan yang signifikan Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Desain penelitian

Metode penelitian ini menggunakan dengan pendekatan penelitian kuantitatif, menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis, studi yang dikembangkan dalam penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dan tehnik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner.

Lokasi penelitian dilakukan pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, obyek penelitian adalah meliputi Pejabat Eselon IV di lingkungan Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Kementerian Desa Pengembangan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Dengan jumlah Responden diambil berjumlah 20 orang dan dianggap mewakili berbagai pihak terkait.

Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan variabel-variabel, tiap variabel menggunakan ukuran skala likert yang dihasilkan adalah interval akan diterapkan pada setiap item pertanyaan/pernyataan yang terdiri dari 5 alternatif jawaban responden sebagai berikut :

Alternatif jawaban responden

1. Jawaban **Ya** = Skor 5
2. Jawaban **Sering** = Skor 4
3. Jawaban **Sedang** = Skor 3
4. Jawaban **Kurang** = Skor 2
5. Jawaban **Tidak** = Skor 1

Variabel-variabel tersebut nilainya berupa total skor pertanyaan yang diperoleh dari pengisian instrumen ketiga variabel yang disusun dengan indikator-indikator seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.
Variabel Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Kepemimpinan (X 1)	1.Menantang Prose	a.Mampu memanfaatkan peluang b.Mampu mengambil resiko.	1 - 10
	2.Memungkinkan Orang bertindak	a. Memupuk kolaborasi b. Memperkuat bawahan	
	3.Menjadi teladan	a. Mampu menjadi teladan b. Mampu melakukan perubahan kearah kemajuan.	
	4.Membangkitkan semangat	a. Menghargai kontribusi individu. b. Membangun semangat kebersamaan	

Tabel 2.
Variabel Komitmen

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Komitmen (X 2)	1. Komitmen efektif	a. Merasa bahagia berada dalam organisasi b. Loyalitas	1 - 5
	2. Komitmen kontinyu	a. Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja. b. Memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.	
	3. Komitmen normatif	a. Kemauan kerja b. Tanggung jawab memajukan organisasi.	

Tabel 3.
Variabel kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Kinerja (Y)	1. Kerjasama Tim	a.Suasana kerjasama Tim b.Kontribusi para pegawai bagi kemajuan organisasi.	1 - 10
	2.Kesesuaian Pekerjaan.	a.Penempatan pegawai yang tepat b.Pengetahuan dan ketrampilan pegawai.	
	3. Pemberian Kewenangan	a. Keleluasaan pegawai dalam berkreasi. b.Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas .	
	4. Peran	a.Perhatian terhadap pelayanan internal. b.Tanggapan terhadap tuntutan pegawai c.Kemampuan organisasi memenuhi harapan masyarakat. d. Terpenuhinya harapan pegawai.	

Sumber dan cara pengumpulan data penelitian

Sumber dan teknik pengumpulan datanya sebagai berikut :

1. Jenis dan sumber data

Penelitian dilakukan pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Kementerian Desa Pembangunan Daerah dan Transmigrasi di Jakarta, jenis data yang digunakan adalah

data primer diambil dari Pejabat Eselon IV sebagai sampel dengan bantuan kuesioner. Data skunder diambil dari laporan-laporan kegiatan Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi dan studi pustaka.

2. Pengumpulan Data

Populasi dari obyek penelitian ini adalah seluruh pejabat Eselon IV di lingkungan Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (pertanyaan), berdasarkan data Pejabat Eselon IV berjumlah 50 orang yang tersebar pada unit organisasi seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 3
Jumlah Pejabat Eselon IV

NO	Unit Organisasi	Jumlah Pejabat Eselon IV
1.	Setditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi	10
2.	Direktorat Pelayanan Pertanahan Transmigrasi.	8
3.	Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi	8
4.	Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Kawasan Transmigrasi Direktorat	8
5.	Pengembangan Sosial Budaya Transmigrasi.	8
6.	Direktorat Promosi dan Kemitraan	8
Jumlah		50

Teknik Analisa data penelitian

1. Metode analisis

Alat analisis pada penelitian ini menggunakan analisis untuk menguji hubungan-hubungan antar variabel dan mengetahui besar pengaruh dari variabel independen terhadap dependen yaitu Hipotesis 1 dan 2 menggunakan Kolerasi Product Moment dengan uji signifikan kolerasi, sedangkan hipotesis 3 menggunakan Korelasi Ganda.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan digunakan pedoman seperti yang tertera pada table berikut ini :

Tabel 5
Pedoman untuk memberikan interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Uji signifikan

Untuk menguji signifikan hubungan yaitu dengan sampel 20 orang apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi yang berjumlah 50 orang, maka perlu diuji signifikannya dengan rumus uji signifikan korelasi product moment dengan dikonsultasikan pada tabel r product moment (tabel III pada lampiran), dari tabel III dapat dilihat bahwa, untuk $n = 20$, taraf kesalahan 5 %, sama dengan harga r tabel, Untuk uji signifikan koefisien korelasi harga r hitung dibandingkan dengan harga r tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka H_0 diterima (ada hubungan)
- $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak (tidak ada hubungan)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Hasil Penelitian

Populasi berjumlah 50 orang semuanya pejabat eselon IV dan sampel untuk responden diambil 20 orang (menurut Roscoe dalam buku Research Methods Business 30 % dari jumlah populasi). Seluruh jawaban responden dibuat nilai rata-rata dipergunakan untuk menganalisis pengaruh hubungan antara Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja organisasi, menggunakan statistik dengan analisis Korelasi Product Moment dan Korelasi Ganda.

Data penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan terhadap kinerja.

Analisa penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam kepemimpinan terhadap kinerja dimaksudkan untuk melihat sampai sejauh mana kepemimpinan berhubungan dengan kinerja organisasi , dalam hal ini akan mengetahui apakah terjadi hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja.

Data Kepemimpinan (X1) berjumlah 20 responden yang digunakan sebagai sampel yang menjawab 10 pernyataan/pertanyaan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Hasil pernyataan Responden tentang Penerapan Nilai-nilai
Kepemimpinan terhadap Kinerja

NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SKOR
Responden 1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	12
Responden 2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	16
Responden 3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	34
Responden 4	3	4	3	2	3	2	3	4	2	4	30
Responden 5	2	2	2	2	3	1	2	1	2	3	20
Responden 6	2	3	2	4	1	2	2	3	2	1	22
Responden 7	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	25
Responden 8	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	23
Responden 9	3	4	3	4	1	2	2	3	2	2	26
Responden 10	2	3	4	2	3	2	2	2	3	2	25
Responden 11	2	3	2	2	4	4	2	2	1	2	24

NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SKOR
Responden 12	2	1	2	2	3	3	1	2	3	3	22
Responden 13	4	2	2	3	3	3	2	1	2	2	24
Responden 14	3	2	4	3	3	2	1	3	4	2	27
Responden 15	2	2	2	1	3	3	2	1	1	3	20
Responden 16	3	1	2	3	2	2	3	2	2	2	22
Responden 17	3	1	3	2	3	1	3	2	2	2	22
Responden 18	1	2	3	2	1	2	2	2	1	3	19
Responden 19	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1	22
Responden 20	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	32
JUMLAH	47	46	52	51	49	45	43	43	44	47	467

Dari tabel diatas terlihat varian jumlah skor pernyataan responden mengenai nilai-nilai budaya kerja Kepeimpinan terhadap Kinerja, jumlah skor yang diperoleh = 467, jumlah skor ideal (bila semua menjawab skor tertinggi pada setiap pernyataan) = $4 \times 10 \times 20 = 800$.

Keterangan :

4 = Skor tertinggi

10 = Jumlah pernyataan

20 = Ukuran sampel

Jadi kualitas Kepemimpinan = $467 : 800 = 0,58$

Jumlah Responden 20 dan jumlah pernyataan 10, total skor merupakan faktor Kepemimpinan (X1) dan jumlah skor terendah adalah 12 dan yang tertinggi adalah 34.

Data penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Komitmen terhadap Kinerja

Analisa penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Komitmen terhadap kinerja dimaksudkan untuk melihat sampai sejauh mana Komitmen berhubungan dengan kinerja organisasi , dalam hal ini akan mengetahui apakah terjadi hubungan yang signifikan antara Komitmen dengan kinerja. Data Komitmen (X2) berjumlah 20 responden yang digunakan sebagai sampel yang menjawab 5 pernyataan/pertanyaan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil pernyataan Responden tentang Komitmen terhadap Kinerja

NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5						SKOR
Responden 1	2	2	2	1	1						8
Responden 2	4	3	4	3	3						17
Responden 3	1	1	1	1	1						5
Responden 4	1	1	1	1	1						5

NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5						SKOR
Responden 5	1	1	1	1	1						5
Responden 6	2	2	1	1	1						7
Responden 7	1	3	4	1	1						10
Responden 8	2	2	1	1	1						7
Responden 9	2	2	2	2	2						10
Responden 10	2	2	2	2	2						10
Responden 11	3	2	3	3	1						12
Responden 12	2	2	2	2	2						10
Responden 13	2	2	1	2	2						9
Responden 14	1	1	1	1	2						6
Responden 15	2	2	2	2	2						10
Responden 16	1	1	1	1	1						5
Responden 17	3	2	2	2	2						11
Responden 18	1	2	3	3	3						12
Responden 19	1	1	1	1	2						6
Responden 20	2	1	2	2	1						8
JUMLAH	36	35	37	33	32						173

Dari tabel diatas terlihat varian jumlah skor pernyataan responden mengenai Komitmen terhadap kinerja, jumlah skor yang diperoleh 173, jumlah skor ideal (bila semua menjawab skor tertinggi pada setiap pernyataan) = $4 \times 5 \times 20 = 400$

Keterangan :

4 = Skor tertinggi, 5 = Jumlah pernyataan, dan 20 = Ukuran sampel

Jadi kualitas Kepemimpinan = $173 : 400 = 0,43$

Dari tabel tersebut diatas jumlah Responden 20 dan jumlah pernyataan 5, total skor merupakan faktor X2 dan jumlah skor terendah adalah 5 dan yang tertinggi adalah 17

Data penerapan nilai-nilai budaya kerja kepemimpinan , Komitmen terhadap Kinerja

Analisa penerapan nilai-nilai budaya kerja dalam Kepemimpinan dan Komitmen Kinerja dimaksudkan untuk melihat sampai sejauh mana kepemimpinan berhubungan dengan kinerja organisasi , dalam hal ini akan mengetahui apakah terjadi hubungan yang signifikan antara kinerja dengan Kepemimpinan dan Komitmen organisasi. Data Kinerja organisasi (Y) berjumlah 20 responden yang digunakan sebagai sampel yang menjawab 10 pernyataan/pertanyaan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 7
 Hasil pernyataan Responden tentang Penerapan Nilai-nilai
 Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja

NAMA RESPONDEN	PERNYATAAN										JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SKOR
Responden 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Responden 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Responden 3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Responden 4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
Responden 5	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	12
Responden 6	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	15
Responden 7	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	12
Responden 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Responden 9	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	18
Responden 10	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25
Responden 11	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	15
Responden 12	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	14
Responden 13	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	24
Responden 14	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	13
Responden 15	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	19
Responden 16	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	14
Responden 17	1	1	3	3	2	2	1	2	1	3	19
Responden 18	2	2	3	3	3	3	4	1	3	2	26
Responden 19	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	12
Responden 20	1	1	3	2	3	1	1	3	1	1	17
JUMLAH	30	25	32	35	37	34	37	33	27	34	324

Dari tabel diatas terlihat varian jumlah skor pernyataan responden mengenai nilai-nilai budaya kerja Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja, jumlah skor yang diperoleh 324, jumlah skor ideal (bila semua menjawab skor tertinggi pada setiap pernyataan) = $4 \times 10 \times 20 = 800$

Keterangan :

4 = Skor tertinggi

10 = Jumlah pernyataan

20 = Ukuran sampel

Jadi kualitas Kepemimpinan = $324 : 800 = 0,40$

Dari tabel tersebut diatas jumlah Responden 20 dan jumlah pernyataan 5, total skor merupakan faktor X2 dan jumlah skor terendah adalah 5 dan yang tertinggi adalah 17

Jumlah Responden 20 dan jumlah pernyataan 10, total skor merupakan faktor Y dan jumlah skor terendah adalah 10 dan yang tertinggi adalah 26
Variabel penelitian menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban daripada responden sebagai berikut :

Tabel : 5.4
Jawaban Responden dan Skor

No	Jawaban Responden	Skor
1	Ya	5
2	Sering	4
3	Sedang	3
4	Kurang	2
5	Tidak	1

Hasil pernyataan Responden tentang penerapan nilai-nilai Kepemimpinan, Komitmen dan Kinerja kemudian dibuat pembobotan dan skor untuk mengetahui jumlah skor dari hasil perhitungan variabel X dan Y pada tabel dibawah ini :

Tabel : 5.5
Rekapitulasi Skor Pernyataan Responden
Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja

NAMA RESPONDEN	KEPEMIMPINAN	KOMITMEN	KINERJA
	X1	X2	Y
Responden 1	10	18	10
Responden 2	31	17	10
Responden 3	10	5	10
Responden 4	20	5	29
Responden 5	13	5	12
Responden 6	13	7	15
Responden 7	30	10	12
Responden 8	13	7	10
Responden 9	22	10	18
Responden 10	25	10	25
Responden 11	18	12	15
Responden 12	24	10	14
Responden 13	18	9	24
Responden 14	15	6	13
Responden 15	23	10	19
Responden 16	20	5	14
Responden 17	20	11	19
Responden 18	25	12	26
Responden 19	18	6	12

NAMA RESPONDEN	KEPEMIMPINAN	KOMITMEN	KINERJA
Responden 20	14	8	17
Jumlah	382	183	324

Sumber : Hasil Pengolahan data

Dari tabel tersebut diatas adalah variabel X1 jumlah skor 382, variabel X2 183, dan variabel Y 324.

Analisa statistik

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Asosiatif (hubungan) menggunakan teknik Korelasi Product Moment dengan uji signifikan korelasi dan korelasi ganda data analisis ini adalah data interval dan dari sumber yang sama sebagai berikut :

- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas Kepemimpinan dengan Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasional terhadap Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi
- Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas Kepemimpinan dan komitmen organisasi dengan Kinerja pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

2. Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas Kepemimpinan dengan Kinerja organisasional pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi

Data yang dikorelasikan adalah data variabel kualitas Kepemimpinan (X1) dan data variabel kemampuan Kinerja (Y) lihat pada tabel 5.6 data kedua variabel tersebut dikorelasikan.

Tabel : 5.6
Koefisien Korelasi Product Moment
Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja

NAMA RESPONDEN	JUMLAH SKOR KEPMIMPINAN (X)	JUMLAH SKOR KINERJA (y)	$(X_i - \bar{X})$ (X)	$(Y_i - \bar{Y})$ (Y)	(X^2)	(Y^2)	(XY)
Res 1	10	10	-9.1	-5.1	82.81	26.01	46.41
Res 2	31	10	11.9	-5.1	141.61	26.01	-60.69
Res 3	10	10	-9.1	-5.1	82.81	26.01	46.41
Res 4	20	29	0.9	13.9	0.81	193.21	12.51
Res 5	13	12	-6.1	-3.1	37.21	9.61	18.91
Res 6	13	15	-6.1	-0.1	37.21	0.01	0.61
Res 7	30	12	10.9	-3.1	118.81	9.61	-33.79
Res 8	13	10	-6.1	-5.1	37.21	26.01	31.11

NAMA RESPONDEN	JUMLAH SKOR KEPMIMPINAN (X)	JUMLAH SKOR KINERJA (y)	$(X_i - \bar{X})$ (X)	$(Y_i - \bar{Y})$ (Y)	(X^2)	(Y^2)	(XY)
Res 9	22	18	2.9	2.9	8.41	8.41	8.41
Res 10	25	25	5.9	9.9	34.81	98.01	58.41
Res 11	18	15	-1.1	-0.1	1.21	0.01	0.11
Res 12	24	14	4.9	-1.1	24.01	1.21	-5.39
Res 13	18	2	-1.1	-13.1	1.21	171.61	14.41
Res 14	15	13	-4.1	-2.1	16.81	4.41	8.61
Res 15	23	19	3.9	3.9	15.21	15.21	15.21
Res 16	20	14	0.9	-1.1	0.81	1.21	-0.99
Res 17	20	19	0.9	3.9	0.81	15.21	3.51
Res 18	25	26	5.9	10.9	34.81	118.81	64.31
Res 19	18	12	-1.1	-3.1	1.21	9.61	3.41
Res 20	14	17	-5.1	1.9	26.01	3.61	-9.69
	382	302	-2.84E-14	7.105E-15	703.8	763.8	221.8

Sumber : Hasil perhitungan

$$\text{Rata-rata } \bar{X} = \frac{382}{20} = 19.1$$

$$\text{Rata-rata } \bar{Y} = \frac{302}{20} = 15,1$$

$$(X^2) = 703.8$$

$$(Y^2) = 763,8$$

$$XY = 221.8$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{221.8}{\sqrt{(703.8)(221.8)}}$$

$$= \frac{1935}{\sqrt{156102.84}}$$

$$= \frac{1935}{3950,9}$$

$$= 0,489$$

Hasil perhitungan diperoleh korelasi antara kualitas Kepemimpinan dengan kemampuan Kinerja sebesar **r hitung = 0,489** untuk mengetahui apakah koefisien korelasi

tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dikonsultasikan dengan tabel r Product Moment (tabel statistik III pada lampiran).

Dari tabel r Product Moment tersebut dapat dilihat bahwa, untuk n = 20, taraf kesalahan 5 %, maka diperoleh harga **r tabel = 0,444** dalam hal ini ketentuannya adalah :

- r hitung > r tabel maka H_a diterima
- r hitung < r tabel maka H_a ditolak

Pada perhitungan korelasi antara kualitas Kepemimpinan dengan kemampuan Kinerja diperoleh harga r hitung 0,489 lebih besar dari harga r tabel 0,444 (H_a diterima) Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas Kepemimpinan dengan kemampuan Kinerja, artinya bila pemimpin meningkatkan pengetahuan dan menjalankan manajemen dengan baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Signifikan artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 20 orang diambil.

Hubungan Komitmen terhadap Kinerja

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen organisasi dengan Kinerja organisasional pada Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Data yang dikorelasikan adalah data variabel Komitmen organisasi (X₂) dan data variabel kemampuan Kinerja (Y) lihat pada tabel 5.7 data kedua variabel tersebut dikorelasikan

dengan menggunakan rumus **Korelasi Product Moment**
$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Tabel : 5.7
Koefisien Korelasi Product Moment
Komitmen Terhadap Kinerja Organisasi

NAMA RESPONDEN	JUMLAH SKOR KEPMIMPINAN (X)	JUMLAH SKOR KINERJA (y)	(Xi - X̄) (X)	(Yi - Ȳ) (Y)	(X ²)	(Y ²)	(XY)
Res 1	18	10	8.85	-5.1	78.3225	26.01	-45.135
Res 2	17	10	7.85	-5.1	61.6225	26.01	-40.035
Res 3	5	10	-4.15	-5.1	17.2225	26.01	21.165
Res 4	5	29	-4.15	13.9	17.2225	193.21	-57.685
Res 5	5	12	-4.15	-3.1	17.2225	9.61	12.865
Res 6	7	15	-2.15	-0.1	4.6225	0.01	0.215
Res 7	10	12	0.85	-3.1	0.7225	9.61	-2.635
Res 8	7	10	-2.15	-5.1	4.6225	26.01	10.965
Res 9	10	18	0.85	2.9	0.7225	8.41	2.465
Res 10	10	25	0.85	9.9	0.7225	98.01	8.415
Res 11	12	15	2.85	-0.1	8.1225	0.01	-0.285
Res 12	10	14	0.85	-1.1	0.7225	1.21	-0.935
Res 13	9	2	-0.15	-13.1	0.0225	171.61	1.965

NAMA RESPONDEN	JUMLAH SKOR KEPIMPINAN (X)	JUMLAH SKOR KINERJA (y)	$(X_i - \bar{X})$ (X)	$(Y_i - \bar{Y})$ (Y)	(X^2)	(Y^2)	(XY)
Res 14	6	13	-3.15	-2.1	9.9225	4.41	6.615
Res 15	10	19	0.85	3.9	0.7225	15.21	3.315
Res 16	5	14	-4.15	-1.1	17.2225	1.21	4.565
Res 17	11	19	1.85	3.9	3.4225	15.21	7.215
Res 18	12	26	2.85	10.9	8.1225	118.81	31.065
Res 19	6	12	-3.15	-3.1	9.9225	9.61	9.765
Res 20	8	17	-1.15	1.9	1.3225	3.61	-2.185
	183	302	-7.11E-15	7.105E-15	262.55	763.8	-28.3

Sumber : Hasil perhitungan

$$\text{Rata-rata } \bar{X} = \frac{183}{20} = 9,15$$

$$\text{Rata-rata } \bar{Y} = \frac{302}{20} = 15.1$$

$$(X^2) = 262,55$$

$$(Y^2) = 763,8$$

$$XY = -28,3$$

$$= 0,631$$

Hasil perhitungan diperoleh korelasi antara Komitmen dengan kemampuan Kinerja sebesar **r hitung = 0,631** untuk mengetahui apakah koefisien korelasi tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dikonsultasikan dengan tabel r Product Moment (tabel statistik III pada lampiran).

Dari tabel r Product Moment tersebut dapat dilihat bahwa, untuk n = 20, taraf kesalahan 5 %, maka diperoleh harga **r tabel = 0,444** dalam hal ini ketentuannya adalah :

- r hitung > r tabel maka H_a diterima
- r hitung < r tabel maka H_a ditolak

Pada perhitungan korelasi antara Komitmen dengan Kinerja diperoleh harga r hitung 0,631 lebih besar dari harga r tabel 0,444 (H_a di terima). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Komitmen dengan Kinerja, artinya bila Komitmen Pimpinan dengan para pegawai dipatuhi dan dijalankan dalam realisasi pekerjaan, maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Signifikan artinya koefisien tersebut dapat digeneralisasikan atau dapat berlaku pada populasi dimana sampel yang 20 orang diambil.

Tabel : 5.7
Rangkuman Pengujian Hipotesis
Kualitas Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Organisasi

NO	VARIABEL YANG DIKORELASIKAN	r HITUNG	r TABEL	KETERANGAN	r 2	r 2 (%)
1	Kualitas Kepemimpinan dengan Kinerja	0,489	0,444	Signifikan	0,239	23,9
2	Komitmen dengan Kinerja	0,638	0,444	Signifikan	0,398	39,8

Kesimpulan pengaruh Komitmen terhadap Kinerja 23,9% dan pengaruh Komitmen terhadap kinerja 39,8% lebih besar dari pada Kepemimpinan, upaya yang harus dilakukan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja lebih diutamakan pada peningkatan membuat sistem kerja organisasi, berdisiplin menjalankan komitmen dan meningkatkan pengendalian.

Hubungan secara bersama-sama antara Kepemimpinan dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja.

Secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas Kepemimpinan dan Komitmen pegawai terhadap Kinerja Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi.

Hipotesis ini hubungannya Korelasi ganda dihitung dengan rumus :

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{y.x_1x_2}$ = Korelasi antara variabel X 1

dengan X 2 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx_1} = Korelasi Product Moment antara X 1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi Product Moment antara X 2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi Product Moment antara X 1 dengan X2

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{0,184 + 0,407 - 0,307}{1 - (0,314)}}$$

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{0,284}{0,686}}$$

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{0,413}$$

$$R_{y.x_1x_2} = 0,643$$

Jadi terdapat korelasi positif antara Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama-sama dengan Kinerja organisasi sebesar **r hitung = 0,643** hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan sangat kuat, karena lebih besar dari korelasi individual antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja (Y) maupun Komitmen organisasi (X) dengan Kinerja (Y) dan korelasi sebesar 0,643 berlaku untuk sampel yang diteliti.

Koefisien Korelasi Ganda tersebut diuji signifikannya dengan rumus :

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

Keterangan :

R = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah anggota sampel

$$Fh = \frac{0,643^2 / 2}{(1 - 0,643^2) / (20 - 2 - 1)}$$

$$Fh = \frac{0,413 / 2}{(1 - 0,413) / (17)}$$

$$Fh = \frac{0,206}{(0,587) / (17)}$$

$$Fh = \frac{0,206}{0,034}$$

$$Fh = 6,058$$

Jadi harga F hitung adalah sebesar 6,058 dikonsultasikan dengan harga f tabel, statistik tabel XII pada lampiran dengan taraf kesalahan 5 %, dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 17 diperoleh harga f tabel adalah 2,81 ternyata r hitung lebih besar dari pada f tabel (r hitung 6,058 > f tabel 2,81) maka Koefisien Korelasi Ganda yang diuji adalah hubungan signifikan artinya dapat dilakukan untuk seluruh populasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pengaruh kualitas Kepemimpinan terhadap Kinerja dapat diketahui melalui koefisien korelasi **determinasi (r²)** yaitu r hitung 0,489 dikadatkan = 0,239 atau 23,91 %. Artinya dapat dinyatakan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja = 23,91 % dan selebihnya 76,09 % ditentukan oleh faktor lain misalnya program kegiatan tidak sesuai dengan pelaksanaan, jadwal pelaksanaan mundur, adanya kebijakan baru dari pimpinan.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja organisasi dapat diketahui melalui koefisien korelasi **determinasi (r²)** yaitu r hitung 0,638 dikuadratkan = 0,398 atau 39,8 %. Dapat dinyatakan bahwa pengaruh Komitmen terhadap Kinerja = 39,8 % dan selebihnya 60,2 % ditentukan oleh faktor lain misalnya tingkat pengetahuan dan ketrampilan SDM, perencanaan pekerjaan yang tidak sesuai, kurangnya pengendalian dari pimpinan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama-sama terhadap Kinerja

Dari hasil perhitungan ternyata **F hitung 6,058** lebih besar dari **pada F tabel 2,81** artinya Koefisien Korelasi Ganda hubungan signifikan. Bila Kepemimpinan dan Komitmen organisasi secara simultan atau berganda sangat berpengaruh terhadap kinerja dan bersama-sama memegang komitmen yang kuat untuk menjalankan tugasnya dengan aturan-aturan yang berlaku akan meningkatkan hasil kerja, artinya pemimpin semakin komitmen maka semakin tinggi kinerja.

Ringkasan penelitian

Dari 25 pertanyaan yang diisi oleh 20 responden jumlah nilai yang paling tinggi pada variabel Kepemimpinan dengan nilai 49 (pertanyaan nomor 5) dan terendah pada variabel Kinerja dengan nilai 25 (pertanyaan nomor 2)

Dari ketiga variabel yang telah diteliti dan hasil perhitungan analisis dengan Korelasi Product Moment

1. Variabel Kepemimpinan (X1) r hitung 0,489 > r tabel 0,444.
2. Variabel Komitmen (X2) r hitung 0,631 > r tabel 0,444
3. Variabel Kepemimpinan dan komitmen terhadap Kinerja hasil analisis dengan Kolerasi Ganda adalah r hitung 6,058 > f tabel 2,81.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rangkuman penelitian dan pembahasan, kiranya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terhadap Kinerja diperoleh harga r hitung 0,489 lebih besar dari harga r tabel 0,444 (H_a diterima) artinya kepemimpinan sebagai bagian dari sub sistem sumber daya manusia sangat menentukan berjalannya roda organisasi secara efektif dan efisien., tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit organisasi untuk mencapai tujuan.
2. Komitmen dengan Kinerja diperoleh harga r hitung 0,631 lebih besar dari harga r tabel 0,444 (H_a di terima) dalam berkomitmen dipengaruhi oleh faktor individu yang kuat, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja dan merasa yakin bekerja dengan baik dapat meningkatkan kinerja.
3. Kepemimpinan dan Komitmen secara bersama-sama dengan Kinerja organisasi sebesar **r hitung = 0,643** hubungan ini secara kualitatif dapat dinyatakan sangat kuat, peran kepemimpinan yang diberikan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas terkoordinir dengan baik dan berkomitmen tinggi, hubungan yang harmonis dengan bawahan, adanya ketenangan jiwa, tugas yang disukai sepenuhnya.

Saran

Dikaitkan dengan manfaat penelitian, yaitu bagi manajemen Ditjen. Pengembangan Kawasan Transmigrasi, maka saran yang dapat disampaikan adalah :

1. Pembinaan-pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja dengan adanya supervisi dari pimpinan perlu dilaksanakan dengan baik secara langsung maupun tidak langsung dan diharapkan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan untuk dapat meningkatkan kinerja. peningkatkan wawasan kepemimpinan untuk membuat komitmen dalam menyelesaikan tugas pekerjaan agar prestasi kerja lebih baik lagi dapat meningkatkan kinerja.

2. Peningkatkan wawasan kepemimpinan untuk membuat komitmen dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga menyelesaikan tugas pekerjaan dengan tepat waktu untuk dapat meningkatkan kinerja.
3. Pimpinan perlu meningkatkan komitmen dan makin baik pemimpin menjalankan peran sebagai kepeimpinannya dan dengan komitmen yang tinggi dalam mengemban misinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu, SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Jakarta.: Penerbit PT. Bumi Aksara, 2002.
- Maxwell, John C.. *Kepemimpinan Sejati*, Batam.: Interaksara,2002.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam Bisnis Modern*. Bandung.: Alfabeta, 2007.
- Riduwan dan Akdon, *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Riyanto, Setyo. *Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Pegawai terhadap Kepuasan dan Nilai Pelayanan serta Dampaknya terhadap Loyalitas Pelanggan*, Program Pasca Sarjana, Universitas Pajajaran, 2002.
- Robbins, Stephen P.. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo,2001
- Ruky, Achmad S. *Sistem Manajemen Kinerja, Panduan Praktis untuk merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta .: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama,2001.
- Steers, Richard M. *Efektivitas Organisasi. Terjemahan oleh Magdalena Jamin*, Jakarta.: Erlangga,1997.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung .: Penerbit CV. Alfabeta, 2002
- Suryanto, M. *Belajar dari Kesuksesan Pemimpin Top Dunia*, Penerbit Andi,2005
- Sutarto. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta.: Gajah Mada University Press,2001
- Thoha, Miftah. *Dimensi-dimensi Ilmu Administrasi Negara*, Yogyakarta.: CV. Rajawali,1990
- Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,2002.
- Wicaksono, Kristian Widya, *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Bandung : Graha Ilmu,2006.