

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Vony Prihasnu

ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of leadership (X1) and employee commitment (X2) on employee performance (Y) through motivation (Z). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample of respondents is 75 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses the BLUE assumption test, hypothesis testing and path analysis. The results of the study showed that: First, the leadership variable has a significant influence on motivation, where the t-value is 6.893 and the significance value is 0.000. Second, the employee commitment variable has a significant influence on motivation, where the t-value is 24.555 and the significance value is $0.000 < 0.05$. Third, the leadership variable has a significant influence on employee performance, where the t-value is 8.301 and the significance value is 0.000. Fourth, the employee commitment variable has a significant influence on employee performance, where the t-value is 8.785 and the significance value is 0.000. Fifth, the motivation variable has a significant influence on employee work performance, where the t-value is 7.880 and the significance value is 0.000. Sixth, the leadership variable cannot go through the mediation variable, namely motivation, in influencing employee work performance, because the value of the indirect influence of leadership on employee work performance through motivation is smaller than the value of the direct influence ($0.406 < 0.762$). Then the employee commitment variable cannot go through the mediation variable, namely motivation, in influencing employee work performance, because the value of the indirect influence of leadership on employee work performance through motivation is smaller than the value of the direct influence ($0.657 < 0.717$).
Keywords: Leadership, Commitment, Motivation and work performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan (X_1) dan komitmen pegawai (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*, dimana sampel respondennya sebanyak 75 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan uji asumsi BLUE, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian diperoleh bahwa : Pertama, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,893 dan nilai signifikansi 0,000. Kedua, variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 24,555 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,301 dan nilai signifikansi 0,000. Keempat, variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,785 dan nilai signifikansi 0,000. Kelima, variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,880 dan nilai signifikansi 0,000. Keenam, variabel kepemimpinan tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,406 < 0,762$). Kemudian variabel komitmen pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,657 < 0,717$).
Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen, Motivasi dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan keuangan negara merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi kehidupan perekonomian suatu negara, karena berkaitan erat dengan mampu dan tidaknya negara dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita negara serta menciptakan kesejahteraan. Lemahnya sistem pengelolaan keuangan negara dan sistem hukum adalah pemicu tindakan penyalahgunaan kekayaan dan keuangan negara serta maraknya tindakan KKN.

Pengelolaan keuangan negara memiliki tujuan untuk menjaga dan menjamin eksistensi negara dan membiayai pengelolaan negara untuk mewujudkan kesejahteraan. Semua negara dikelola secara tertib, sesuai dan taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan akuntabel. Agar segala kekurangan dalam laporan keuangan pemerintah dapat dideteksi secara akurat sebagai bahan dalam memperbaiki sistem pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara serta sebagai bahan dalam pengambilan kebijakan secara tepat maka diperlukan suatu lembaga negara khusus yang independen, obyektif, dan tidak memihak dalam memeriksa laporan keuangan pemerintah. lembaga yang dimaksud adalah Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

Untuk mewujudkan tujuan negara, perlu dibangun suatu sistem pengelolaan keuangan negara yang bertumpu pada prinsip-prinsip ketertiban, ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan akuntabel. Bagian dari sistem pengelolaan keuangan negara adalah sistem pengawasan dan pemeriksaan untuk memasukkan bahwa apakah keuangan negara telah dilaksanakan sesuai target dan tujuan yang hendak dicapai.

Manusia sebagai unsur penting dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap eksistensi dan kompetensi sebuah organisasi. Artinya, eksistensi dan kompetensi organisasi dapat diwujudkan melalui kegiatan manusia. Oleh karena itu, eksis tidaknya sebuah organisasi, serta kompetitif tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dan ditentukan oleh manusia. Hal ini sangat penting artinya dalam rangka menghadapi arus perubahan zaman, lingkungan, atau iklim saat ini dan yang akan datang.

Setiap organisasi diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin. Karena dengan terkelolanya faktor sentral ini melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, tujuan dan cita-cita organisasi akan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya organisasi yang baik menjadi hal penting untuk terus ditingkatkan untuk keberlangsungan eksistensi organisasi (Garaika, 2020).

Diantara faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kepemimpinan. Peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi sangat diperlukan dalam rangka mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, jika tidak ada kepemimpinan yang baik, maka tujuan organisasi pun akan sulit dicapai. Pemimpin adalah seseorang yang dapat menimbulkan motivasi, partisipasi dan kepuasan pegawai yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Gibson, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya untuk menggunakan pengaruhnya dalam memotivasi individu agar mencapai suatu tujuan. Jika seorang pemimpin menginginkan adanya motivasi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai, maka dibutuhkan suatu

kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, dan untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut. Selain itu, perlu dipahami bahwa seorang pemimpin pasti mempunyai karakteristik tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik inilah yang akan sedikit banyak mempengaruhi perilaku dan gaya kepemimpinannya. Untuk itu, peran seorang pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik diharapkan dapat mengayomi para pegawai, sehingga membuat pegawai semakin segan dan loyal terhadap organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Donni, 2017).

Disamping faktor kepemimpinan, prestasi kerja pegawai juga ditentukan oleh komitmen pegawai. Komitmen kerja pegawai yaitu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai serta tujuan organisasi (Nurandini dan Lataruva, 2014). Komitmen yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan prestasi kerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen

rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan prestasi kerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen merupakan “perspektif yang bersifat berperilaku dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Faktor selanjutnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yaitu dengan memberikan sebuah motivasi. Motivasi berkaitan dengan kondisi batin atau psikologi seseorang. Kondisi batin itu sendiri dapat terlihat dari semangat atau kegairahan kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi tempatnya bekerja. Dari segi psikologis kenyataan menunjukkan bahwa bergairah atau semangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi yang mendorongnya. Jika seseorang mempunyai sebuah motivasi yang kuat maka akan menimbulkan dampak positif pada dirinya untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, bahkan akan menimbulkan persaingan yang positif antar pegawai sehingga

mempunyai nilai lebih dimata organisasi (Samsudin, 2007:281) .

Auditorat Utama Keuangan Negara I sebagai salah satu unsur pelaksana tugas pemeriksaan, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada BPK melalui Anggota I BPK/Pimpinan Pemeriksaan Keuangan Negara I BPK. AKN I dipimpin oleh seorang Auditor Utama. Banyak asumsi yang menekankan bahwa melalui kepemimpinan, komitmen pegawai dan motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja yang baik, mendorong Auditorat Utama Keuangan Negara I untuk mengutamakan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai melalui suatu konsep yang tepat. Namun pada kenyataannya masih terdapat beberapa permasalahan dalam meningkatkan prestasi kerja seperti pegawai yang dituntut mempunyai motivasi dalam bekerja. Akan tetapi pada saat ini masih adanya pegawai yang masih bersifat pasif dalam pekerjaannya. Masih banyak terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan keahliannya dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan tersebut masih kurang efektif dan efisien. Pegawai belum berupaya dalam mengembangkan kreativitas kerja, pegawai belum berantusias untuk berprestasi tinggi dan belum menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: **"Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Auditorat Utama Keuangan**

Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia."

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif yang bertujuan menguraikan sifat dan karakteristik data-data atau variabel yang akan diujikan. Dalam penelitian ini data yang didapat akan dianalisis secara statistik dengan program SPSS versi 26. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia golongan III dan IV dengan jumlah keseluruhan 304 orang. Jumlah sampel responden dalam penelitian ini sebanyak 75 orang responden. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *Proportionate Stratified Random Sampling dengan tingkat error 10%*.

a. Analisis Regresi

persamaan regresi sederhana yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

\hat{Y} = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Konstanta (intersep garis regresi dengan sumbu y)

b = Koefisien regresi variabel x (koefisien arah)

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_1)(\sum X_1) - (\sum X_1)(\sum X_1 Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

$$b = \frac{n \sum X_1 Y_1 - (\sum X_1)(\sum Y_1)}{n \sum X_1 - (\sum X_1)}$$

b. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menganalisanya, digunakan metode korelasi *product moment pearson*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- c. Analisis Koefisien Determinasi
Bila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka hubungan antara dua variabel adalah signifikan. Sedangkan bila nilai r_{hitung} lebih kecil dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka hubungan tersebut tidak signifikan atau hubungan terjadi karena faktor kebetulan.

- d. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dinyatakan ada pengaruh yang signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka dinyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan.

- e. Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Apa yang dimaksud oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara 3 atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2016:249).

Pengaruh yang ditimbulkan dari model jalur di atas dapat ditulis sebagai berikut:

- 1) Model 1 (satu)

Pengaruh variabel independen X_1 (kepemimpinan) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan : $Y = f(X_1)$

- 2) Model 2 (dua)

Pengaruh parsial antara variabel X_2 (komitmen pegawai) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :

$$Y = f(X_2)$$

- 3) Model 3 (tiga)

Pengaruh parsial antara variabel Z (motivasi) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :

$$Y = f(X_3)$$

- 4) Model 4 (empat)

Pengaruh parsial antara variabel X_1 (kepemimpinan) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) melalui variabel motivasi (Z) dapat dirumuskan dengan :

$$Z = f(X_1)$$

$$Y = f(Z)$$

- 5) Model 5 (lima)

Pengaruh parsial antara variabel X_2 (komitmen pegawai) terhadap Y (prestasi kerja pegawai) melalui variabel motivasi (Z) dapat dirumuskan dengan :

$$Z = f(X_2)$$

$$Y = f(Z)$$

- 6) Model 6 (enam)

Pengaruh secara serempak antara X_1 (kepemimpinan), dan X_2 (komitmen pegawai) terhadap variabel Y (prestasi kerja pegawai) dapat dirumuskan dengan :

$$Y = f(X_1, X_2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Komitmen pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kepemimpinan terhadap motivasi adalah $\hat{Y} = 24,404 + 0,624X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta motivasi sebesar 24,404, maka jika terjadi penambahan satu

satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan motivasi sebesar 0,624 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi adalah 0,628. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,394 atau 39,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 39,4% dari motivasi ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan 60,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,893 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

2. Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi komitmen pegawai terhadap motivasi adalah $\hat{Y} = 0,413 + 0,994X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta motivasi sebesar 0,413, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen pegawai akan meningkatkan motivasi sebesar 0,994 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen pegawai dengan variabel motivasi adalah 0,944. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 89,2% dari motivasi ditentukan oleh komitmen pegawai, sedangkan 10,8% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan motivasi adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 24,555 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Komitmen pegawai terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 19,056 + 0,685X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta prestasi kerja pegawai sebesar 19,056, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,685 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel kepemimpinan dengan variabel prestasi kerja pegawai adalah 0,697. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,486 atau 48,6%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 48,6% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh kepemimpinan, sedangkan 51,4% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,301 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4. Pengaruh Komitmen pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 14,549 + 0,746X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta prestasi kerja pegawai sebesar 14,549, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen pegawai akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,746 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen pegawai dengan variabel prestasi kerja pegawai adalah 0,717. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,514 atau 51,4%. Hal tersebut mengandung makna

bahwa 51,4% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh komitmen pegawai, sedangkan 48,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,785 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi motivasi terhadap prestasi kerja pegawai adalah $\hat{Y} = 19,317 + 0,670X$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstanta prestasi kerja pegawai sebesar 19,317, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel motivasi akan meningkatkan prestasi kerja pegawai sebesar 0,670 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja pegawai adalah 0,678. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,460 atau 46,0%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 46,0% dari prestasi kerja pegawai ditentukan oleh motivasi, sedangkan 54,0% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,880 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

6. Pengujian Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi adalah $\hat{Y} = 0,440X_1 + 0,392Z + e$. Persamaan

tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel kepemimpinan, akan diikuti peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,440 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi, akan diikuti peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,392 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi adalah: $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho X_1 Z) \times (\rho ZY)$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur $\rho X_1 Z$ dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρZY menjadi $(0,628 \times 0,647) = 0,406$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,406. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara $\rho X_1 Y$ adalah sebesar 0,762. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,406 < 0,762)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi. Sedangkan "Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi adalah $\hat{Y} = 0,738X_2 + 0,008Z + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel komitmen pegawai, akan diikuti peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,738 kali, dan (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel motivasi, akan diikuti peningkatan prestasi kerja pegawai sebesar 0,008 kali. Selanjutnya hasil analisis jalur pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai

melalui motivasi adalah: $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (\rho_{X_2Z}) \times (\rho_{ZY})$. Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{X_2Z} dikalikan dengan nilai koefisien jalur ρ_{ZY} menjadi $(0,944 \times 0,697) = 0,657$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,657. Sedangkan nilai pengaruh langsung antara ρ_{X_2Y} adalah sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung yaitu $(0,657 < 0,717)$. Hasil analisis jalur tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai koefisien secara langsung komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 dan nilai koefisien determinasi sebesar 39,4%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 24,404 + 0,624X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 6,893 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap motivasi pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,994 dan nilai koefisien determinasi sebesar 89,2%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 0,413 + 0,994X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan motivasi adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 24,555 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,697 dan nilai koefisien determinasi sebesar 48,6%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 19,056 + 0,685X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara kepemimpinan dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,301 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,717 dan nilai koefisien determinasi sebesar 51,4%. Kemudian persamaan

regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 14,549 + 0,746X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen pegawai dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,785 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Auditorat Utama Keuangan Negara I (AKN I) Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,7%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 18,949 + 0,680X$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi dengan prestasi kerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 8,313 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
6. Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,406, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,762. Hal ini berarti variabel kepemimpinan tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,406 < 0,762$). Kemudian hasil penelitian tentang pengaruh komitmen pegawai terhadap prestasi kerja pegawai

melalui motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah sebesar 0,657, sedangkan nilai pengaruh langsung adalah sebesar 0,717. Hal ini berarti variabel komitmen pegawai tidak dapat melalui variabel mediasi yaitu motivasi dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai, karena nilai pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung ($0,657 < 0,717$)

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. (2013). *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. (2018). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- E. Mulyasa, (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly. (2019). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gouzali Saydani, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Jambatan.
- H. Malayu Hasibuan, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2013), *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ishak Arep & Hendri Tanjung, (2003). *Manajemen Motivasi*, Jakarta :

- Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Ivancevich, John, M., Robert, Konopaske. dan Michael, T. Matteson., (2008), *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Julitriarsa, Djati dan John Suprihanto. (2011). *Manajemen Umum Sebuah Pengantar Edisi Pertama*, Yogyakarta : BPFE.
- Kartini Kartono. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Makmur, Syarif. (2010). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Manulang, M & Marihot Manulang, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2015). *Psikologi Industri*, Jakarta : UI Press.
- Muslim, S. B. (2013). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Jakarta: Alfabeta.
- Ndraha, Talizidhu. (2013). *Metodologi Ilmu Pemerintahan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2011). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: CV Alfabeta.
- Rachmawati, Ike K. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Andi.
- Ricky W. Griffin, (2014). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2010). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS.
- Sunyoto, Danang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Edi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi; konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo, (2012). *Perencanaan Statistik*, Jakarta : LAN RI.
- Wilson, Bangun, (2010). *Intisari Manajemen*, Bandung : Refika Aditama.