



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KAPABILITAS DAN
KOMITMEN TERHADAP KINERJA ANGGOTA
SATUAN KODIM 0203/LKT**

SKRIPSI

Di ajukan untuk memenuhi persyaratan ujian
Memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH :

Nama: Endah Farida Irianti
Npm: 1515310127

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satuan Kodim 0203/ Lkt, dan sample sebanyak 79 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen dan Kinerja.

ABSTRACT

This research has to determine whether leadership, capability and commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on the performance of unit members of Kodim 0203 / Lkt. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 22.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The population in this study were all members of the Kodim 0203 / Lkt, and a sample of 79 respondents. Retrieval of primary data using questionnaires. The results of the study showed that leadership, capability and commitment partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of the Kodim 0203 / Lkt unit members.

Keywords: *leadership, capability, commitment and performance.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
1. Identifikasi Masalah	3
2. Batasan Masalah	4
C. Rumusan masalah	4
D. Tujuan penelitian	5
E. Manfaat penelitian	5
F. Keaslian penelitian	6
BAB II LANDASAN PUSTAKA	8
A. Landasan teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian kinerja	8
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	9
c. Dimensi Kinerja	15
d. Indikator kinerja	17
2. Kepemimpinan	20
a. Pengertian kepemimpinan	20
b. Fungsi dan peranan pemimpin	21
c. Tipe Kepemimpinan	24
d. Tugas-tugas kepemimpinan	25
e. Dimensi dan indikator kepemimpinan	28
3. Kapabilitas	31
a. Pengertian kapabilitas	31
b. Indikator kapabilitas	32
4. Komitmen	34
a. Pengertian komitmen	34
b. Dimensi dan indikator komitmen	35
c. Manfaat komitmen organisasi	37
d. Menciptakan komitmen organisasi	38
e. Komitmen organisasi	39
f. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	40
B. Penelitian sebelumnya	41

C. Kerangka konseptual	44
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Pendekatan penelitian.....	48
B. Lokasi dan waktu penelitian.....	48
1. Lokasi Penelitian	48
2. Waktu Penelitian	48
C. Defenisi oprasional variabel	49
1. Variabel penelitian	49
2. Defenisi oprasional	49
D. Populasi dan sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel.....	52
E. Jenis dan sumber data	53
F. Teknik pengumpulan data.....	53
G. Teknik analisis data.....	54
1. Uji kualitas data.....	54
a. Uji Validitas.....	54
b. Uji Reliabilitas.....	56
2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinieritas	55
c. Uji Heterokedastisitas.....	56
3. Regresi linier berganda.....	56
4. Uji Hipotesis.....	57
a. Uji t.....	57
b. Uji F.....	57
5. Koefisien Determinasi.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
A. Hasil Penelitian	59
1. Gambaran Umum Kodim 0203/ Lkt	59
a. Latar Belakang Kodim 0203/ Lkt.....	59
b. Visi Misi	61
2. Karakteristik Responden	62
3. Analisis Deskriptif.....	62
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	80
a. Pengujian Validitas.....	80
b. Pengujian Reliabilitas	82
5. Pengujian Asumsi Klasik	84
a. Uji Normalitas	84
b. Uji Multikolinieritas	87
c. Uji Heterokedastisitas.....	88
6. Regresi Linier Berganda.....	89
7. Uji Hipotesis.....	90
a. Uji t.....	90
b. Uji f.....	91
8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
B. Pembahasan Hasil Penelitian	93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA	
BIODATA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian sebelumnya	41
3.1 Skedul proses penelitian.....	48
3.2 Oprasionalisasi variable	49
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	62
4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.3 Kategori Penilaian rata-rata jawaban responden.....	63
4.4 Penilaian responden Terhadap Indikator Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik	63
4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang Efektivitas.....	64
4.6 Penilaian responden terhadap indikator kepemimpinan yang partisipati.....	65
4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan tugas dan waktu	66
4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam Mendelegasikan tugas atau wewenang	67
4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan atau Keahlian	69
4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset Sumber Daya Manusia	70
4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator aset organisasi bernilai.....	71
4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator komitmen afektif.....	72
4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator komitmen berkelanjutan	73
4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator komitmen normatif	74
4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator kualitas.....	75
4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator kuantitas.....	76
4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator ketetapan waktu	77
4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator efektifitas	78
4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator kemandirian	79
4.20 Uji validitas kepemimpinan	80
4.21 Uji validitas Kapabilitas.....	81
4.22 Uji validitas Komitmen	81
4.23 Uji validitas Kinerja	82
4.24 Uji reliabilitas kepemimpinan	83
4.25 Uji reliabilitas Kapabilitas.....	83
4.26 Uji reliabilitas Komitmen.....	83
4.27 Uji reliabilitas Kinerja.....	84
4.28 Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test	86
4.29 Hasil Uji Multikolinieritas	87
4.30 Regresi Linier Berganda	89
4.31 Uji Signifikan Parsial (Uji t)	90
4.32 Uji Signifikan Simultan (Uji f)	91
4.33 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
4.34 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual	46
Gambar 4.1 Kurva Histogram Normalitas	85
Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot pf Regression Standarized Residual	85
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Lembar Quisioner
- Lampiran 2 : Form pengajuan judul
- Lampiran 3 : Kertas audiens
- Lampiran 4 : Sertifikat tofel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini peningkatan kinerja anggota satuan sangatlah dipengaruhi oleh pergantian pemimpin dalam jangka waktu yang pendek, hal ini menyebabkan para prajurit harus bisa menyesuaikan diri dengan cepat pada aturan- aturan yang baru di buat oleh pimpinan yang baru juga. Beradaptasi dengan peraturan yang baru bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan apalagi kalau kita sudah terbiasa dengan peraturan yang lama, tetapi dengan pergantian pemimpin dalam jangka waktu yang pendek sering terjadi perubahan- perubahan aturan dan cara kerja yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja prajurit tersebut. Selain itu jika pergantian kepemimpinan berganti dalam jangka waktu yang pendek berpengaruh kepada komitmen dari organisasinya yang akhirnya berdampak kepada kapabilitas dari anggota satuan Kodim 0203/Lkt itu sendiri hingga akhirnya terjadi penurunan kinerja dari anggota Kodim 0203/Lkt.

Jadi didalam penelitian kali ini penulis akan mencoba untuk meneliti mengenai fenomena masalah yang dihadapi oleh KODIM 0203/LKT. Agar kinerja anggota satuan KODIM 0203/LKT dapat terus meningkat meskipun sering terjadi pergantian pemimpin, adapun pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena masalah yang mempengaruhi kinerja anggota satuan KODIM 0203/ LKT adalah kepemimpinan

maka dari itu perlu dilakukan perbaikan atas fenomena masalah yang di hadapi oleh KODIM 0203/LKT.

Adapun pendapat kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2014:11): Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat- sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*), dan kesanggupan (*capability*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*), pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi), serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antara hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Maksud dan tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah untuk menambah hasil penelitian yang dimana hasilnya nanti dapat berguna bagi penulis maupun bagi KODIM 0203/LKT .

Dari hasil pengamatan penulis, kinerja anggota satuan KODIM 0203/LKT menurun dikarenakan aturan dan cara kerja yang sering berubah, hal ini menyebabkan kelambatan dari pekerjaan yang di lakukan oleh anggota satuan KODIM 0203/LKT karena di perlukannya waktu untuk mengikuti aturan yang baru. Selain itu komitmen yang dibuat juga sering berubah- ubah dengan adanya pergantian pemimpin di mana nantinya akan memberikan dampak terhadap kinerja dari anggota satuan KODIM 0203/LKT. Adapun pendapat komitmen menurut L. Mathis, Robert & H. Jackson (2012:43) bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan anggota dalam menerima setiap tujuan organisasi dan memiliki kemauan untuk tinggal bersama atau pun meninggalkan perusahaan yang akhirnya tampak dari ketidak hadiran atau pun dari angka perputaran anggota.

Selain kepemimpinan dan komitmen adapula faktor lain yang mempengaruhi kinerja anggota satuan KODIM 0203/LKT yaitu kapabilitas, adapun defenisi kapabilitas menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun didalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.

KODIM 0203/LKT merupakan komando pembinaan dan oprasional kewilayahan TNI- AD di bawah Korem. Kodim 0203/LKT membawahi beberapa komando rayon militer (Koramil). Kodim 0203/LKT beroperasi diwilayah daerah tingkat II kota madya Binjai, kodim di pimpin oleh seorang komando yang biasa disebut Dandim (Komandan distrik militer) yang berpangkat Letnal Kolonel (Letkol). Hal-hal yang terjadi pada Kodim 0203/LKT yaitu pengaruh kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen terhadap kinerja anggota satuan KODIM 0203/LKT, hal yang dapat dilihat dari anggota satuan KODIM 0203/LKT yaitu kesulitan dalam menyesuaikan dengan peraturan yang berubah setiap adanya pergantian pemimpin. Pergantian pemimpin ini juga terjadi sangat cepat (dalam jangka waktu pendek) sehingga penyesuaian terhadap peraturan dan cara kerja dari pemimpin yang baru mempengaruhi kinerja dari anggota satuan KODIM 0203/LKT, karena pergantian kepemimpinan dalam jangka waktu yang pendek ini sangat berpegaruh kepada komitmen dan kapabilitas pada anggota satuan Kodim 0203/Lkt dan juga organisasi, dengan adanya penelitian ini penulis berharap akan ada pemecahan dari masalah yang dihadapi oleh Kodim 0203/LKT yang dimana hasil penelitian ini juga akan berguna bagi penulis maupun bagi peneliti selanjutnya sebagai penelitian terdahulu.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Anggota satuan Kodim 0203/Lkt belum maksimal dalam memiliki kemampuan yang efektifitas dalam bekerja.
- 2) Anggota satuan Kodim 0203/Lkt belum maksimal dalam keterampilan menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Anggota satuan Kodim 0203/Lkt belum maksimal dalam mengorbankan kepentingan pribadi demi pekerjaannya.
- 4) Anggota satuan Kodim 0203/Lkt belum maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada anggota satuan yang berada di Kodim 0203/Lkt saja .

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

- 2) Apakah kapabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.
- 3) Apakah komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.
- 4) Apakah kepemimpinan, kapabilitas, dan komitmen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.
- 2) Untuk mengetahui kapabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.
- 3) Untuk mengetahui komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.
- 4) Untuk mengetahui kepemimpinan, kapabilitas, dan komitmen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

E. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai bagaimana cara prajurit dalam meningkatkan kinerjanya dan apa saja yang mempengaruhi dari kinerja seorang prajurit.

- 2) Bagi Kodim 0203/Lkt, diharapkan hasil penelitian yang penulis lakukan ini dapat bermanfaat bagi kelangsungan peningkatan kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt dan juga dapat memecahkan masalah-masalah yang di hadapi oleh Kodim 0203/Lkt.
- 3) Bagi para anggota satuan Kodim 0203/Lkt, agar bisa menjadi pedoman atau cara mengoreksi diri bagaimana kinerja yang sudah di berikan kepada Kodim 0203/Lkt.
- 4) Sebagai bahan referensi bagi para akademis lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kepemimpinan, kapabilitas, motivasi dan kinerja.

F. Keaslian penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Iqbal Ramadhani L (2017), yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi Kodim 0714”. Sedangkan penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/LKT.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1) Variable penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variable bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja karyawan pada organisasi kodim 0714. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variable bebas yaitu kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja anggota satuan kodim 0203/LKT.

- 2) Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 62 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 79 responden.
- 3) Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2018.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja.

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Mangkunegara (2015:9) mengemukakan bahwa kinerja adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya".

Menurut Rivai (2014:209) kinerja merupakan "suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu". Untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Siagian (2012:73) mendefinisikan kinerja "sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai". Menurut Wibowo (2011:197) kinerja adalah "mengacu pada prestasi

kerja karyawan yang di ukur berdasarkan standart atau kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut (Kasmir, 2016:65) menguraikannya sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- 2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
- 3) Rancangan Kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut

secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

- 4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.
- 5) Motivasi Kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

- 9) Kepuasan Kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula
- 10) Lingkungan Kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.
- 13) Disiplin Kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Simanjuntak, (2011:11) kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1) Kompensasi individu, kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

a) Kemampuan dan keterampilan kerja

b) Keahlian yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada dari pada orang yang lain di bidang yang sama.

c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.

d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.

e) Latar belakang yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.

f) Etos kerja yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

2) Faktor Dukungan organisasi, kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta

kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

- 3) Faktor psikologis, kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Menurut Dessler (2015:106) “umumnya faktor penilaian kinerja terdiri dari empat unsur utama, yaitu:

- 1) Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah di hasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran *asset*, dan lain-lain.
- 2) Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya, baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- 3) Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif dan komitmen.
- 4) Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* berapa besar omset penjualannya selama satu bulan”.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen.

c. Dimensi Kinerja

Pengukuran kinerja pegawai dilakukan untuk melihat kinerja, ada beberapa dimensi untuk mengukur kinerja pegawai menurut Soeprihanto (2010:36) yaitu:

- 1) Tingkat kemampuan. Tingkat kemampun adalah kapasitas seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.
- 2) Pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan adalah suatu ilmu yang di ketahui oleh seorang pegawai dan kemampuannya dalam melaksanakan teori yang telah diketahuinya.
- 3) Kerjasama. Kerjasama adalah pelaksanaan suatu pekerjaan yang di lakukan secara berkelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- 4) Kedisiplinan. Kedisiplinan adalah suatu aturan dalam suatu organisasi yang telah di tetapkan untuk di patuhi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2015:38), yaitu :

- 1) Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- 3) Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2013:168), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan (*intelegenesi*) yang mencukupi dan minat.
- 2) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- 3) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- 4) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 6) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- 7) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

d. Indikator Kinerja.

Mangkunegara (2015:19) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 1) Kualitas, kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketetapan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kinerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Keban (2010:169) dalam Pasolong (2013:169) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Terdapat berbagai teori mengenai indikator kinerja pegawai. Salah satunya indikator kinerja pegawai Fadel (2009:173) dalam pasolong (2013:173) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

- 1) Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- 3) Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- 4) Keakuratan kerja, tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
- 5) Kerjasama, kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Selain pendapat para ahli, pemerintah memiliki indikator kinerja pegawai yaitu dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2013 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

- 3) Tanggung jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- 4) Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugasnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- 8) Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi

sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Ada bermacam- macam pengertian mengenai kepemimpinan yang diberikan oleh para ahli. Namun, pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang di harapkan.

Menurut Siagian (2012:65), mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya”.

Menurut Veithzal Rivai (2012:113), mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok”.

Menurut Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002:105), mengemukakan kepemimpinan adalah “proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu”.

Menurut Terry (2013:161), menganggap kepemimpinan sebagai “kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Secara luas kepemimpinan diartikan sebagai usaha yang terorganisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil dan finansial guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Fungsi dan peranan pemimpin dalam organisasi

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu:

- 1) Fungsi instruksi, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi Konsultasi, fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan
- 3) Fungsi Partisipasi, dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah

berupa kerjasama tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

- 4) Fungsi Delegasi, fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan, orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
- 5) Fungsi Pengendalian, fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Dalam menjalankan perannya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik dalam kerjasama yang optimal. Berikut ini peran pemimpin yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2013:219) diantaranya :

- 1) Peran Interpersonal, peran interpersonal terbagi kedalam 3 peran yaitu :
 - a) Peran yang menampilkan diri dengan berinteraksi kepada bawahan juga didalam dan diluar organisasi sebagai simbol keberadaan organisasi.
 - b) Peran selaku pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan memberikan arahan kepada para bawahan.
 - c) Peran selaku penghubung dimana seorang manajer harus mampu memberikan perhatian khusus kepada pegawainya.

- 2) Peran Informasional, peran informasional terbagi ke dalam 3 peran yaitu :
 - a) Seorang manajer adalah pemantau arus informasi yang terjadi dari luar dan dalam organisasi.
 - b) Sebagai pemimbing informasi.
 - c) Peran selaku juru bicara organisasi.
- 3) Peran Pengambil Keputusan, peran pengambil keputusan terbagi ke dalam 3 peran yaitu :
 - a) Sebagai entrepreneur diharapkan mampu mengkaji terus menerus berbagai peluang dari situasi yang dihadapi oleh organisasi.
 - b) Sebagai peredam gangguan dengan kesediaan memikul tanggung jawab untuk mengambil tindakan korektif apabila organisasi mengalami gangguan.
 - c) Sebagai pembagi sumber daya manusia dengan wewenangnya untuk menempatkan orang pada posisi tertentu, mempromosikan karyawan yang berprestasi.

c. Tipe Kepemimpinan

Kepemimpinan didalam melaksanakan fungsi-fungsinya, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas dapat dicapai dan sesuai dengan rencana maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polannya masing-masing. Menurut Vitzhal Rivai (2012:42) mengemukakan gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang terdiri dari tiga pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1) Tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya, kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
- 2) Tipe kepemimpinan kendali bebas, tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter, pemimpin berkedudukan sebagai simbol, kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.
- 3) Tipe kepemimpinan demokratis, tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan

terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing- masing.

d. Tugas-tugas kepemimpinan.

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan di uraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1) Sebagai konselor, konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong sumber daya manusia untuk mengatasi masalah yang di hadapinya dalam melakukan tugas yang di bebankan ke padanya. Dalam pengertian ini, maka pekerjaan seorang konselor di sebut dengan konseling. Ada beberapa syarat yang perlu di miliki seorang konselor, yaitu:

- a) Memiliki kesadaran diri yang tinggi
- b) Mempunyai sikap yang cocok antara kata dengan perbuatan
- c) Menghormati orang lain
- d) Bersikap jujur

Adapun rintangan dalam konseling adalah:

- a) Perbedaan status antara konselor dan karyawan bermasalah
- b) Pemimpin cenderung memberikan nasihat dan mengarahkan, sehingga pemecahannya di tentukan oleh si pemimpin, bukan oleh karyawan sendiri.
- c) Pemimpin kurang mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan konseling.
- d) Perbedaan budaya dan nilai hidup.
- e) Suka berprasangka negatif

- 2) Sebagai instruktur, seorang pemimpin pada tingkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.
- 3) Memimpin rapat, seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan di susun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Suatu rapat perlu di adakan, karena alasan sebagai berikut:
 - a) Untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam organisasi.
 - b) Untuk menentukan masalah yang terjadi dalam organisasi.
 - c) Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
 - d) Untuk melakukan koordinasi suatu pelaksanaan rencana.
 - e) Untuk memudahkan pelaksanaan tugas.
 - f) Untuk menyusun sistem dan prosedur kerja.

Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Apakah suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri. Oleh sebab itu, peran seorang pemimpin rapat dalam membimbing dan mengarahkan sasaran yang tepat dan berguna.
- 4) Mengambil keputusan, di antara seluruh tugas yang di sandang oleh MSDM, maka yang mungkin terjadi adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, disaat-saat amat kritis.

e. Dimensi dan Indikator kepemimpinan.

Menurut Veitzhal Rivai (2012:117) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
 - a) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b) Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
- 2) Kemampuan yang efektivitas
 - a) Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan
 - b) Menyelesaikan tugas tepat waktu
 - c) Hadir tepat waktu dan tidak terlambat
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
 - a) Pengambilan keputusan secara musyawarah
 - b) Dapat menyelesaikan masalah secara tepat
 - c) Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
 - a) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b) Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang
 - a) Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.
 - b) Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan

Menurut Wahjosumidjo (2013:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Bersifat adil, dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Memberi sugesti, sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting didalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
- 3) Mendukung tujuan, tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.
- 4) Katalisator, seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang cepat semaksimal mungkin.

- 5) Menciptakan rasa aman, setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme didalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.
- 6) Sebagai wakil organisasi, setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan- panutan.
- 7) Sumber inspirasi, seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.
- 8) Bersikap menghargai, Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini adalah kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

3. Kapabilitas

a. Pengertian kapabilitas

Seorang pemimpin yang memiliki kapabilitas tinggi pada umumnya memiliki informasi memadai mengenai keinginan dan kebutuhan organisasi agar tetap *survive*. Selain itu, mereka juga dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan organisasi tersebut, terutama dalam mengarahkan para anak buahnya. Kondisi kapabilitas para anggota Kodim 0203/ LKT pada kenyataannya belum optimal karena kualifikasi dan kompetensinya belum sesuai *job deskripsi*, sehingga belum mampu dalam menerapkan prinsip *the right man on the right job*.

Kapabilitas idealnya adalah segenap kemampuan dan kompetensi yang dimiliki masing-masing anggota Kodim 0203/LKT dalam melaksanakan tugas sesuai kualifikasi yang di kehendaki job deskripsi, sehingga kualifikasi yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja tugas dengan baik.

Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah “kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas”. Ibarat individu, belum tentu seorang yang memiliki bakat, misalnya pemain piano bisa bermain piano dengan baik. Ini sangat ditentukan dengan bagaimana ia mengembangkannya dengan latihan, dan belajar.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbins (2011:48) yang mengartikan bahwa kemampuan merupakan “sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut”.

Menurut Baker dan Sinkula (2013:87) kapabilitas adalah “kumpulan keterampilan yang lebih spesifik, prosedur, dan proses yang dapat memanfaatkan sumber daya ke keunggulan kompetitif”.

Menurut Sampurno (2011:40) kapabilitas merepresentasikan “seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas–aktivitas penting. Kapabilitas atau kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kapabilitas di artikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas. Terkadang istilah kecakapan digunakan untuk merujuk pada kemampuan kita menjalankan aktivitas fungsional, sementara kapabilitas di anggap bagaimana mengkombinasikan berbagai kecakapan”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kapabilitas dalam penelitian ini adalah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun didalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas

b. Indikator Kapabilitas

Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun didalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas. Adapun indikator dari kapabilitas adalah:

- 1) Keterampilan atau keahlian, mencakup anantara lain kekuatan dalam keahlian, layanan prima, iklan yang unik. Keterampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.

2) Aset sumber daya manusia, mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan capable, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang enerjik dan bermotivasi tinggi. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.

3) Aset organisasi yang bernilai, sistem kontrol yang berkualitas sistem teknologi yang memadai, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat.

Menurut Amir (2011:98) dalam menentukan keberhasilan kapabilitas organisasi, perlu di perhatikan adalah fungsi keuangan, pemasaran, operasi, dan Sumber Daya Manusia (SDM).

1) Fungsi keuangan. Sumber dana, cara pengelolaannya, sehingga menciptakan keuangan yang sehat dalam perjalanan aktivitas dari organisasi tersebut.

2) Operasi. Memiliki sistem operasi yang baik apakah mau continus (dimana produk di proses secara berkelanjutan sehingga perlu perangkat otomatis) atau yang berkaitan dengan operating leverage, terkait dengan bagaimana dampak aktivitas penjualan berdampak pada pendapatan.

3) Sumber Daya Manusia. Memiliki tim kerja yang solid, hubungan industrial, mutu suasana kerja yang baik, serta perhatian perusahaan dalam membangun sumber daya manusia yang unggul.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kapabilitas dalam penelitian ini adalah keterampilan atau keahlian, aset sumber daya manusia dan aset organisasi yang bernilai.

4. Komitmen

a. Pengertian komitmen

Komitmen ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dibawah ini merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif”.

Menurut Robbin and Judge (2011:80) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Menurut Khaerul Umam (2010:259) menyatakan bahwa : “komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan diorganisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan komitmen dalam penelitian ini adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif.

b. Dimensi dan Indikator Komitmen.

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) ada 3 dimensi organisasi yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
 - a) Keinginan berkarir di organisasi.
 - b) Rasa percaya terhadap organisasi
 - c) Pengabdian kepada organisasi
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi.
 - a) Kecintaan pegawai kepada organisasi
 - b) Keinginan bertahan dengan pekerjaannya
 - c) Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi
 - d) Keterikatan pegawai kepada pekerjaan
 - e) Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
- 3) Komitmen Normatif, (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika.
 - a) Kesetiaan terhadap organisasi
 - b) Kebahagiaan dalam bekerja

c) Kebanggaan bekerja pada organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2013) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- 2) Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- 3) Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang menjadi indikator pada variabel komitmen dalam penelitian ini adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

c. Manfaat Komitmen Organisasi

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

- 1) Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi, seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan

secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.

- 2) Mengurangi atau meringankan supervisi pegawai, pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervisi terhadapnya. Supervisi yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.
- 3) Meningkatkan efektifitas organisasi, penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu.

d. Menciptakan Komitmen Organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:78) ada tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai :
 - a) Mampu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi.
 - b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukan atau pekerjaannya adalah berharga bagi organisasi.

- c) Merasa nyaman dengan organisasi.
 - d) Merasa mendapat dukungan yang penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai hal yang penting oleh manajemen), norma-norma yang berlaku (cara-cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi).
- 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan dengan cara :
- a) Mengenali faktor-faktor motivasi dalam mengatur desain pekerjaan (*job design*).
 - b) Kualitas kepemimpinan.
 - c) Kemampuan dari manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa komitmen pegawai bisa meningkatkan jika ada perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan dan ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahlian secara maksimal.
- 3) Pentingnya rasa memiliki. Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ide-idenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa.

e. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi mencapai tujuan dan kelangsungan organisasi.

Komitmen sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dibawah ini merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli :

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:171) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif” .

Menurut Robbin (2011:264) menyatakan bahwa : “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”.

Menurut Khaerul Umam (2010:259) bahwa menyatakan: “komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi”.

f. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 2013):

- 1) Karakteristik pribadi individu, karakteristik pribadi terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.
- 2) Karakteristik organisasi, yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.
- 3) Pengalaman organisasi, sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

B. Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 penelitian sebelumnya

Peneliti / tahun	Judul penelitian	Variabel bebas	Variabel terikat	Model analisis	Hasil penelitian
Iqbal Ramadhani L (2017)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin	Gaya kepemimpinan dan kepuasan	Kinerja karyawan pada organisasi	Metode survei	Berdasarkan hasil analisis data yang di peroleh R square (R ²) sebesar 0,524, berarti

	an dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi Kodim 0714	kerja	i Kodim 0714		variasi perubahan variable kinerja dapat di jelaskan oleh variable gaya kepemimpinan dan kepuasan sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya sebesar 47,6% di jelaskan oleh variable lain di luar model
Sofwan Nizar (2017)	Pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja Danramil dalam melaksanakan pembinaan teritorial di Kodim 0502/ Jakarta Utara.	Kepemimpinan dan kompetensi	Kinerja Danramil dalam melaksanakan pembinaan teritorial di Kodim 0502/ Jakarta Utara.	Metode Kuantitatif	Hasil table perhitungan koefisien determinasi atau R Square menunjukkan bahwa variabel yang diteliti (kepemimpinan Danramil dan kompetensi) memberikan pengaruh terhadap kinerja Danramil.
Bambang Agung Prasetyo (2017)	Pengaruh kekuatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Perhubungan	Kekuatan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi	Kinerja prajurit Batalyon Perhubungan	Regresi linier berganda	Dari hasil analisis membuktikan bahwa (1) tidak terdapat pengaruh yang kuat antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja prajurit Batalyon Perhubungan hanya sebesar 0,04 atau 4%, (2) terdapat pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja prajurit Batalyon Perhubungan sebesar 0,379 atau 37,9%, (3) Terdapat pengaruh yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja prajurit Batalyon Perhubungan sebesar 0,419 atau 41,9% .
Arzia biwi, Ananta Wikrama Tungga Atmaja	Pengaruh kapabilitas personal dan dukungan manajemen	Kapabilitas personal dan dukungan manajemen	kinerja sistem informasi akuntansi PT. Tirta	Regresi linier berganda	(1) Kapabilitas Personal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di

dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2015)	puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.	n puncak	Mumbul Jaya Abadi Singaraja .		PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, (2) Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi Di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi, (3) Kapabilitas Personal dan Dukungan Manajemen Puncak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.
Triana Fitriastuti (2013)	Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap Kinerja karyawan.	Kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior	Kinerja karyawan.	Metode survei	Hasil pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, komitmen organisasional, dan OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Noor Arifin dan Komaruddin (2009)	Analisis pengaruh kepemimpinan, kapabilitas, komitmen terhadap kinerja anggota satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara.	Kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen	kinerja anggota satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara.	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, kapabilitas berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen, kapabilitas berpengaruh terhadap komitmen, komitmen berpengaruh terhadap kinerja, dan komitmen merupakan variabel intervening dari pengaruh antara kapabilitas terhadap kinerja.
Diana Sulianti K. L. Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.	Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	Regresi Linier Berganda	komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tanda-tanda positif.

	Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara				Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan memediasi pengaruh komitmen organisasi tentang kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara .
Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2015)	Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang)	Komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan kepuasan kerja	kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Penulis 2019

C. Kerangka konseptual.

Kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Veithzal Rivai (2012:113), mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau

kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok”.

Menurut Alberto et al (2013:113) “kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap learning organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya”.

2. Pengaruh Kapabilitas (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Amir (2011:86) menjelaskan bahwa kapabilitas ialah “kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas”.

Menurut Gibson (2013:54). Kemampuan karyawan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri, kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/ dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

3. Pengaruh Komitmen (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif”.

Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2013:112) dalam Gibson (2013:58). yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

4. Pengaruh Kepemimpinan (X1), Kapabilitas (X2) dan Komitmen (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Menurut Alberto et al (2013:113) “kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja, juga berpengaruh signifikan terhadap *learning* organisasi. Temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, di samping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran terhadap bawahannya”.

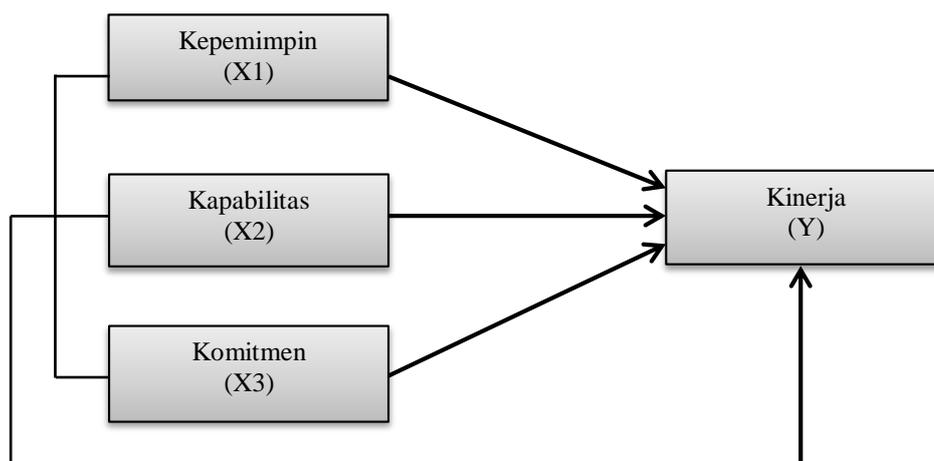
Menurut Gibson (2013:54). Kemampuan karyawan berpengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri, kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2013:112) dalam Gibson (2013:58). yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan pada kinerja karyawan, komitmen normatif meninggalkan efek paling kuat pada rata-rata kinerja, dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Menurut Kasmir (2016:65) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah ”1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) rancangan kerja, 4) kepribadian,

5) motivasi kerja, 6) kepemimpinan, 7) gaya kepemimpinan, 8) budaya organisasi, 9) kepuasan kerja, 10) lingkungan kerja, 11) loyalitas, 12) komitmen dan 13) disiplin kerja.”

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka model kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Sumber : Penulis 2019

D. Hipotesis.

Menurut Rusiadi (2013: 65), mengemukakan bahwa hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara.

1. Diduga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt.
2. Diduga kapabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt.
3. Diduga komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt.

4. Diduga kepemimpinan, kapabilitas, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Prof. Dr. Marihot Manullang Dan Drs. Manuntun Pakpahan, MM, (2014:19). Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ LKT.

B. Lokasi dan waktu penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kodim 0203/ LKT di Jl. Jend Sudirman No.100, Kartini, Binjai Kota, Binjai.

2. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut :

Tabel 3.1 Skedul proses penelitian

No	Aktivitas	Bulan/ Tahun			
		Oktober 2018	Februari2 019	Maret 2019	Juli 2019
	Riset awal/ pengajuan judul	■			
	Penyusunan proposal		■		
	Seminar proposal			■	
	Perbaikan Acc proposal			■	
	Pengolahan data			■	
	Penyusunan skripsi			■	
	Bimbingan skripsi				■
	Meja hijau				■

Sumber: Penulis 2019.

C. Defenisi operasional variabel

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel independent dan 1 (satu) variabel dependent yaitu: kepemimpinan (X1), kapabilitas (X2), komitmen (X3) dan kinerja anggota satuan Kodim 0203/ LKT (Y).

2. Defenisi operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan defenisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepemimpinan (X1)	Mengatakan: “kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan”. Kepemimpinan adalah proses pengarahan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Veithzal Rivai (2012:113)	1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik 2. Kemampuan yang efektivitas 3. Kepemimpinan yang partisipatif 4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu 5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang. Veithzal Rivai (2012:113)	1) Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing dan Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya. 2) Mampu menyelesaikan tugas di luar kemampuan, Menyelesaikan tugas tepat waktu dan Hadir tepat waktu dan tidak terlambat 3) Pengambilan keputusan secara musyawarah, Dapat menyelesaikan masalah secara tepat dan Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan 4) Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi	Likert

			<p>kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi dan Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.</p> <p>5)Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok dan Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan</p>	
Kapabilitas (X2)	<p>Menurut menjelaskan bahwa kapabilitas ialah kemampuan mengeksploitasi secara baik sumber daya yang dimiliki dalam diri maupun di dalam organisasi, serta potensi diri untuk menjalankan aktivitas tertentu ataupun serangkaian aktivitas.</p> <p>Amir (2011:86)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan atau keahlian. 2. Aset sumber daya manusia. 3. Aset organisasi yang bernilai. <p>Amir (2011:86)</p>	<p>1)Mencakup antara lain kekuatan dalam keahlian, layanan prima, iklan yang unik. Ketrampilan dan keahlian ini perlu diproteksi oleh perusahaan sehingga tidak mudah ditiru oleh kompetitor.</p> <p>2)Mencakup antara lain pekerja yang berpengalaman dan capable, pekerja yang berbakat di area kunci, pekerja yang enerjik dan bermotivasi tinggi. Dalam konteks ini perlu diperhatikan apakah perusahaan memberikan peluang yang memadai bagi karyawan untuk meningkatkan kapabilitasnya.</p> <p>3)Sistem kontrol yang berkualitas sistem teknologi yang memadai, aset organisasi ini sangat penting karena berkaitan dengan kecepatan perusahaan dalam</p>	Likert

			menengarai permasalahan yang telah dan yang akan dihadapi untuk kemudian mengambil keputusan yang tepat dan cepat	
Komitmen (X3)	Menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif” Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif. 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169)	1)Keinginan berkarir di organisasi, Rasa percaya terhadap organisasi dan Pengabdian kepada organisasi 2)Kecintaan pegawai kepada organisasi, Keinginan bertahan dengan pekerjaannya, Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, Keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini 3)Kesetiaan terhadap organisasi, Kebahagiaan dalam bekerja dan Kebanggaan bekerja pada organisasi	Likert
Kinerja (Y)	Mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Mangkunegara (2015: 9)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Mangkunegara (2015: 9)	1) Di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Jumlah yang di hasilkan di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. 3) Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di nyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia	Likert

			<p>untuk aktivitas lain.</p> <p>4) Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) di maksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</p> <p>5) Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kinerja. Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.</p>	
--	--	--	---	--

Sumber: penulis 2019

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh anggota satuan Kodim 0203/LKT yang berjumlah 368 orang.

2. Sampel

Menentukan jumlah sampel dari suatu populasi dapat menggunakan cara lainnya, misalnya dengan rumusan Slovin seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n= ukuran sampel, N= ukuran populasi, e= persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir atau di inginkan (misalnya, 1%, 5%, 10%, dan yang lainnya).

Jadi jumlah populasi anggota satuan Kodim 0203/ LKT adalah 368 orang, maka jumlah sampel nya adalah:

$$n = \frac{368}{1 + 368 \times 0,10^2} = 78,632 \rightarrow 79 \text{ orang}$$

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.

3. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014 :113). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2014 :113). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Ghozali dalam Rusiadi, 2014 :115).

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali dalam Rusiadi (2014:115). Untuk uji normalitas ini menggunakan gambar histogram dan P-P Plot. Kriteria untuk histogram, yaitu :

- 1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka data berdistribusi normal.
- 3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria untuk P-P Plot, yaitu :

- 1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- 2) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ LKT (Dependen Variable)

X1 = Kepemimpinan (Independent Variable)

X2 = Kapabilitas (Independent Variable)

X3 = Komitmen (Independent Variable)

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ϵ = Error Term/Tingkat Kesalahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

b. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_i), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha 5\%$

2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda di kuadratkan

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variable bebas

5. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi perubahan dari variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 10$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Kodim 0203/ LKT

a. Latar Belakang Kodim 0203/ Lkt

Sejarah terbentuknya Kodim 0203/Lkt tidak terlepas dari proses terbentuknya Korem 022/Pantai Timur yang dalam perkembangannya merupakan penyederhanaan Organisasi di Sumatera yang semula 8 Teritorium menjadi 4 Teritorium.

Pada tanggal 28 Nopember 1948 terbentuk Sub Teritorium VII yang merupakan salah satu Kesatuan Komando di Sumatera Utara. Mako Sub Teritorium VII di Sibolga membawahi 4 Sektor keamanan salah satunya Sektor IV di Tapanuli Tengah.

Pada tanggal 13 Desember 1949 Sub Teritorium VII (Sumut) dan Divisi – X (Aceh) yang merupakan Sub Teritorium VIII yang tidak terbentuk karena dinamika Angkatan Perang baru yang sedang mencari bentuk ideal. Digabung menjadi satu kesatuan Komando yang diberi nama KOT (Komando Teritorium) dan KSU (Komando Sumatera Utara).

Keempat Sektor keamanan dilikwidasi menjadi Brigade, salah satunya Brigade Tapanuli yang bermarkas di Sibolga. Selanjutnya pada tanggal 1 Januari 1951 terjadi pengembangan kekuatan KOT (Komando Teritorium) dan KSU (Komando Sumatera Utara). Brigade Tapanuli berubah menjadi Brigade BP (Bantuan Pertempuran) dengan dislokasi baru di Tanah karo (Berastagi).

Pada tanggal 1 Desember 1953 Resimen-2/Sumatera Timur berubah menjadi Kaomando Resimen 2/Sumatera Timur membawahi 3 Yonif dan 6 TDM dan KMK Pematang Siantar. Sementara itu pada saat daerah Aceh dan Sumatera Tengah berdiri sendiri masing-masing menjadi satu kesatuan Komando.

Mako Komando T (Teritorium) dan T-I (Bukit Barisan) berada diwilayah Sumatera Tengah menjadi Kodam II/Bukit Barisan, membawahi Komando Resimen Infanteri-2 (KORI-2) TMT 01 Maret 1960. Pada tanggal 8 Maret 1961 Komando Daerah Pertempuran -2 (KODP-2) berubah menjadi Korem- A dengan markas Komando yang berkedudukan di Langkat yang membawahi empat Teritorium yaitu : Deli Serdang, Simalungun, Asahan dan Labuhan Batu.

Selanjutnya sesuai kebijakan Komando Atas maka pada tanggal 1 Juni 1962 Korem-A 021/Dataran Tinggi berubah menjadi Korem 022/ Pantai Timur dan kedudukan Markas Komando dipindah dari Langkat ke Pematang Siantar. Sementara Resimen berubah menjadi Brigif 7/Rimba Raya yang membawahi 3 Yonif dengan Markas Komando berkedudukan di Medan. Dengan pindahanya Markas Komando Resor Militer 021/Dataran Tinggi maka dilangkat dibentuk Komando Teritorial dengan kedudukan Markas Komando di Kota Binjai.

Karena perkembangan organisasi TNI pada saat itu maka pada tanggal 1 Juli 1962 dengan adanya perpindahan Markas Komando Resor Militer 021/Dataran Tinggi dari Langkat ke Pematang Siantar maka terbentuklah Komando Teritorial yang berkedudukan di Binjai dan berkembang sampai sekarang menjadi Komando Distrik Militer 0203/Langkat.

Kondisi awal berdirinya Kodim 0203/Lkt merupakan peninggalan Korem A/Korem 021/Dataran Tinggi. Sehingga dari segi Militer Kodim tinggal

melanjutkan Korem 021/Dataran Tinggi sedangkan dari segi Personel tinggal melakukan Reorganisasi sesuai TOP Kodim. Namun perlu penyempurnaan baik dari segi Personel maupun Meteril agar mampu menghadapi permasalahan diwilayahnya.

Personel Kodim 0203/Lkt pada saat pembentukan merupakan personel Makorem, yang karena perkembangan organisasi Makorem pindah ke Pematang Siantar dengan nama Korem 022/Pantai Timur. Sejalan dengan perkembangan organisasi personel Kodim 0203/Lkt tersusun dengan baik dan kondisi sekarang melebihi TOP/DSPP yang ada.

Setiap organisasi dalam rangka pelaksanaan tugasnya harus dilaksanakan oleh pelaksanaan organisasi dengan dikendalikan oleh seorang pimpinan organisasi. Begitu juga Kodim 0203/Lkt dalam pelaksanaan tugasnya di pimpin oleh seorang Komandan Kodim.

b. Visi Misi

Visi :

Prajurit Kodim adalah prajurit yang profesional, berwawasan kebangsaan, solid dan dicintai rakyat.

Misi :

Mengacu kepada tugas TNI dan tertuang pada tugas pokok dan tugas bantuan.

- a) Memelihara dan meningkatkan kemampuan prajurit kodim sebagai aparat teritorial terutama dalam bidang 5 (lima) kemampuan teritorial.
- b) Memelihara dan meningkatkan kemampuan prajurit Kodim di bidang kemiliteran.

- c) Memelihara dan meningkatkan rasa cinta terhadap tanah air dengan tetap memegang teguh saptamarga, sumpah prajurit dan 8 (delapan) wajib TNI.
- d) Selalu memupuk dan memelihara rasa kesetiakawanan dan senasib sepenanggungan prajurit dan PNS Kodim.
- e) Memelihara dan meningkatkan kerja sama dengan seluruh instansi dan segenap komponen masyarakat guna menciptakan situasi kabupaten Kudus yang kondusif, aman dan damai.
- f) Meningkatkan kemandirian TNI-Rakyat serta memupuk kecintaan rakyat terhadap Kodim melalui binter.

2. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik		Jumlah	%
Usia	30 - 39 Thn	21	27
	40 - 49 Thn	49	62
	> 50 Thn	9	11
Jumlah		79	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	79	100
	Perempuan	-	-
Jumlah		79	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran responden penelitian dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

Tabel 4.3 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Nilai	Keterangan
1,00 - 1,80	Tidak Baik
1,81 - 2,60	Kurang Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2013)

1) Kepemimpinan (X_1)

Variabel Kepemimpinan (X_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik ($X_{1.1}$), kemampuan yang efektifitas ($X_{1.2}$), kepemimpinan yang partisipatif ($X_{1.3}$), kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu ($X_{1.4}$), dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.4 s/d Tabel 4.8.

Tabel 4.4 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik ($X_{1.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin sudah memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.		Pemimpin mampu memotivasi anggotanya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	22	27,8	15	19,0
Setuju	31	39,2	39	49,4
Netral	26	32,9	25	31,6
Tidak Setuju				
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	3.9494		3.8734	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik (Tabel 4.4) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pemimpin sudah memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, sebanyak 31 responden (39,2%) menyatakan setuju, 26 responden (32,9%) menyatakan netral dan 22 responden (27,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,94 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Untuk item Pemimpin mampu memotivasi anggotanya, sebanyak 39 responden (49,4%) menyatakan setuju, 25 responden (31,6%) menyatakan netral dan 15 responden (19,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,87 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang mampu memotivasi anggotanya.

Tabel 4.5 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan yang efektivitas (X_{1.2}).

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuannya.		Pemimpin hadir tepat waktu ke kantor.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	19	24,1	18	22,8
Setuju	26	32,9	27	34,2
Netral	34	43,0	32	40,5
Tidak Setuju			2	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	3.8101		3.7722	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemampuan yang efektivitas (Tabel 4.5) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pemimpin mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuannya, sebanyak 34 responden (43,0%) menyatakan netral, 26 responden (32,9%) menyatakan setuju dan 19 responden (24,1%) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai rerata 3,81 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuannya.

2. Untuk item Pemimpin hadir tepat waktu ke kantor, sebanyak 32 responden (40,5%) menyatakan netral, 27 responden (34,2%) menyatakan setuju, 18 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 3,77 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang hadir tepat waktu ke kantor.

Tabel 4.6 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepemimpinan yang partisipatif (X_{1.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan baik.		Pemimpin mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	32,9	14	17,7
Setuju	32	40,5	40	50,6
Netral	26	32,9	25	31,6
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.9367		3.8608	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kepemimpinan yang partisipatif (Tabel 4.6) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pemimpin mampu menyelesaikan masalah dengan cepat dan baik, sebanyak 32 responden (40,5%) menyatakan setuju, 26 responden (32,9%) menyatakan netral dan 21 responden (26,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,93 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang mampu meyelesaikan masalah dengan cepat dan baik.

- Untuk item Pemimpin mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju, 25 responden (31,6%) menyatakan netral dan 14 responden (17,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,86 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang mampu meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan.

Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (X_{1.4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin bersedia menggunakan sisa waktu pribadi untuk kepentingan organisasi.		Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	20	25,3	18	22,8
Setuju	25	31,6	27	34,2
Netral	34	43,0	32	40,5
Tidak Setuju	-	-	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	3.8228		3.7722	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- Untuk item Pemimpin bersedia menggunakan sisa waktu pribadi untuk kepentingan organisasi, sebanyak 34 responden (43,0%) menyatakan netral, 25 responden (31,6%) menyatakan setuju dan 20 responden (25,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,82 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang bersedia menggunakan sisa waktu pribadi untuk kepentingan organisasi.

2. Untuk item Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target, sebanyak 32 responden (40,5%) menyatakan netral, 27 responden (34,2%) menyatakan setuju, 18 responden (22,8%) menyatakan sangat setuju dan 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 3,77 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target.

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (X_{1.5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus ditangani sendiri dan kelompok.		Pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	21	26,6	21	26,6
Setuju	17	21,5	23	29,1
Netral	41	51,9	32	40,5
Tidak Setuju	-	-	3	3,8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	3.7468		3.7848	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pemimpin bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus ditangani sendiri dan kelompok, sebanyak 41 responden (51,9%) menyatakan netral, 21 responden (26,6%) menyatakan sangat setuju dan 17 responden (21,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3.74 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang harus ditangani sendiri dan kelompok.
2. Untuk item Pemimpin memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan, sebanyak 32 responden (40,5%) menyatakan netral,

23 responden (29,1%) menyatakan setuju, 21 responden (26,6%) menyatakan sangat setuju dan 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju dengan nilai rerata 3,78 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Pemimpin yang memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.

2) Kapabilitas

Variabel Kapabilitas (X_2) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari fungsi keuangan ($X_{1.1}$), operasi ($X_{1.2}$), sumber daya manusia ($X_{1.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.9 s/d Tabel 4.11.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Keterampilan atau keahlian ($X_{2.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki kekuatan dalam keahlian yang dimiliki.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu menonjolkan keterampilannya saat sedang bekerja ataupun saat di lapangan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	33	41,8	24	30,4
Setuju	30	38,0	39	49,4
Netral	16	20,3	16	20,3
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.2152		4.1013	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Keterampilan atau keahlian (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki kekuatan dalam keahlian yang dimiliki, sebanyak 33 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (38,0%) menyatakan setuju dan 16 responden (20,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,21 (Kategori sangat baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt sangat baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang memiliki kekuatan dalam keahlian yang dimiliki.

2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu menonjolkan keterampilannya saat sedang bekerja ataupun saat di lapangan, sebanyak 39 responden (49,4%) menyatakan setuju, 24 responden (30,4%) menyatakan sangat setuju dan 16 responden (20,3%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,10 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang mampu menonjolkan keterampilannya saat sedang bekerja ataupun saat di lapangan.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset sumber daya manusia (X_{2.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt sudah berpengalaman seluruhnya sehingga tidak merasa kesulitan saat melakukan pekerjaan.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja demi mencapai misi organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	31	39,2	29	36,7
Setuju	23	29,1	25	31,6
Netral	25	31,6	23	29,1
Tidak Setuju	-	-	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.1899		4.1899	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Aset sumber daya manusia (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt sudah berpengalaman seluruhnya sehingga tidak merasa kesulitan saat melakukan pekerjaan, sebanyak 31 responden (39,2%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (31,6%) menyatakan netral dan 23 responden (29,1%) menyatakan sangat setuju,

dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt syang udah berpengalaman seluruhnya sehingga tidak merasa kesulitan saat melakukan pekerjaan.

2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja demi mencapai misi organisasi, sebanyak 29 responden (36,7%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (31,6%) menyatakan setuju, 23 responden (29,1%) menyatakan netral dan 2 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja demi mencapai misi organisasi.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Aset organisasi bernilai (X_{2.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt mempunyai komputer yang cukup untuk bekerja.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu mengoprasikan tekhnologi dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	32	40,5	32	40,5
Setuju	14	17,7	19	24,1
Netral	33	41,8	25	31,6
Tidak Setuju	-	-	3	3,8
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.9873		4.0127	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Aset organisasi bernilai (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt mempunyai komputer yang cukup untuk bekerja, sebanyak 33 responden (41,8%) menyatakan netral, 32

responden (40,5%) menyatakan sangat setuju dan 14 responden (17,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,98 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang mempunyai komputer yang cukup untuk bekerja.

2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu mengoprasikan teknologi dalam bekerja, sebanyak 32 responden (40,5%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (31,6%) menyatakan netral, 19 responden (24,1%) menyatakan setuju dan 3 responden (3,8%) menyatakan tidak setuju, dengan nilai rerata 4,01 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang mampu mengoprasikan teknologi dalam bekerja.

3) Komitmen

Variabel Komitmen (X_3) dibentuk oleh 3 (tiga) indikator yang terdiri dari komitmen afektif ($X_{1.1}$), komitmen berkelanjutan ($X_{1.2}$), komitmen normatif ($X_{1.3}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.12 s/d Tabel 4.14.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen afektif ($X_{3.1}$)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki keinginan berkarir di organisasi.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mengabdikan dirinya untuk organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	34	43,0	30	38,0
Setuju	26	32,9	31	39,2
Netral	19	24,1	18	22,8
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.1899		4.1519	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Komitmen afektif (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki keinginan berkarir di organisasi, sebanyak 34 responden (43,0%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (32,9%) menyatakan setuju dan 19 responden (24,1%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang memiliki keinginan berkarir di organisasi.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mengabdikan dirinya untuk organisasi, sebanyak 31 responden (39,2%) menyatakan setuju, 30 responden (38,0%) menyatakan sangat setuju dan 18 responden (22,8%) menyatakan netral, dengan nilai rerata 4,15 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang mengabdikan dirinya untuk organisasi.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen berkelanjutan (X_{3.2})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki rasa cinta kepada pekerjaan dan organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	35	44,3	33	41,8
Setuju	24	30,4	28	35,4
Netral	20	25,3	18	22,8
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	4.1899		4.1899	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Komitmen berkelanjutan (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi, sebanyak 35 responden (44,3%) menyatakan sangat setuju, 24 responden (30,4%) menyatakan setuju dan 20 responden (25,3%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang bersedia mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki rasa cinta kepada pekerjaan dan organisai, sebanyak 33 responden (41,8%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (35,4%) menyatakan setuju dan 18 responden (22,8%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,18 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang memiliki rasa cinta kepada pekerjaan dan organisai.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Komitmen normatif (X_{3.3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt setia kepada organisasi.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki rasa bangga bekerja pada organisai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	37	46,8	40	50,6
Setuju	21	26,6	23	29,1
Netral	21	26,6	16	20,3
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
Mean	4.2025		4.3038	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Komitmen normatif (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt setia kepada organisasi, sebanyak 37 responden (46,8%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (26,6%) menyatakan netral dan 21 responden (26,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 4,20 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang setia kepada organisasi.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki rasa bangga bekerja pada organisai, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (29,1%) menyatakan setuju dan 16 responden (20,3%) menyatakan netral dengan nilai rerata 4,30 (Kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt sangat baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang memiliki rasa bangga bekerja pada organisai.

4) Kinerja Anggota Satuan Kodim 0203/ LKT

Variabel Kinerja (Y_1) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas ($X_{1.1}$), kuantitas ($X_{1.2}$), ketepatan waktu ($X_{1.3}$), efektifitas ($X_{1.4}$), dan kemandirian ($X_{1.5}$). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas (Y_1)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki kualitas kerja yang baik.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	1,3	-	-
Setuju	30	38,0	36	45,6
Netral	48	60,8	43	54,4
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.4051		3.4557	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kualitas (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki kualitas kerja yang baik, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan netral, 30 responden (38,0 %) menyatakan setuju dan 1 responden (1,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rerata 3,40 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt cukup dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang memiliki kualitas kerja yang baik.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 43 responden (54,4%) menyatakan netral dan 36 responden (45,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rerata 3,45 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas (Y.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki kinerja yang baik demi menghasilkan pekerjaan yang baik juga, sehingga mampu untuk mencapai misi dari organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	1	1,3
Setuju	37	46,8	40	50,6
Netral	42	53,2	38	48,1
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.4684		3.5316	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kuantitas (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 42 responden (53,2%) menyatakan netral dan 37 responden (46,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,46 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt memiliki kinerja yang baik demi menghasilkan pekerjaan yang baik juga, sehingga mampu untuk mencapai misi dari organisasi, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju, 38 responden (48,1%) menyatakan netral dan 1 responden (1,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,53 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang memiliki kinerja yang baik demi menghasilkan pekerjaan yang baik juga, sehingga mampu untuk mencapai misi dari organisasi.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketetapan waktu (Y.3)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt bekerja secara cepat dan tanggap.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Setuju	37	46,8	40	50,6
Netral	42	53,2	39	49,4
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.4684		3.5063	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Ketetapan waktu (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, sebanyak 42 responden (53,2%) menyatakan netral dan 37 responden (46,8%) menyatakan setuju dengan nilai rerata 3,46 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt bekerja secara cepat dan tanggap, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju dan 39 responden (49,4%) menyatakan netral dengan nilai rerata 3,50 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang bekerja secara cepat dan tanggap, sehingga mampu untuk mencapai misi dari organisasi.

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektifitas (Y.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt sudah memanfaatkan teknologi yang ada.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu memaksimalkan anggaran organisasi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	2	2,5	2	2,5
Setuju	29	36,7	30	38,0
Netral	48	60,8	47	59,5
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.4177		3.4304	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Efektivitas (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt sudah memanfaatkan teknologi yang ada, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan netral, 29 responden (36,7%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,41 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang sudah memanfaatkan teknologi yang ada.
2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt mampu memaksimalkan anggaran organisasi, sebanyak 47 responden (59,5%) menyatakan netral, 30 responden (38,0%) menyatakan setuju dan 2 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,43 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang mampu memaksimalkan anggaran organisasi.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemandirian (Y.5)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.		Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt selalu komit kepada pekerjaannya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	1	1,3	-	-
Setuju	30	38,0	40	50,6
Netral	48	60,8	39	49,4
Tidak Setuju	-	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Total	32	100	32	100
<i>Mean</i>	3.4051		3.5063	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Indikator Kemandirian (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Anggota satuan kodim 0203/ Lkt memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, sebanyak 48 responden (60,8%) menyatakan netral, 30

responden (38,0%) menyatakan setuju dan 1 responden (1,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rerata 3,40 (Kategori cukup baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt cukup baik dalam Anggota satuan kodim 0203/ Lkt yang memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.

2. Untuk item Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt selalu komit kepada pekerjaannya, sebanyak 40 responden (50,6%) menyatakan setuju dan 39 responden (49,4%) menyatakan netral dengan nilai rerata 3,50 (Kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Kodim 0203/ Lkt baik dalam Anggota satuan Kodim 0203/ Lkt yang selalu komit kepada pekerjaannya.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pernyataan dianggap valid.

Tabel 4.20 Uji Validitas (X₁) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X1.1.1	0,820	0,3	Valid
Pernyataan X1.1.2	0,860	0,3	Valid
Pernyataan X1.2.1	0,878	0,3	Valid
Pernyataan X1.2.2	0,822	0,3	Valid
Pernyataan X1.3.1	0,809	0,3	Valid
Pernyataan X1.3.2	0,851	0,3	Valid
Pernyataan X1.4.1	0,882	0,3	Valid
Pernyataan X1.4.2	0,822	0,3	Valid
Pernyataan X1.5.1	0,868	0,3	Valid
Pernyataan X1.5.2	0,858	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.20 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.21 Uji Validitas (X₂) Kapabilitas
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X2.1.1	0,810	0,3	Valid
Pernyataan X2.1.2	0,820	0,3	Valid
Pernyataan X2.2.1	0,857	0,3	Valid
Pernyataan X2.2.2	0,824	0,3	Valid
Pernyataan X2.3.1	0,903	0,3	Valid
Pernyataan X2.3.2	0,902	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.21 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kapabilitas dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22 Uji Validitas (X₃) Komitmen
Item-Total Statistics

Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
Pernyataan X3.1.1	0,859	0,3	Valid
Pernyataan X3.1.2	0,890	0,3	Valid
Pernyataan X3.2.1	0,895	0,3	Valid
Pernyataan X3.2.2	0,830	0,3	Valid
Pernyataan X3.3.1	0,873	0,3	Valid
Pernyataan X3.3.2	0,895	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.22 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir

pernyataan pada variabel komitmen dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23 Uji Validitas (Y₁) Kinerja
Item-Total Statistics

Simbol	r _{hitung}	r _{kritis}	Keterangan
Pernyataan Y1.1.1	0,597	0,3	Valid
Pernyataan Y1.1.2	0,466	0,3	Valid
Pernyataan Y1.2.1	0,587	0,3	Valid
Pernyataan Y1.2.2	0,659	0,3	Valid
Pernyataan Y1.3.1	0,587	0,3	Valid
Pernyataan Y1.3.2	0,803	0,3	Valid
Pernyataan Y1.4.1	0,776	0,3	Valid
Pernyataan Y1.4.2	0,694	0,3	Valid
Pernyataan Y1.5.1	0,597	0,3	Valid
Pernyataan Y1.5.2	0,863	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.23 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom r_{hitung} yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kinerja dapat dinyatakan valid (sah) karena nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.24 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,955 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.25 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,924 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel kapabilitas adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.26 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,938 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel komitmen adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.27 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

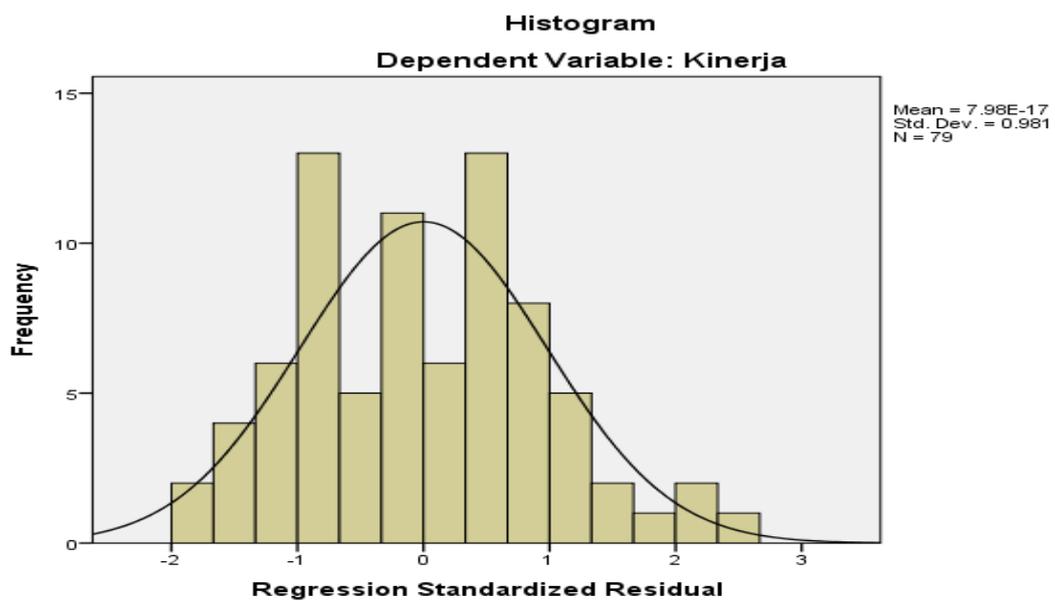
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari tabel 4.27 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,859 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

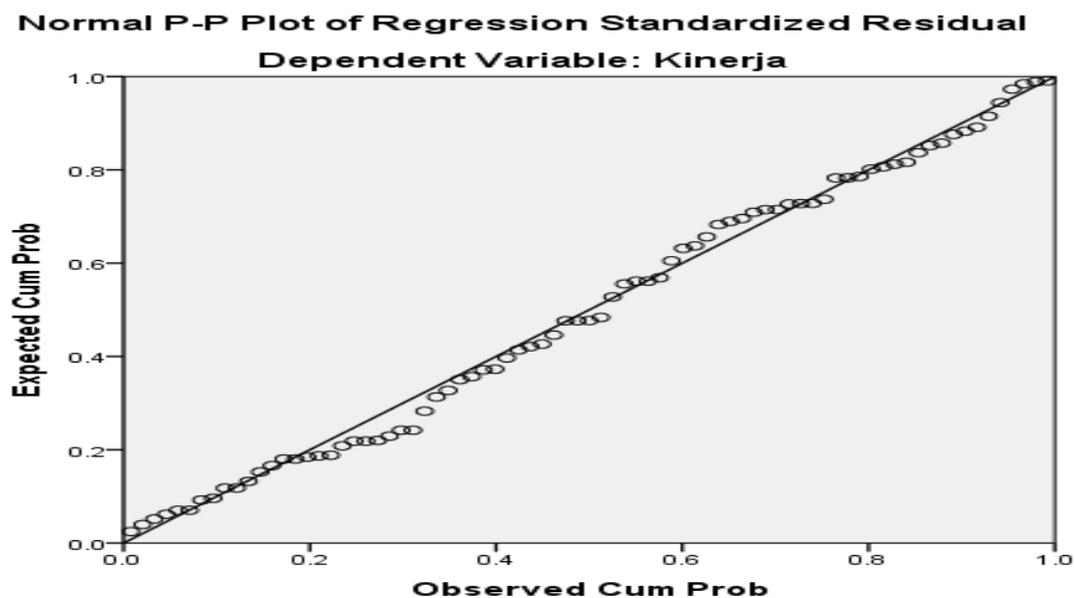
a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada pun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Kurva Histogram Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari hasil output SPSS Gambar 4.1 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki pola (lonceng) atau data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data.



Gambar 4.2 Grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.2. dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Penyebaran titik – titik menggambarkan data – data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji *Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS)* yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak jika nilai *Asym.sig (2-tailed) >* taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.28 Uji Normalitas One Sample Kolmogrov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74558782
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.053
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Pada tabel 4.28 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Model regresi pada Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 5.0 , maka tidak terjadi multikolinieritas seperti pada tabel 4.29 sbb:

Tabel 4.29 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.834	4.603		1.919	.059		
Kepemimpinan	.490	.081	.965	6.050	.000	.336	2.980
Kapabilitas	-.334	.099	-.419	-3.381	.001	.554	1.805
Komitmen	.599	.105	.733	5.721	.000	.520	1.923

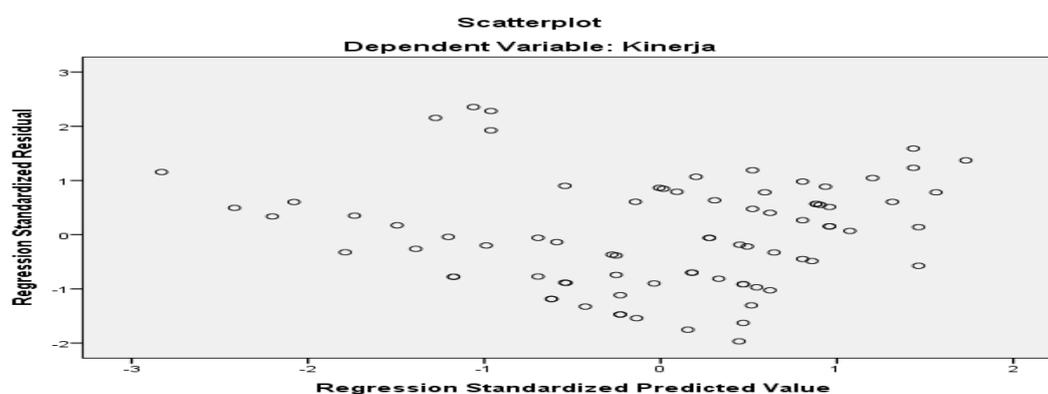
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Tabel 4.29 mengisyaratkan kedua variabel memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan. Untuk variabel Kepemimpinan $0,336 > 0,10$, variabel Kapabilitas sebesar $0,554 > 0,10$ dan variabel Komitmen $0,520 > 0,10$. Sedangkan untuk nilai VIF variabel Kepemimpinan $2.980 < 5,0$, variabel Kapabilitas $1.805 < 5,0$ dan variabel Komitmen $1.923 < 5,0$, ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi sesama variabel dependennya atau tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *Scatterplot* dibawah ini.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas menggambarkan bahwa titik– titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt berdasarkan variabel independennya.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.30 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8.834	4.603		1.919	.059		
Kepemimpinan	.490	.081	.965	6.050	.000	.336	2.980
Kapabilitas	-.334	.099	-.419	-3.381	.001	.554	1.805
Komitmen	.599	.105	.733	5.721	.000	.520	1.923

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.30 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 8.834 + 0,490 X_1 + -0,334 X_2 + 0,599 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah :

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel- variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja anggota satuan (Y) adalah sebesar 8.834.

- 2) Jika terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1, maka kinerja anggota satuan (Y) akan meningkat sebesar 0,490.
- 3) Jika terjadi peningkatan kapabilitas sebesar 1, maka kinerja anggota satuan (Y) akan meningkat sebesar -0,334.
- 4) Jika terjadi peningkatan komitmen sebesar 1, maka kinerja anggota satuan (Y) akan meningkat sebesar 0,599.

7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alatbantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22. Data – data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan :

a. Uji signifikan parsial (Uji t)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Kepemimpinan (X_1), Kapabilitas (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y). Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian secara parsial seperti terlihat pada Tabel 4.31:

Tabel 4.31 Hasil Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	8.834	4.603		1.919	.059
	Kepemimpinan	.490	.081	.965	6.050	.000
	Kapabilitas	-.334	.099	-.419	-3.381	.001
	Komitmen	.599	.105	.733	5.721	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Coefficients* secara parsial dari nilai – nilai masing – masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 6.050 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.050 > 1.992$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) yaitu sebesar 0,490.

2. Variabel Kapabilitas (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Kapabilitas (X_2) adalah -3.381 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-3.381 > 1.992$) dan nilai Sig. > 0.05 ($0,001 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kapabilitas (X_2) secara negatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) yaitu sebesar -0,334.

3. Variabel Komitmen (X_3)

Nilai t_{hitung} variabel Komitmen (X_3) adalah 5.721 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.721 > 1.992$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) yaitu sebesar 0,599.

b. Uji Simultan (Uji F)

Setelah pengujian secara parsial (uji t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji F. Dalam uji F ini bertujuan untuk menguji secara serempak pengaruh variabel Disiplin (X_1), dan Motivasi (X_2)

terhadap variabel dependen Kinerja Staf pengajar (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada Tabel 4.32 :

Tabel 4.32 Hasil Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	331.054	3	110.351	14.076	.000 ^b
	Residual	587.984	75	7.840		
	Total	919.038	78			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Kapabilitas, Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari Tabel 4.32 gambaran data terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14.076 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah menggunakan rumus ($F_{tabel} = F(K : n - k) = F(3:76) = 2,72$), jadi nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,72. Dapat disimpulkan bahwa nilai $F_{hitung} 14.076 > \text{nilai } F_{tabel} 2,72$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Kapabilitas (X_2) dan Komitmen (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh / kemampuan variabel independen dalam menerangkan / menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.33 :

Tabel 4.33 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.335	2.79996

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kapabilitas, Kepemimpinan
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 4.33 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai *adjusted R Square* sebesar 0,335 atau 33,5% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan tentang variabel Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt (Y) sebesar 33,5% sedang sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.
- 2) Nilai R sebesar 0.600 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen terhadap Kinerja.

Tabel 4.34 Tipe hubungan pada Uji determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

Sumber: Sugiyono (2013)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dilakukan melalui kajian untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan berdasarkan metode analisis regresi linier berganda.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.050 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika kepemimpinan meningkat, maka kinerja anggota satuan akan meningkat sebesar 0,490 satuan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan di Kodim 0203/Lkt yang terdiri dari kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, maka kinerja Kodim 0203/Lkt akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Sofwan Nizar (2017) menunjukkan bahwa “secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu anggota satuan TNI- AD Kodim 0203/Lkt masih kurang dalam memiliki kemampuan yang efektivitas dalam bekerja.

2. Pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kapabilitas secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar -3.381 dengan

sig. 0.001. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah negatif menunjukkan bahwa jika kapabilitas meningkat, maka kinerja anggota satuan akan meningkat sebesar -0,334 satuan. Dengan kata lain ketika kapabilitas di Kodim 0203/Lkt yang terdiri dari keterampilan atau keahlian, aset sumber daya manusia dan aset organisasi yang bernilai, maka kinerja Kodim 0203/Lkt akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Arzia biwi, Ananta Wikrama Tungga Atmaja dan Nyoman Ari Surya Darmawan (2015) menunjukkan bahwa “Kapabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kapabilitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu anggota satuan Kodim 0203/Lkt masih kurang dalam keterampilan menyelesaikan pekerjaannya.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 5.721 dengan sig. 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa komitmen sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt. Arah positif menunjukkan bahwa jika komitmen meningkat, maka kinerja anggota satuan akan meningkat sebesar 0,599 satuan.

Dengan kata lain ketika komitmen di Kodim 0203/Lkt yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, maka kinerja Kodim 0203/Lkt akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo (2015) menunjukkan bahwa “ secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/ menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu anggota satuan Kodim 0203/Lkt masih kurang dalam mengorbankan kepentingan pribadi demi pekerjaannya.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pelaksanaan Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 14.076 dengan tingkat signifikan 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen yang dilakukan oleh Kodim 0203/Lkt, akan menyebabkan meningkatnya kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt secara bersamaan. Dengan kata lain ketika kepemimpinan yang terdiri kemampuan

untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik, kemampuan yang efektivitas, kepemimpinan yang partisipatif, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang, kapabilitas yang terdiri dari keterampilan atau keahlian, aset sumber daya manusia dan aset organisasi yang bernilai dan komitmen yang terdiri komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif, maka kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Noor Arifin dan Komaruddin (2009) “terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen dengan kinerja”.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/Lkt telah terlaksana dan selanjutnya hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah yaitu anggota satuan Kodim 0203/Lkt masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 6,050 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,050 > 1.992$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) sebesar 0,490, yang berarti setiap ada peningkatan Kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y).
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kapabilitas terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) adalah -0,334 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,334 > 1.992$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.001 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Kapabilitas (X_2) terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) sebesar -0,334, yang berarti setiap ada peningkatan Kapabilitas (X_2), maka akan meningkatkan Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y).
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komitmen terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt. Teruji dan dapat diterima

berdasarkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 5,721 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.992 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ $5,721 > 1.992$) dan nilai Sig. < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Besarnya pengaruh dari Komitmen (X_3) terhadap kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y) sebesar 0,599, yang berarti setiap ada peningkatan Komitmen (X_3), maka akan meningkatkan Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt (Y).

4. Kepemimpinan, kapabilitas dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt dengan nilai F_{hitung} sebesar 14.076 dan signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara Kepemimpinan, Kapabilitas dan Komitmen terhadap Kinerja anggota satuan Kodim 0203/ Lkt. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 14.076 dengan tingkat signifikan 0,000, lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar $2,72 = (14.076 > 2,72)$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis maupun untuk kepentingan studi selanjutnya, maka disampaikan saran sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Kodim 0203/ Lkt untuk mempertahankan Pemimpin yang sudah memiliki kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik. Disarankan juga kepada Kodim 0203/ Lkt untuk memperhatikan tanggung jawab pemimpin atas pekerjaan yang harus ditangani sendiri dan kelompok. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan cara membagi tugas

kepada setiap orang yang berkompeten di bidangnya dan saling berkomunikasi dengan baik agar segala pekerjaan yang dilakukan dapat selesai dengan cepat dan tepat.

2. Disarankan kepada Kodim 0203/ Lkt untuk mempertahankan anggota satuan yang memiliki kekuatan dalam keahlian yang dimiliki. Dan disarankan juga kepada Kodim 0203/ Lkt untuk memperhatikan anggota satuan yang belum mempunyai komputer yang cukup untuk bekerja. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menambah fasilitas komputer yang sudah ada agar anggota satuan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.
3. Disarankan kepada Kodim 0203/ Lkt untuk mempertahankan anggota satuan yang memiliki rasa bangga bekerja pada organisasi. Dan disarankan juga kepada Kodim 0203/ Lkt untuk memperhatikan anggota satuan yang belum mengabdikan dirinya untuk organisasi. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan cara menambah motivasi yang diberikan kepada anggota satuan agar mereka merasa mencintai pekerjaan dan organisasinya, ketika seseorang sudah mencintai pekerjaan dan organisasinya maka secara otomatis mereka juga akan mengabdikan dirinya kepada organisasinya.
4. Disarankan kepada Kodim 0203/ Lkt untuk mempertahankan anggota satuan yang bekerja secara cepat dan tanggap. Disarankan juga kepada Kodim 0203/ Lkt untuk memperhatikan anggota satuan yang belum memiliki kualitas kerja yang baik. Solusi yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan beberapa pelatihan kepada anggota satuan terutama yang belum banyak pengalaman agar kualitas kerja mereka akan semakin meningkat dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Daftar pustaka

BUKU

- Amir, M Taufik. 2011. *Managemen Strategi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Alberto et al. 2013. *Management Theory and Practise*. London: Letts Educational Aldine.
- Allandan Mayer. 2013. *The Measurement And Antecedents of Affective, continuance and normative commitment to the organization*. Journal of Occupational Psychology.
- Baker, dan Sinkula. 2013. *The Complementary Effects of Market Orientation and Entrepreneurial Orientation on Profitability in Small Businesses*. Journal of Small Business Management.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip- prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena semesta.
- Dessler, Gary. 2015. *Management Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, M. 2013. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kedua Erlangga.
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabet.
- Kasmir. 2016. *Management Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Umam Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cetakan 1 Pustaka Setia.
- Mathis, L, Robert, Jakson, H. 2012. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Mangkunegara. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan ke dua Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Cetakan ke tiga Refika Aditama.
- Manullang, Marihot dan Manuntun Pakpahan. 2014. *Metode Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mahmudi. 2015. *Managemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Edisi kedua Erlangga.
- Mahmudi. (2015). *Managemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Edisi ketiga UPP STIM YKPN.
- Rivai. 2014. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi revisi PT. Bumi Aksara.

- Robbins, S.P, dan M. Coulter. (2011). *Management terjemah*. Jakarta: Edisi sepuluh Erlangga.
- Rusiadi, dkk. (2013) *Metode Penelitian management, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU PERS.
- Rusiadi, dkk. (2014) *Metode Penelitian management, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU PERS.
- Veizhal Rivai, Mulyadi Dedy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sampurno. 2011. *Managemen strategi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian. 2012. *Kiat meningkatkan Produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simanjuntak. 2011. *Managemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABET.
- Soeprihanto. 2010. *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Terry, George R, dalam Afifudin. 2013. *Dasar- dasar Manajemen, (Terjemahan G.A Ticoalu)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tohardi. 2013. *Pemahaman Praktis Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura. Mandar Maju.
- Wahjosumidjo. 2014. *Management Sumber Daya Manusia*. Bandung: Edisi revisi Sulita.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Wibowo. 2011. *Managemen Kinerja*. Jakarta: Cetakan ke empat Razawali Pers.

JURNAL:

- Arzia biwi, Ananta Wikrama Tungga Atmaja dan Nyoman Ari Surya Darmawan. 2015. Pengaruh kapabilitas personal dan dukungan manajemen puncak terhadap kinerja sistem informasi akuntansi PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi Singaraja.

- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Bambang Agung Prasetyo. 2017. Pengaruh Kekuatan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Prajurit Batalyon Perhubungan.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara/
- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Iqbal Ramadhani L. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada organisasi Kodim 0714.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan kompetensi lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JEpa, 5(2), 148-155.
- Ida Respatiningsih dan Frans Sudirjo. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang Jaya)..
- Noor Arifin dan Komaruddin. 2009. Analisis pengaruh kepemimpinan, kapabilitas, komitmen terhadap kinerja anggota satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). Jumant, 9(1), 13-25.
- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).
- Sumber: <file:///C:/Users/User/Downloads/Documents/Naskah%20Publikasi.pdf>.
Di ambil pada tanggal 18 November 2018. Pukul 15.36 Wib. Di Binjai.
- Sofwan Nizar. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Danramil dalam melaksanakan pembinaan teritorial di Kodim 0502/ Jakarta Utara.
- Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/13>

[5-913-1-PB.pdf](#) . Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 11.37 Wib. Di Binjai.

Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/116-775-1-PB.pdf>. Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 13.25 Wib. Di Binjai.

Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/54-4691-1-SM.pdf>. Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 15.04 Wib. Di Binjai.

Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/2753-6043-1-PB.pdf>. Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 15.17 Wib. Di Binjai.

Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/142-563-1-PB.pdf>. Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 16.37 Wib. Di Binjai.

Sumber:<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/17742-19702-1-PB.pdf> . Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 16.45 Wib. Di Binjai.

Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.

Sumber: <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Penelitian%20Terdahulu%20Endah/162-753-1-PB.pdf> . Di ambil pada tanggal 12 April 2019. Pukul 17.00 Wib. Di Binjai.

Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.

Triana Fitriastuti. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja karyawan.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.