

## **Kepemimpinan Transformasional dan *Quality of Work Life* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja pada PTPN IV Medan**

### ***Transformational Leadership and Quality of Work Life on Organizational Commitment through Job Satisfaction at PTPN IV Medan***

**Teguh Setiawan<sup>1)</sup>, Hafriz Rifki Hafas<sup>2)</sup>, Nurhaliza<sup>3)</sup>**

<sup>1,2,3)</sup> Fakultas Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi serta menganalisis pengaruh kepuasan kerja mengintervensi kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasional. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pada divisi perencanaan, dan semuanya diambil sebagai sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, sehingga hal ini mengindikasikan adanya pengaruh tidak langsung.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence between transformational leadership and quality of work life on employee job satisfaction and analyze the influence of transformational leadership, quality of work life and job satisfaction on organizational commitment and analyze the effect of job satisfaction intervening transformational leadership and quality of work life on organizational commitment. The population in this study was 100 people in the planning division, and all of them were taken as samples using saturated sampling. The analysis technique used is path analysis. The results showed that transformational leadership has no significant effect on organizational commitment, quality of work life has no significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment, transformational leadership has a significant effect on job satisfaction, quality of work life has a significant effect on job satisfaction. Then transformational leadership has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction and quality of work life has a significant effect on organizational commitment through job satisfaction, so this indicates an indirect effect.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Quality of Work Life, Organizational Commitment, Job Satisfaction

\*E-mail: [t\\_setia62@yahoo.com](mailto:t_setia62@yahoo.com)

ISSN 2746-6396 (Online)



## PENDAHULUAN

Menghadapi perubahan yang sangat cepat, perkembangan yang sangat kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tantangan kehidupan masyarakat diiringi dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang dimaksud memiliki kemampuan yang handal dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerja melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam institusi/organisasi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja sebuah organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Untuk mengoptimalkan SDM yang dimiliki, maka dibutuhkan manusia dalam hal ini para pegawai yang unggul dan berkualitas yang merupakan kunci keberhasilan institusi/organisasi. Dengan SDM yang unggul dan berkualitas dapat mencapai kinerja yang diharapkan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi suatu institusi/organisasi.

Permasalahan sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan berbasis SDM akan menunjukkan bagaimana seharusnya instansi/organisasi dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan pegawai. Peran dan fungsi SDM tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya karena SDM merupakan aset organisasi yang sangat vital. SDM yang baik adalah yang dapat memperlihatkan komitmennya serta kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Komitmen organisasi dianggap sangat penting karena melalui komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Sehingga, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi untuk menciptakan komitmen kerja yang baik.

Pada organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan misi, visi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi Negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, tentunya kinerja sektor publik akan meningkat. Untuk mendorong komitmen, organisasi perlu menjelaskan dan mengkomunikasikan misinya, menciptakan rasa komunitas dan mendukung pengembangan pegawai. Selain itu manajemen atas harus mencoba untuk melibatkan pegawai dalam menentukan tujuan kerja, menspesifikasi bagaimana mencapai tujuan itu dan menyusun. Namun untuk mengontrol kontribusi pegawai guna mendukung sepenuhnya tujuan organisasi memerlukan pemberdayaan pegawai. Pegawai yang diberdayakan percaya pada tujuan organisasi, memahami apa yang perlu dilakukan dan bersedia untuk menyumbangkan ide-ide cemerlang (Notoatmodjo, 2018).

Seorang pegawai yang memiliki kepuasan yang tinggi dalam bekerja dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar

pegawai merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja (Kasmir, 2016). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen dan kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berbicara mengenai komitmen dan kinerja pegawai tentu tidak terpisah dari kepemimpinan, hal tersebut disebabkan antara kepemimpinan komitmen dan kinerja pegawai, bagai dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mereka berpikir serta bertindak sedemikian rupa untuk mencapai tujuan organisasi (Siagian, 2016). Selanjutnya seorang pemimpin harus memiliki kemampuan manajerial, sehingga tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, maka terwujudnya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawainya.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruhnya kepada bawahannya, sehingga bawahannya mau bekerjasama dalam merealisasikan suatu program kegiatan. Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik yang dapat mempengaruhi bawahannya, dan ini sebenarnya mudah bagi pemimpin birokrasi, karena kewenangan atasan sangat tinggi, akan tetapi kalau hanya mengandalkan kewenangan semata-mata, juga tidak memberikan efek yang berarti terhadap bawahan. Pemimpin yang baik memiliki perilaku yang patut menjadi contoh, selain itu pemimpin hendaknya dapat memberikan keteladanan secara teknis, misalnya dalam bekerja, mampu memberikan kepemimpinan, pengarahan, pembinaan, dan dalam peran mekepemimpinan hendaknya seorang pemimpin memahami benar-benar karakter bawahan yang berbeda kemampuan, pengetahuan, dan perilaku.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Latib, 2016) dan (Djuremi, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusmaningtyas, 2013) dan (Shalahuddin, 2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yang merupakan salah satu instansi atau lembaga pemerintah daerah di Kabupaten Musi Rawas mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam melaksanakan pelayanan, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan proyek infrastruktur dan pengendalian mutu yang berdasarkan aturan yang ada guna mendukung pertumbuhan ekonomi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan efektif dan efisien, maka Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas berusaha meningkatkan komitmen dan kinerja pegawainya, akan tetapi pada kenyataannya masih terdapat pegawai yang belum memiliki komitmen dan kinerjanya yang tergolong masih rendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan dengan kepala bagian kepegawaian Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki komitmen serta kinerjanya masih rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja yang tidak efektif dan efisien, dan masih kurangnya kepemimpinan yang diberikan pimpinan.

Penurunan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja. Masalah yang didapat pada lingkungan kerja adalah kurang terjalinnya hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasan maupun antar sesama pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas pegawai dengan kata lain dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Pegawai sangat peduli sekali dengan lingkungan kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Suatu organisasi harus mengusahakan agar pegawainya dapat berpandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan. Penanganan lingkungan kerja yang baik akan membuat organisasi memiliki kemampuan untuk memberikan semangat kerja bagi pegawai sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya komitmen dan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas yaitu kepemimpinan yang meliputi masih kurangnya toleransi yang diberikan pimpinan terhadap pegawai. Masih kurangnya kepemimpinan yang diberikan pimpinan, berupa apresiasi terhadap pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan.

## **METODE PENELITIAN**

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian, Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti, Peneliti membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, Peneliti menetapkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, Peneliti membuat instrumen penelitian, dimana Peneliti membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data, setelah data diperoleh Peneliti melakukan pengolahan data menggunakan program SPSS 20, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas. Tahap berikutnya adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau

tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test*  $> 0,1$ . Sementara Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi. Teknik Analisa data dalam penelitian ini meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 20 (Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F (simultan).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi, kinerja pegawai, lingkungan kerja dan kepemimpinan dimana nilai  $r_{hitung}$  diwakili dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil uji validitas dari 9 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,662  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Hasil uji validitas dari 21 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,506  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Hasil uji validitas dari 18 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,700  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya. Hasil uji validitas dari 15 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. Nilai  $r_{tabel}$  untuk jumlah sampel 20 atau ( $N = 20$ ) dengan signifikan 0,05 atau (5%) adalah sebesar 0,444. Untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), semua pernyataan memperoleh nilai *Corrected Item-Total Correlation* ( $r_{hitung}$ )  $> r_{tabel}$ , dengan nilai terendah  $r_{hitung}$  0,623  $> r_{tabel}$  0,444. Hal ini berarti semua pernyataan yang ada dalam kuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai  $r_{hitung}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Dalam penelitian ini nilai  $r_{hitung}$  diwakili oleh nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas variabel komitmen organisasi, kinerja pegawai, lingkungan kerja dan kepemimpinan, hasilnya menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja sebesar 0,966. jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,966 > 0,444$ . Selanjutnya untuk variabel kinerja pegawai diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,963, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,963 > 0,444$ . Untuk variabel lingkungan kerja diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,964, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,964 > 0,444$ . Serta variabel kepemimpinan diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,987, jika dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ , maka hasil *Cronbach's Alpha* lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yaitu  $0,987 > 0,444$ .

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen variabel yang digunakan dalam uji coba kuisioner penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* menunjukkan signifikansi  $> 0,05$ .

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" masing-masing variabel yaitu: variabel komitmen organisasi (Y1) sebesar 0,452, dan variabel kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,899, variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,335, variabel kepemimpinan (X2) sebesar 0,922. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

#### Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini:

**Tabel 1** Hasil Uji Linearitas

| Deviation from Linearity               | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.  |
|----------------------------------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Komitmen organisasi * Lingkungan kerja | 37.609         | 11 | 3.419       | 1.690 | 0.123 |
| Komitmen organisasi * Kepemimpinan     | 19.524         | 11 | 1.775       | 1.123 | 0.378 |
| Kinerja pegawai * Lingkungan kerja     | 229.210        | 20 | 11.461      | 1.426 | 0.170 |
| Kinerja pegawai * Kepemimpinan         | 315.969        | 21 | 15.046      | 1.077 | 0.411 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 1, menunjukan hasil uji linearitas sebagai Berikut:

1. Linearitas antara komitmen organisasi dan lingkungan kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,123 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.
2. Linearitas antara komitmen organisasi dan kepemimpinan, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,378 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

3. Linearitas antara kinerja pegawai dan lingkungan kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,170 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.
4. Linearitas antara kinerja pegawai dan kepemimpinan, nilai signifikan *Linearity* adalah  $0,000 < 0,05$ , dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar  $0,411 > 0,05$ . Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Regresi Linear Sederhana

Persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 15,320$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), nilai komitmen organisasi ( $Y_1$ ) adalah 15,320 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah  $b = 0,941$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja, maka nilai komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,941 satuan.

Persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 9,797$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kepemimpinan ( $X_2$ ), nilai komitmen organisasi ( $Y_1$ ) adalah 9,797 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepemimpinan yang diperoleh adalah  $b = 0,873$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan kepemimpinan, maka nilai komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,873 satuan.

Persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 40,479$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y_2$ ) adalah 40,479 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah  $b = 0,775$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,775 satuan.

Persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 26,449$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kepemimpinan ( $X_2$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y_2$ ) adalah 26,449 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kepemimpinan yang diperoleh adalah  $b = 0,890$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan kepemimpinan, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,890 satuan.

Persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 6,852$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ), nilai kinerja pegawai ( $Y_2$ ) adalah 6,852 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel komitmen organisasi yang diperoleh adalah  $b = 0,878$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan komitmen organisasi, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,878 satuan.

#### Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

|                     |                     | Komitmen Organisasi | Lingkungan Kerja | Kepemimpinan |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|--------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1                   | 0.859**          | 0.906**      |
|                     | Sig. (2-tailed)     |                     | 0.000            | 0.000        |
|                     | N                   | 80                  | 80               | 80           |
| Lingkungan Kerja    | Pearson Correlation | 0.859**             | 1                | 0.819**      |
|                     | Sig. (2-tailed)     | 0.000               |                  | 0.000        |
|                     | N                   | 80                  | 80               | 80           |
| Kepemimpinan        | Pearson Correlation | 0.906**             | 0.819**          | 1            |
|                     | Sig. (2-tailed)     | 0.000               | 0.000            |              |
|                     | N                   | 80                  | 80               | 80           |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Dari hasil analisis korelasi sederhana ( $r$ ) didapat korelasi antara komitmen organisasi dengan lingkungan kerja adalah 0,859 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan kepemimpinan adalah 0,906 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Dari hasil analisis korelasi sederhana ( $r$ ) didapat korelasi antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja adalah 0,756 dan korelasi antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan adalah 0,852 Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena nilai  $r$  positif, yang berarti semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin meningkat lingkungan kerja dan kepemimpinan.

Hasil Uji T(Parsial)

Hasil uji  $t$  secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji  $t$ 

|   | Model                                  | t      | Sig.  |
|---|----------------------------------------|--------|-------|
| 1 | Lingkungan Kerja-> Komitmen organisasi | 8.798  | 0.000 |
| 2 | Kepemimpinan-> Komitmen organisasi     | 12.412 | 0.000 |
| 3 | Lingkungan Kerja-> Kinerja Pegawai     | 8.837  | 0.000 |
| 4 | Kepemimpinan-> Kinerja Pegawai         | 10.863 | 0.000 |
| 5 | Komitmen Organisasi-> Kinerja Pegawai  | 13.865 | 0.000 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Hasil uji  $t$  berdasarkan Tabel 6 sebagai Berikut:

1. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,798$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (80-1=79)} = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
2. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 12,412$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (80-1=79)} = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
3. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 8,837$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (80-1=79)} = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang



signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

4. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 10.863$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.
5. Variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,865$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Artinya, secara parsial variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

#### Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dari lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas Musi Rawas. dapat dilihat di Tabel di bawah ini :

**Tabel 4.** Hasil Regresi Linear Berganda

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |
| 1     | (Constant)       | 1.174                       | 5.579      |                           |
|       | Lingkungan Kerja | 0.303                       | 0.098      | 0.244                     |
|       | Kepemimpinan     | 0.498                       | 0.087      | 0.486                     |
| 2     | (Constant)       | 10.252                      | 3.393      |                           |
|       | Lingkungan Kerja | 0.368                       | 0.105      | 0.355                     |
|       | Kepemimpinan     | 0.596                       | 0.098      | 0.615                     |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 4, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu:

#### Persamaan I

$$Y_1 = 1,174 + 0,303X_1 + 0,498 X_2$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 1,174$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) maka nilai komitmen organisasi ( $Y_1$ ) adalah 1,174 satuan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah  $b_1 = 0,303$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai lingkungan kerja, maka nilai komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,303 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang diperoleh adalah  $b_2 = 0,498$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan, maka nilai komitmen organisasi akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

#### Persamaan II

$$Y_2 = 10,252 + 0,368X_1 + 0,596 X_2$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah  $a = 10,252$  satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) maka nilai kinerja pegawai ( $Y_2$ ) adalah 10,252 satuan. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang diperoleh adalah  $b_1 = 0,368$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,368 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan yang

diperoleh adalah  $b_2 = 0,596$  satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,596 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

#### Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat di Tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.911 <sup>a</sup> | 0.829    | 0.820             | 2.44054                    |
| 2     | 0.929 <sup>a</sup> | 0.862    | 0.856             | 1.13277                    |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 5, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,829 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat komitmen organisasi dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan adalah sebesar 82,9%. Sisanya (100%-82,9%) yaitu sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5, menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,862 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan adalah sebesar 86,2%. Sisanya (100%-86,2%) yaitu sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji F

Hasil dari uji F (simultan) variabel lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji F

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| 1     | Regression | 1621.302       | 2  | 540.434     | 90.734  | 0.000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 333.548        | 39 | 5.956       |         |                    |
|       | Total      | 1954.850       | 79 |             |         |                    |
| 2     | Regression | 329.572        | 2  | 164.786     | 128.422 | 0.000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 52.610         | 40 | 1.283       |         |                    |
|       | Total      | 382.182        | 79 |             |         |                    |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Tabel 6 menunjukkan, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 90,734 dan  $F_{tabel} (80-2-1=77) = 3,115$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat komitmen organisasi.

Tabel 6 menunjukkan, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 128,422 dan  $F_{tabel} (80-2-1=77) = 3,115$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

## Pembahasan

### a. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Komitmen organisasi pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 8,798$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_1$  diterima yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) di Dinas PU Cipta

Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja adalah segala alat perkakas dan juga bahan yang di hadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana pekerja berkerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok (Sedarmayanti, 2017).

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Latib, 2016) dan (Djuremi, 2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.

#### **b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 12,412$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_2$  diterima yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian ini mendukung teori (Sunyoto, 2015), yang mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dengan mana tujuan organisasi dapat dicapai. Pada umumnya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Emron, 2017) yang mengatakan bahwa komitmen dapat diartikan sebagai dorongan emosional diri dalam arti positif. Dimana pegawai yang ingin kariernya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi dan pegawai yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan prestasi. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### **c. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen organisasi pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa, nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah 90,734 dan  $F_{tabel} (80-2-1=77) = 3,115$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas lingkungan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan  $H_3$  diterima yang berarti secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil analisis uji koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,829 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat komitmen organisasi dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan adalah sebesar 82,9%. Sisanya (100%-82,9%) yaitu sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam

penelitian ini.

**d. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 8,837$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_4$  diterima yang berarti secara parsial variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung teori (Sunyoto, 2015) yang mengatakan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferawati, 2017). Penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**e. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 10,863$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (80-1=79) = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_5$  diterima yang berarti secara parsial variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan serta keterampilan dari seseorang dalam menduduki suatu jabatan pimpinan pada suatu pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mereka berpikir serta bertindak sedemikian rupa untuk mencapainya tujuan organisasi, (Sondang P. Siagian, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**f. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji F dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 90,734$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel} (80-2-1=77) = 3,115$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_6$  diterima yang berarti secara simultan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang diperoleh adalah 0,862 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas lingkungan kerja dan kepemimpinan yaitu sebesar 86,2%. Sisanya ( $100\%-86,2\%$ ) yaitu sebesar 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lingkungan kerja mampu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan

membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arta, 2018).

**g. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 13,865$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel (80-1=79)} = 1,990$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan  $H_7$  diterima yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ) di Dinas PU Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Fakhry, 2017), yang mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah derajat dimana pegawai mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut. Apabila pegawai sudah memiliki komitmen untuk mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut, maka seseorang tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati dan akan meningkatkan kinerja untuk hasil yang memuaskan. Karena komitmen yang baik akan memberikan kinerja yang maksimal. Komitmen merupakan kekuatan relative dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukoco (2019) dan Anwar (2018) penelitian ini menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ), secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ), secara simultan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap komitmen organisasi ( $Y_1$ ). Secara parsial terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), secara parsial terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ), secara simultan terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi ( $Y_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *Komitmen Terhadap Karyawan Pt . Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah.* 7.
- Arta, A. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM.*
- Emron, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.* Bandung: Alfabeta.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1-131. Retrieved from [http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama\\_12808144059.pdf](http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf)
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

- Kusmaningtyas, A. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan Profesionalisme Guru SMA Negeri Di Bali*. 9(2).
- Latib. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 250–250. <https://doi.org/10.4234/jjoffamilysociology.28.250>
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke 1). Jakarta: Prenada Media Group.