

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) PADANG

Loveana Syaifora¹⁾

Sri Indarti²⁾

Yusni Maulida³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Manajemen Universitas Riau

^{2,3)} Dosen Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aimed to examine and analyze the influence of leadership and work ability on performance with commitment as intervening variable. The study was conducted in LPP RRI Padang.*

The data used consist of primary and secondary data. Data were collected by using questionnaires that given to 108 employees of LPP RRI Padang that used Census Sample. Descriptive analysis method is used to describe the characteristics of respondents and the research hypotheses by using relevant statistical tests. Variables used are leadership and work ability as independent variable, performance as dependent variable and commitment to intervening or mediation variable. Analyzer used is path analysis by using program of SPSS 21 for windows.

The results of this study conclude that leadership has a direct influence significantly on performance, the work ability directly influence significantly to performance and commitment have a significant effect on performance. Indirectly, commitment has positive mediation role on the influence of leadership on performance and commitment has a positive mediation role on the influence of work ability on performance. The improvement of leadership effectiveness) and work ability are recommended in order to optimize employee performance and commitment.

Keywords: *Leadership, Work Ability, Performance and Commitment*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan

lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Padang yang berpusat di Jalan Jend. Sudirman No. 12 Sawahan Kota Padang Provinsi Sumatera Barat sudah menyebarluaskan dunia penyiaran di Provinsi Padang.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan ternyata masih ada beberapa hal yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai LPP RRI Padang ternyata belum optimal. Penilaian kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang yang dilakukan selama lima tahun terakhir menunjukkan hasil yang beragam. Hasil penilaian kinerja pegawai LPP RRI Padang terhadap pegawainya menunjukkan rata-rata pegawai masih cukup baik. Maka dari itu, perlu perhatian terhadap indikator penilaian kinerja agar hasil penilaian kinerja lebih baik lagi sesuai dengan kemampuan dari pegawai secara nyata dalam pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab. Penilaian dalam kategori sangat baik belum dapat ditingkatkan secara signifikan. Jika dibandingkan antara tahun 2015 dengan 2016 kriteria Sangat Baik ini cenderung turun dari 16,67% menjadi 14,29% yang artinya pegawai masih belum bisa memaksimalkan kemampuannya terhadap pekerjaan yang dihadapi. Apabila target untuk mendapatkan penilaian kriteria pegawai dari tahun ke tahun tidak dapat menjadi prioritas LPP RRI Padang, akan berakibat kepada persepsi yang kurang bagus dari masyarakat. Untuk itu perlu menjadi perhatian pihak LPP RRI Padang, agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi.

Selama ini LPP RRI Padang dapat dijelaskan sebagai instansi yang menekankan formalisasi,

tempat yang terstruktur dan ditetapkan bersama oleh aturan formal atau kebijaksanaan. Namun dari pengamatan sementara gaya kepemimpinan dari kepala stasiun LPP RRI Padang masih kurang. Hal ini terlihat dari peran pimpinan yang tidak tegas terhadap bawahannya mengenai kedisiplinan sehingga dinilai belum berhasil secara maksimal dalam upaya meningkatkan kinerja.

Sebenarnya dalam peningkatan kinerja selalu diiringi dengan peningkatan kemampuan pegawainya. Dalam rangka peningkatan kemampuan pegawai pihak pimpinan juga sudah memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang relevan dengan kualifikasi kerja masing-masing. Namun permasalahan yang sering dijumpai di lapangan adalah materi pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut belum dapat diterapkan secara optimal di lingkungan mereka yang dapat disebabkan oleh tingkat keseriusan peserta, fasilitas dan lain sebagainya.

Dari lima tahun terakhir masih banyak pelatihan yang belum diikuti oleh pegawai LPP RRI Padang. Kurangnya perhatian pegawai terhadap pentingnya pelatihan yang diadakan oleh LPP RRI Padang menyebabkan pegawai tersebut tidak bisa meningkatkan kemampuannya dan menunjang keberhasilan LPP RRI Padang dalam mencapai hasil yang maksimal.

Selain permasalahan kemampuan kerja, aspek komitmen juga menjadi kendala yang cukup berarti. Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangatlah menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pegawai LPP RRI Padang masih rendahnya tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi yang terlihat dari pelimpahan tugas-tugas di kantor dari pimpinan yang hanya terfokus pada beberapa pegawai saja dan sebagian pegawai merasa tidak begitu dilibatkan dalam organisasi sehingga timbul masa bodoh dan acuh pegawai yang berdampak terhadap kinerja serta akan mendorong pegawai untuk melakukan tindakan-tindakan yang mengacu pada indikasi perilaku negatif, seperti keterlambatan masuk kerja, ataupun ketidakhadiran pegawai. Hal tersebut dapat tercermin dalam absensi pegawai LPP RRI Padang.

Berdasarkan hasil penelitian Yunanto (2014) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKD Klaten. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2010) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Eka (2015) dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen sebagai variabel *intervening* Pada Lembaga Penyiaran

Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Padang". Adapun perumusan masalah adalah :

1. Bagaimana pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang?
2. Bagaimana pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang?
3. Bagaimana pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang?
5. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang?

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung kepemimpinan, kemampuan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang. Kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan dalam melakukan pekerjaan serta kemampuan mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Gibson (2009) kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang ditetapkan tercapai. Mangkunegara (2009) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan.

Wirawan (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi, dan faktor internal karyawan. Menurut Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja dari sifat-sifat karyawan itu sendiri, sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan. Contoh faktor internal meliputi kepuasan kerja, kemampuan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan contoh faktor eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan kinerja karyawan maka perlu dilakukan pengukuran kinerja. Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Sudarmanto (2009) menyampaikan bahwa ada 3 indikator untuk mengukur kinerja karyawan. Adapun ketiga indikator tersebut adalah:

1. Kualitas. Indikator kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna dalam memenuhi tujuan.
2. Kuantitas. Indikator kuantitas ini terkait dengan satuan jumlah yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu. Indikator ketepatan waktu ini terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan atau dalam menghasilkan produk.

Komitmen

Komitmen karyawan terhadap perusahaan sangatlah menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Seperti yang

dikemukakan Wirawan (2015), bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor internal karyawan yang salah satunya merupakan komitmen organisasi. Luthans (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan mereka kepada kesuksesan dan kebaikan perusahaan.

Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasi teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1. Komitmen afektif yaitu dimana keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.
2. Komitmen berkelanjutan yaitu persepsi seseorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini.
3. Komitmen normatif yaitu sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya dan pilihan untuk tetap tinggal karena budaya dan etika.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. (House dalam Yukl, 2009) Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Kemudian menurut Sulistyani (2011) bahwa Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kepemimpinan tetap sangat dibutuhkan dalam organisasi walaupun di kehidupan modern ini.

Menurut Sulistyani (2011) terdapat beberapa sifat umum yang mempengaruhi keberhasilan kepemimpinan, yaitu: memiliki kemampuan dalam merumuskan visi dan misi secara efektif, menunjukkan teladan sikap dan tindakan yang produktif, bisa menyatukan seluruh potensi yang dimiliki bawahan, mampu mempersatukan perbedaan yang ada di tempat kerja, mendorong bawahan untuk terus mengembangkan kapasitas individu, menyeimbangkan pikiran dan perasaan ketika ada permasalahan kerja dan mampu memahami perasaan dan permasalahan bawahan.

Kemampuan Kerja

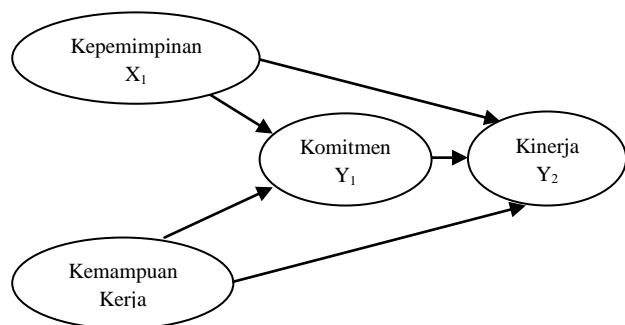
Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Didalam suatu organisasi sering kali terjadi karyawan tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, mereka tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik (Winardi, 2007). Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2009).

Menurut Michael Zwell dalam wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut : keyakinan dan nilai – nilai, keterampilan dan pengalaman,

karakteristik kepribadian dan motivasi dan isu emosional.

Dalam penelitian ini indikator-indikator kemampuan difokuskan pada teori yang dikemukakan oleh Winardi (2007) yang terdiri dari dimensi-dimensi berikut ini:

1. Keterampilan (*Skill*) adalah keterampilan dan kecakapan pegawai sebagai akumulasi dari bakat dan kepribadian yang dimilikinya. Indikator *Skill* meliputi: mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, kreatif, memiliki kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan mengoperasikan komputer.
2. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang dimiliki sebagai hasil pendidikan, pengalaman, dan pelatihan di bidang kerjanya. Indikator *knowledge* meliputi: Berlatar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang kerjanya dan sering mengikuti pelatihan di bidangnya.
3. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)
Indikator pengalaman kerja meliputi : Menguasai pekerjaan dengan baik.



Gambar 2.1 Model Penelitian

Sumber: (Suharnomo, 2010), (Eka, 2015), (Melina, 2012)

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah serta konsep teori yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain kausalitas ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel yang diteliti, dalam penelitian ini kepemimpinan dan kemampuan kerja yang selanjutnya akan dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja melalui komitmen.

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat dibuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1} X_1 + \rho_{y_1x_2} X_2 + \rho_{y_1\epsilon_1}$$

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1} X_1 + \rho_{y_2x_2} X_2 + \rho_{y_2y_1} Y_1 + \rho_{y_2\epsilon_2}$$

Dimana :

X1 : Kepemimpinan

X2 : Kemampuan Kerja

Y1 : Komitmen

Y2 : Kinerja

ρ : Koefisien Korelasi

Adapun defenisi dan indikator untuk variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|-------------------|--|---|--------------|
| (Y ₂) | kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai Pegawai LPP RRI Padang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. (Sumber: Mangkunegara, 2009) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Sumber: Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Sudarmanto, 2009) | Ordinal 1 |
| (Y ₁) | Komitmen sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pegawai terhadap LPP RRI Padang untuk kesuksesan dan kebaikan instansi. (Sumber: Wibowo, 2014) | 1. Pengorbanan 2. Keterlibatan 3. Keinginan bekerja lebih lama 4. Kemauan yang kuat 5. Perasaan untuk tetap bekerja 6. Motivasi tinggi (Sumber: Wibowo, 2014) | Ordinal 1 |
| (X ₁) | Proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para pegawai LPP RRI Padang. (Sumber: Sulistyani, 2011) | 1. Visi dan misi 2. Produktif 3. Menyatukan potensi 4. Menyatukan perbedaan 5. Mendorong bawahan 6. Mengontrol pikiran 7. Memahami orang lain (Sumber: Sulistyani, 2011) | Ordinal |
| (X ₂) | Kemampuan (<i>ability</i>) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Di organisasi sering kali terjadi pada pegawai tertentu yang sangat termotivasi, namun tidak memiliki kemampuan atau ketrampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik (Sumber: Winardi, 2007) | 1. Tingkat pendidikan 2. Pengalaman kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kreativitas (Sumber: Winardi, 2007) | Ordinal 1 |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,189. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,189$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Diketahui nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada diatas angka 0,6. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Hasil pengujian didapatkan hasil uji reliabilitas dari tiap-tiap variabel adalah : variabel kinerja 0.865, komitmen 0.919, kepemimpinan 0.937 dan kemampuan kerja 0.918 yang semuanya menunjukkan berada diatas 0,6. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dari masing-masing variabel adalah valid atau reliabel.

Uji Normalitas

Menguji data gunanya untuk mengetahui sebagian dari syarat analisis parametrik. Normalitas suatu variabel pada umumnya dideteksi

dengan grafik atau uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan alat *tes kolmogorov-smirnov test* yang terdapat pada SPSS 21.0 dengan tingkat sigifikan sebesar 0,05%.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS 21.0 membuktikan bahwa nilai *Asymp. Sig* lebih besar dari *alpha* sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data diatas memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data penelitian ini telah terdistribusi normal.

Berdasarkan hasil output SPSS 21.0, untuk struktur pertama maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{y_1.x_1}K_e + \rho_{y_1.x_2}K_k + e_1$$

$$\text{Komitmen} = 0,305 \text{Kepemimpinan} + 0,399 \text{Kemampuan Kerja} + e_1$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat di interpetasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kepemimpinan ($\rho_{y_1.x_1}$) terhadap komitmen sebesar 0,305. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ($\rho_{y_1.x_2}$) terhadap komitmen sebesar 0,399. Artinya adalah setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,399 dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil output SPSS 21.0, untuk struktur kedua maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2.x_1}K_e + \rho_{y_2.x_2}K_k + \rho_{y_2.y_1}K_o + e_2$$

$$\text{Kinerja} = 0,294 \text{ Kepemimpinan} + 0,329 \text{ Kemampuan Kerja} + 0,291 \text{ Komitmen} + e_2$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Koefisien regresi variabel kepemimpinan ($\rho_{y_1.x_1}$) terhadap kinerja sebesar 0,294. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,294 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel kemampuan kerja ($\rho_{y_1.x_2}$) terhadap kinerja sebesar 0,329. Artinya adalah setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,329 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi variabel komitmen ($\rho_{y_1.y_2}$) terhadap kinerja sebesar 0,291. Artinya adalah setiap peningkatan komitmen sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,291 dengan asumsi variabel lain tetap.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada LPP RRI Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada LPP RRI Padang. Kinerja pegawai

merupakan cermin dari profesionalitas pegawai dalam bekerja, kinerja akan terjaga jika adanya perlakuan yang adil, perhatian dan pemberian contoh dari pimpinan. Jadi kepemimpinan yang diterapkan oleh LPP RRI Padang akan memberikan dampak dan mempunyai pengaruh yang positif dalam mengubah, mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dalam proses pencapaian hasil yang optimal. Dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada LPP RRI Padang. Dapat diartikan bahwa apabila pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas rutin yang diberikan secara cepat dan tepat serta apabila tingkat pelatihan pegawai dapat diberikan secara profesional maka kinerja pegawai akan meningkat.

Kemampuan merupakan konsep yang terencana secara menyeluruh untuk mengubah kinerja, maka dengan adanya kinerja yang baik diharapkan mampu menghadapi tuntutan-tuntutan situasi kerja yang selalu berubah. Kemampuan merupakan suatu keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki performa, pengetahuan maupun keahlian yang baik untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh instansi. Dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”.

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pada LPP RRI Padang. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Y_2) pada LPP RRI Padang. Dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh kuat atau lemahnya komitmen organisasi yang dijalankan pegawai dalam melaksanakan tugas. Komitmen organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen merupakan sikap loyal pegawai dan merupakan proses yang berlangsung terus menerus dimana mereka akan menunjukkan kepedulian dan kelangsungan kesuksesan LPP RRI Padang.. Dapat diartikan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa “komitmen berpengaruh terhadap kinerja” dapat “diterima”

Pengaruh Kepemimpinan secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Komitmen sebagai Variabel *Intervening*

Koefisien jalur untuk variabel kepemimpinan terhadap komitmen sebesar 0,305 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kinerja sebesar 0,291. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap

kinerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,088755 (0,305x0,291) sedangkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,294.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen. Uji sobel dilakukan untuk menguji pengaruh variabel mediasi atau *intervening* dalam sebuah model. Hasil pengujian sobel untuk mendeteksi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen adalah t hitung = 2,808 lebih besar dari pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh memediasi variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen.

Pengaruh Kemampuan Kerja secara tidak langsung terhadap Kinerja melalui Komitmen sebagai Variabel *Intervening*

Koefisien jalur untuk variabel kemampuan kerja terhadap komitmen sebesar 0,399 sedangkan koefisien jalur untuk komitmen terhadap kepuasan kerja sebesar 0,291. Pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja dengan komitmen sebagai variabel *intervening* mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,116109 (0,399x0,291) sedangkan pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0,329.

Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat secara tidak langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja melalui komitmen. Mendeteksi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

melalui komitmen menggunakan uji sobel. Dari hasil pengujian didapatkan nilai t hitung = 2,73 lebih besar dari pada t tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,983 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh memediasi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen.

Kontribusi Kepemimpinan dan Kemampuan kerja Terhadap Kinerja melalui Komitmen

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,462. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan kemampuan kerja terhadap komitmen adalah sebesar 46,2%, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi oleh variabel lain tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,676. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan, kemampuan kerja dan komitmen adalah sebesar 67,6%, sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengujian ini.

Dari hasil regresi 1 dan regresi 2 di atas maka dapat diketahui ketepatan model *path* dalam penelitian ini sebesar 0,826. Artinya adalah bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari variabel yang diteliti adalah sebesar 82,6% dan sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya,

maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
2. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
3. Komitmen berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada LPP RRI Padang.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang.
5. Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja melalui komitmen pada LPP RRI Padang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak LPP RRI Padang yaitu sebagai berikut:

1. Untuk pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari batas waktu yang ditetapkan boleh diberikan penghargaan atau kenaikan posisi jabatan serta kenaikan gaji atas hasil usahanya dalam mencapai target pekerjaan.
2. Pimpinan sebaiknya lebih melibatkan pegawai dalam semua pekerjaan seperti melibatkan dalam hal pemberian tanggung jawab pekerjaan dan wewenang kepada pegawai karena hal ini akan meningkatkan kinerja dan menimbulkan komitmen dalam bekerja.

3. Pimpinan harus memberikan arahan berupa tugas yang lebih terperinci dan mudah dipahami oleh pegawai agar pegawai bekerja keras demi mencapai kemajuan instansi sehingga jika tujuan dari instansi tercapai akan menimbulkan hasil kinerja yang optimal.
4. Pimpinan sebaiknya mampu bersikap bijak dalam mengambil keputusan dan mengikuti setiap permasalahan secara detail dan adil agar bisa memberikan solusi terbaik untuk mengatasi semua permasalahan tersebut.
5. Untuk pihak instansi agar memperhatikan kemampuan pegawai dengan memberikan pelatihan seperti pelatihan manajemen kepegawaian, penataran perlengkapan, sosialisasi *database* dan lainnya yang pada prinsipnya dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Eka, Nurdiana Putri, Abdul Hakim, Dan M. Makmur. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 4(1), 1-11
- Gibson. 2009. *Organisasi Edisi ke lima*. Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2011. *Memahami Good Governance: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Susanto, Heri. 2010. Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Magistra*. 1(74), 1-24
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. PT. Rajawali Pers. Jakarta.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi 5*. Indeks. Jakarta.

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA
DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA LEMBAGA
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) PADANG

Yunanto, Arif. 2014. Pengaruh
Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Komitmen
Organisasi, Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
BKD Klaten. *Jurnal
Ekonomi*. 1(2), 1-8