

BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada riset ini responden ialah pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Jambi yang berjumlah 63 orang. Ciri responden pada riset ini ialah tipe kelamin, umur, lama bekerja, serta pembelajaran terakhir responden. Ciri responden bisa dilihat pada tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Karakteristik Responden

Deskripsi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Perempuan	28	44,44
Laki-Laki	35	55,6
Jumlah	63	100
Usia		
27 – 33	8	12,70
34 – 41	24	38,10
42 – 48	20	31,75
49 – 57	11	17,46
Jumlah	63	100
Lama Bekerja		
4 – 12	27	42,86
13 – 20	14	22,22
21 – 28	17	26,98
29 – 36	5	7,94
Jumlah	63	100
Pendidikan Terakhir		
SLTA	11	17,46
D3	8	12,70
S1	39	61,90
S2	5	7,94
Jumlah	63	100

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 1 tersebut bisa dikenal kalau responden lebih banyak berjenis kelamin pria sebesar 55, 6% ataupun 35 orang. Sebaliknya buat umur responden rata- rata terletak pada rentang umur 34 sampai 41 tahun 38, 10% ataupun 24 orang. Buat lama bekerja responden rata- rata pada rentang 4 hingga 12

Tahun. Kemudian untuk pendidikan terakhir responden rata-rata pada S1 sebesar 61,90% atau 39 orang.

5.2 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden

Deskripsi hasil asumsi responden ialah cerminan menimpa variabel-variabel pada riset ini ialah variabel style kepemimpinan birokrasi, kinerja pegawai, serta komitmen organisasi.

5.2.1 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Birokrasi

Bersumber pada hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total responden 63 orang, hasil asumsi responden variabel style kepemimpinan birokrasi yang terdiri dari 12 statment bisa dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Hasil Tanggapan Terhadap Gaya Kepemimpinan Birokrasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Pemimpin Tertinggi								
1	Pemimpin di instansi diangkat secara sah untuk memegang jabatan	1	1	15	21	25	257	Baik
2	Pemimpin bertanggung jawab atas pencapaian tujuan dalam organisasi	0	2	17	20	24	255	Baik
3	Pemimpin bertanggung jawab atas resiko terhadap keputusan yang diambil	1	1	10	27	24	261	Baik
Rata-rata							257,7	Baik
Diatur oleh Undang-Undang dan aturan resmi								
4	Kepemimpinan dijalankan berdasarkan undang-undang dan keputusan yang sudah ditetapkan	1	1	9	31	21	259	Baik
5	Keputusan pemimpin didasarkan pada peraturan yang telah disesuaikan	0	1	14	29	19	255	Baik
Rata-rata							257	Baik
Berdasarkan Fungsi								
6	Pemimpin memiliki fungsi dalam menjalankan setiap kegiatan pada organisasi	0	2	15	24	22	255	Baik

7	Pemimpin dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh pangkat dan jabatan	1	1	13	24	24	258	Baik
Rata-rata							256,5	Baik
Tata Aturan								
8	Setiap birokrat wajib menjalankan tugasnya sesuai dengan uraian pekerjaannya	0	0	9	32	22	265	Sangat Baik
9	Pegawai dalam organisasi dituntut untuk taat terhadap aturan yang berlaku	0	0	1	44	18	269	Sangat Baik
10	Pegawai diwajibkan untuk menjaga etika sesuai dengan kode etik organisasi	0	0	11	25	27	268	Sangat Baik
Rata-rata							267,3	Sangat Baik
Senioritas Kompetensi								
11	Lamanya bekerja pada instansi menjadi faktor yang berpengaruh dalam pengembangan karir	0	0	12	30	21	261	Baik
12	Evaluasi kinerja memiliki dampak signifikan terhadap pengembangan karir	0	0	6	33	24	270	Sangat Baik
Rata-rata							265,5	Sangat Baik
Rata-rata Gaya Kepemimpinan Birokrasi							260,8	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 2 bisa dilihat kalau style kepemimpinan birokrasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi kebanyakan baik. Perihal ini dikenal dari total nilai skor pada tiap item rata- rata sebesar 260, 8. Nilai skor paling tinggi ada pada penanda tata ketentuan dengan skor rata- rata 267, 3. Dengan ukuran paling tinggi ialah pada item no 10 ialah pegawai diharuskan buat melindungi etika cocok dengan kode etik organisasi. Pemimpin yang memprioritaskan nilai- nilai etika serta menekankan berartinya kepatuhan terhadap kode etik hendak membagikan akibat positif terhadap kinerja pegawai sebab dengan terdapatnya panduan yang jelas, pegawai bisa berperan lebih bijaksana serta tidak berubah- ubah dalam melaksanakan tugas mereka.

Hasil dari skor rata-rata yang sudah didapat pada variabel style kepemimpinan birokrasi sebesar 260,8 serta terkategori Baik. Perihal ini sebab pemimpin di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi yang cenderung berfokus pada penjelasan pekerjaan serta ketentuan yang berlaku bisa meningkatkan kinerja pegawai serta mendesak pegawai buat menggapai tujuan organisasi

5.2.2 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai

Bersumber pada hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total responden 63 orang, hasil asumsi responden variabel kinerja pegawai yang terdiri dari 13 statment bisa dilihat pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3 Hasil Tanggapan Terhadap Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Quality								
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi	0	0	12	30	21	261	Baik
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian	2	0	11	23	27	262	Baik
Rata-rata							261,5	Baik
Quantity								
3	Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standart organisasi	1	2	12	25	23	256	Baik
4	Jumlah penyeleseian pekerjaan melampaui target organisasisi	0	1	6	31	25	269	Sangat Baik
Rata-rata							262,5	Baik
Timelines								
5	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	0	2	13	23	25	260	Baik
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain.	0	0	6	30	27	273	Sangat Baik
Rata-rata							266,5	Sangat Baik

Cost Effectiveness								
7	Pegawai memaksimalkan penggunaan kemampuan sumberdaya manusia mencapai hasil tertinggi	0	0	11	26	26	267	Sangat Baik
8	Pegawai mampu memanfaatkan anggaran dan dapat menekan biaya yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	5	40	18	265	Sangat Baik
Rata-rata							266	Sangat Baik
Need For Supervision								
9	Pegawai memaksimalkan penggunaan teknologi dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	6	25	32	278	Sangat Baik
10	Kemampuan pegawai bekerja tanpa diawasi	0	1	13	28	21	258	Baik
Rata-rata							268	Sangat Baik
Interpersonal Impact								
11	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	1	2	13	24	23	255	Baik
12	Kemampuan pegawai memelihara harga dirinya	0	1	7	30	25	268	Sangat Baik
13	Memelihara nama baik organisasi	0	2	13	22	26	261	Baik
Rata-rata							261,3	Baik
Rata-rata Kinerja Pegawai							264,3	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 3 bisa dikenal kalau kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi bisa dikategorikan baik. Perihal ini bisa dilihat dari total skor item rata-rata sebesar 264,3. Skor paling tinggi pada penanda Need For Supervision dengan skor rata-rata sebesar 268. Dengan ukuran paling tinggi ialah pada item no 9 ialah pegawaii memaksimalkan penggunaani teknologii dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dalam

menuntaskan pekerjaan senantiasa menggunakan teknologi yang disediakan Industri dengan optimal.

Bersumber pada hasil rata-rata diatas bisa disimpulkan kalau kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dikategorikan baik dengan mendapatkan total skor rata-rata sebesar 264,3. Perihal ini sebab pemimpin serta pegawai di lembaga Dinas Perhubungan Provinsi Jambi cenderung mempunyai kinerja yang baik buat menggapai sasaran serta tujuan organisasi. Mereka pula mempraktikkan pemanfaatan sumber energi organisasi yang pas sasaran serta penyelesaian pekerjaan dengan baik. Perihal ini pula jadi aspek utama dalam menggapai skor kinerja yang besar di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

5.2.3 Deskripsi Hasil Tanggapan Responden Terhadap Komitmen Organisasi

Bersumber pada hasil jawaban kuesioner yang diterima dari total responden 63 orang, hasil asumsi responden variabel komitmen organisasi yang terdiri dari 7 statment bisa dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4 Hasil Tanggapan Terhadap Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
Komitmen Afektif								
1	Merasa nyaman didalam organisasi	0	1	14	29	19	255	Baik
2	Merasa bangga menjadi bagian organisasi	1	1	17	20	24	254	Baik
3	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini	0	0	14	31	18	256	Baik
Rata-rata							255	Baik
Komitmen Normatif								
4	Berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji	0	0	10	36	17	259	Baik
5	Berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat	0	0	9	37	17	260	Baik
Rata-rata							259,5	Baik
Komitmen Berkelanjutan								

6	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan	0	0	17	33	13	248	Baik
7	Yakin terhadap organisasi ini	0	0	17	28	18	253	Baik
Rata-rata							250,5	Baik
Rata-rata Komitmen Organisasi							255	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 4 bisa dikenal kalau komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi bisa dikategorikan baik. Perihal ini bisa dilihat dari total skor item rata-rata sebesar 255. Skor paling tinggi pada penanda komitmen normative dengan skor rata-rata sebesar 259, 5. Dengan ukuran paling tinggi ialah pada item no 5 ialah berkeinginan namun tinggal karena keuntungan yang didapat. Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi merasakan banyaknya keuntungan yang didapat sepanjang bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Bersumber pada hasil rata-rata diatas bisa disimpulkan kalau komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dikategorikan baik dengan mendapatkan total skor rata-rata sebesar 255. Perihal ini sebab keuntungan, kompensasi, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sepanjang bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi sehingga menimbulkan pegawai berkomitmen buat terus bekerja pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

5.3 Analisis Data

5.3.1 Analisis Outer Model

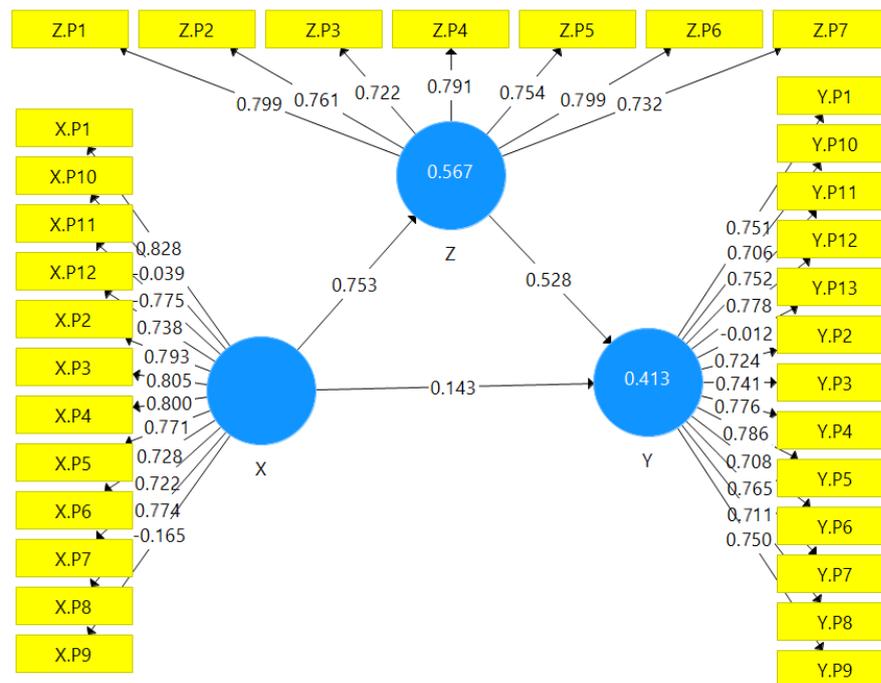
Ada 3 kriteria dalam metode analisis informasi memakai Smart PLS dalam outer model riset ini ialah convergent validity, discriminant validity, serta *compositive reliability*.

1. *Convergent Validity*

Sesi evaluasi validitas serta konvergensi dievaluasi dengan memakai model pengukuran. Dalam perihal ini, loading factor digunakan selaku acuan, yang didasarkan pada korelasi antara skor item ataupun skor komponen yang diestimasi oleh fitur lunak SmartPLS. Nilai pada outer loading diwajibkan 0, 7 buat riset yang

bertabiat confirmatory serta nilai outer loading antara 0, 6–0, 7 buat riset explanatory dan nilai AVE wajib >0,5.

Hasil *convergent validity* penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut:



Gambar 5.1 Outer Model Indikator Ke Dimensi

Hasil kalkulasi outer loading yang lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut:

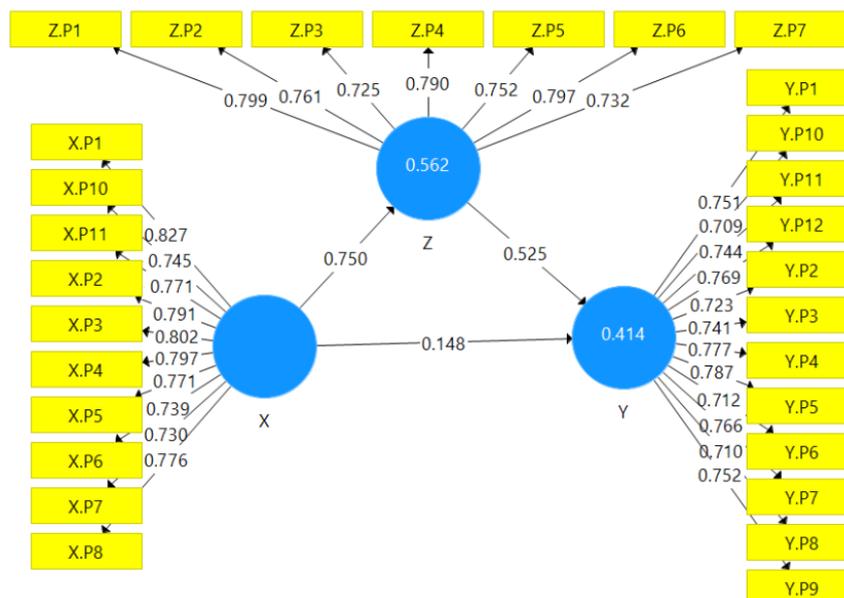
Tabel 5.5 Outer Loading Indikator Ke Dimensi

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	1	0,828	Valid
	2	0,793	Valid
	3	0,805	Valid
	4	0,800	Valid
	5	0,771	Valid
	6	0,728	Valid
	7	0,722	Valid
	8	0,774	Valid
	9	-0,165	Tidak Valid
	10	-0,039	Tidak Valid
	11	0,775	Valid
	12	0,738	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	1	0,751	Valid
	2	0,724	Valid
	3	0,741	Valid
	4	0,776	Valid
	5	0,786	Valid
	6	0,708	Valid
	7	0,765	Valid
	8	0,711	Valid
	9	0,750	Valid
	10	0,706	Valid
	11	0,752	Valid
	12	0,778	Valid
	13	-0,012	Tidak Valid
Komitmen Organisasi (Z)	1	0,799	Valid
	2	0,761	Valid
	3	0,722	Valid
	4	0,791	Valid
	5	0,754	Valid
	6	0,799	Valid
	7	0,732	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 5 tersebut bisa dilihat kalau ada penanda variabel yang tidak memenuhi persyaratan minimum outer loading ialah 0. 70. Sehabis penanda variabel yang tidak memenuhi ketentuan convergent validity dihilangkan dicoba kalkulasi ulang ialah selaku berikut :



Gambar 5.2 Outer Model Indikator Ke Dimensi Setelah Di Kalkulasi

Bersumber pada foto 5. 5 tersebut bisa dilihat kalau terdapatnya penanda yang sudah dihilangkan dari model sehingga cuma tersisa penanda yang memenuhi nilai minimum valid. Berikut merupakan tabel outer loading dari hasil kalkulasi ulang terhadap outer model, pada tabel 5.6 berikut:

Tabel 5.6 Outer Loading Indikator Ke Dimensi Setelah Di Kalkulasi

Variabel	Pernyataan	Outer Loading	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	1	0,827	Valid
	2	0,791	Valid
	3	0,802	Valid
	4	0,797	Valid
	5	0,771	Valid
	6	0,739	Valid
	7	0,730	Valid
	8	0,776	Valid
	11	0,745	Valid
	12	0,771	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,751	Valid
	2	0,723	Valid
	3	0,741	Valid
	4	0,777	Valid
	5	0,787	Valid
	6	0,712	Valid
	7	0,766	Valid
	8	0,710	Valid
	9	0,752	Valid
	10	0,709	Valid
	11	0,744	Valid
	12	0,769	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	1	0,799	Valid
	2	0,761	Valid
	3	0,725	Valid
	4	0,790	Valid
	5	0,752	Valid
	6	0,797	Valid
	7	0,732	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 6 tersebut bisa dilihat kalau seluruh nilai outer loading sehabis dicoba kalkulasi ulang mempunyai nilai 0. 7 yang bisa disimpulkan kalau penanda variabel sudah memenuhi ketentuan convergent validity serta bisa dikategorikan baik.

2. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas diskriminan ataupun *discriminant validity* dicoba dengan memakai nilai pada *cross loading*, Penanda bisa dikatakan penuh *discriminant validity* bila nilai *cross loading* penanda pada variabel tersebut lebih besar dibanding dengan variabel lain serta wajib >0.70 . Berikut adalah nilai *cross loading* dari indikator yang diteliti pada tabel 5.7 berikut:

Tabel 5.7 Nilai Discriminant Validity

Variabel	Pernyataan	Cross Loading	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	1	0,743	Baik
	2	0,745	Baik
	3	0,771	Baik
	4	0,780	Baik
	5	0,757	Baik
	6	0,753	Baik
	7	0,766	Baik
	8	0,713	Baik
	11	0,707	Baik
	12	0,792	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,752	Baik
	2	0,784	Baik
	3	0,744	Baik
	4	0,769	Baik
	5	0,702	Baik
	6	0,715	Baik
	7	0,701	Baik
	8	0,777	Baik
	9	0,747	Baik
	10	0,715	Baik
	11	0,715	Baik
	12	0,753	Baik
Komitmen Organisasi (Z)	1	0,785	Baik
	2	0,728	Baik
	3	0,795	Baik
	4	0,779	Baik
	5	0,783	Baik
	6	0,715	Baik
	7	0,708	Baik

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

3. Avarange Variance Extracted (AVE)

Konstruk dapat dikategorikan memiliki realibilitas yang tinggi apabila nilai AVE $> 0,50$. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan bahwa semua variabel dikategorikan reliabel, pada tabel 5.8 berikut:

Tabel 5.8 Average Variance Extracted

Variabel	AVE
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	0,583
Kinerja Pegawai (Y)	0,578
Komitmen Organisasi (Z)	0,590

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 tersebut dapat dilihat bahwa nilai AVE pada semua variabel $> 0,50$ dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikategorikan reliabel.

4. *Compositive Realibility*

Composite Reliability digunakan buat memastikan apakah sesuatu variabel penuh reliabilitas composite dari tiap variabel yang digunakan dalam riset ini. Berikut merupakan hasil penilaian Composite Reliability dari tiap- tiap variabel yang digunakan dalam riset ini, pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 5.9 Composite Realibility

Variabel	Realibilitas Komposit
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	0,774
Kinerja Pegawai (Y)	0,724
Komitmen Organisasi (Z)	0,776

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel 5.9 tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian ini memiliki nilai *Composite Reliability* $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi kriteria *Composite Reliability*, dan dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

5. Cronbach's Alpha

Tingkatan reliabilitas pada sesuatu kuesioner pula diukur dengan memakai Cronbachs Alpha, dengan batasan minimum yang diresmikan sebesar 0,70. Bila nilai Alpha melebihi batasan ini, hingga perlengkapan ukur dikira pas serta bisa diandalkan. Berikut merupakan tabel nilai Cronbachs Alpha yang diperoleh dalam riset ini, pada tabel 5.10 sebagai berikut:

Tabel 5.10 Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X)	0,719
Kinerja Pegawai (Y)	0,763
Komitmen Organisasi (Z)	0,739

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Bersumber pada tabel 5. 10 tersebut bisa dilihat kalau hasil pengujian reliabilitas variabel ditemui angka Cronbachs Alpha lebih besar daripada nilai minimum Cronbachs Alpha, ialah 0,70. Bisa disimpulkan kalau instrumen riset, informasi jawaban responden, ataupun kuesioner yang digunakan buat mengukur variabel tersebut bisa dikira reliabel ataupun bisa dipercaya.

5.3.2 Analisis Inner Model

Uji inner model dicoba buat mengamati ikatan antara konstruk, nilai signifikansi, serta R- square dari model riset. Penilaian model struktural dicoba dengan memakai R- square buat konstruk dependen dan signifikansi koefisien parameter jalan struktural lewat uji- t. Bersumber pada olah informasi dengan fitur lunak SmartPLS, didapatkan hasil dari nilai R- Square ialah pada tabel 5.11 sebagai berikut:

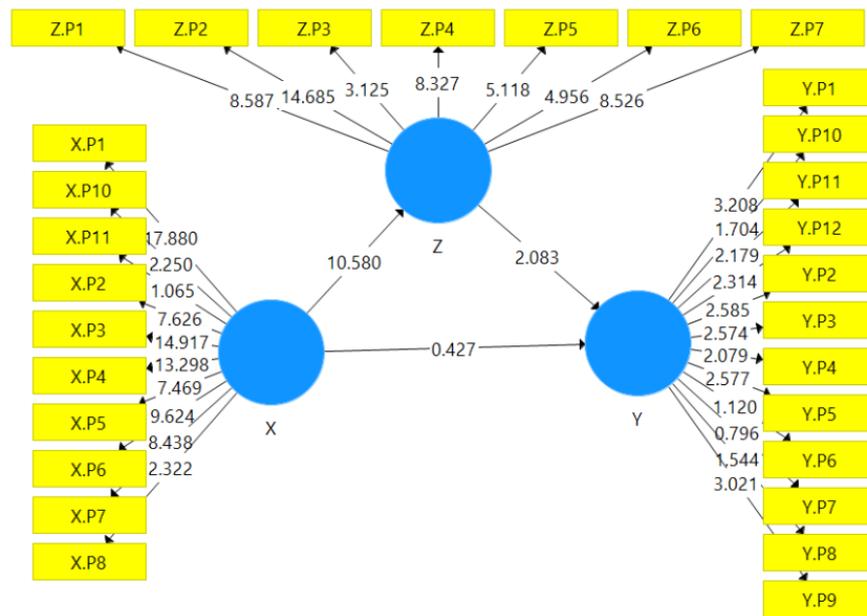
Tabel 5.11 Nilai R Square

Variabel	R-Square	Adusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,288	0,274
Komitmen Organisasi (Z)	0,390	0,385

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

5.4 Analisis Hipotesis

Uji buat mengenali hipotesis dalam riset bisa diterima ataupun ditolak merupakan dengan memikirkan nilai signifikansi antara nilai konstruk, t- statistik, serta p- values. memandang nilai dari t- statistik serta p- value. Nilai t- statistik yang bisa diterima merupakan >1.96 dan p-value $< 0,05$. Uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 5.3 berikut:



Gambar 5.3 Outer Model Setelah Dilakukan Bootstrapping

Data Uji Hipotesis Bootstrapping dapat dilihat pada tabel 5.12 berikut ini.

Tabel 5.12 Uji Hipotesis Bootstrapping

	Sampel Asli	Rata-Rata Sampel	Standa Deviasi	T Statistik	P Values
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,103	0,144	0,241	0,297	0,465
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,521	0,528	0,071	10,580	0,000

Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,365	0,333	0,175	2,083	0.038
--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Data Uji Hipotesis Specific Indirect Effect dapat dilihat pada tabel 5.13 berikut ini.

Tabel 5.13 Uji Hipotesis Specific Indirect Effect

	Sampel Asli	Rata-Rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
Gaya Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,274	0,247	0,122	2,238	0,026

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji *bootstrapping* gaya kepemimpinan birokrasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, namun pada hasil uji *specific indirect effect* komitmen organisasi mampu memediasi gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan uji *bootstrapping* dengan uji *specific indirect effect* yakni pada uji *bootstrapping* menguji antar variabel secara parsial dan masing-masing satu variabel terhadap variabel lain, sedangkan uji *specific indirect effect* menguji satu variabel terhadap variabel lain dengan satu variabel moderasi atau intervening.

5.5 Hasil Analisis

H1 : Gaya Kepemimpinan Birokrasi Berpengaruh Positif dan Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0,103. Nilai P-value yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,465, dan nilai T-statistic adalah 0,297. Dengan demikian, hasil ini tidak sesuai dengan aturan praktis bahwa P-value harus $< 0,05$ dan T-statistic harus $> 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Gaya Kepemimpinan Birokrasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0,521. Nilai P-value yang menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,000, dan nilai T-statistic adalah 10,580. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis bahwa P-value harus $< 0,05$ dan T-statistic harus $> 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0,365. Nilai P-value yang menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,038, dan nilai T-statistic adalah 2,083. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis bahwa P-value harus $< 0,05$ dan T-statistic harus $> 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Komitmen Organisasi Mampu Memediasi Gaya Kepemimpinan Birokrasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa koefisien jalur memiliki nilai sebesar 0,274. Nilai P-value yang menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,026, dan nilai T-statistic adalah 2,238. Dengan demikian, hasil ini sesuai dengan aturan praktis bahwa P-value harus $< 0,05$ dan T-statistic harus $> 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memediasi gaya kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Tabel 5.14 Pembuktian Hipotesis

No	Variabel	Pembuktian
H1	Gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai	Terbukti
H2	Gaya kepemimpinan birokrasi terhadap komitmen organisasi	Terbukti
H3	Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai	Terbukti
H4	Komitmen organisasi mampu memediasi gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai	Terbukti

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian H1 tentang pengaruh gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan tidak signifikan. H2 tentang gaya kepemimpinan birokrasi terhadap komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H3 tentang komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. H4 tentang komitmen organisasi mampu memediasi gaya kepemimpinan birokrasi terhadap kinerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil bahwa seluruh hipotesis penelitian terbukti.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Gambaran Gaya Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai, dan Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi yang diterapkan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dikategorikan baik, hal ini dapat dilihat dari pengangkatan pemimpin di instansi yang diangkat secara sah, kepemimpinan di instansi yang dijalankan berdasarkan terhadap undang-undang, pemimpin yang memiliki sebagai penggerak dan pengawas dalam menjalankan setiap kegiatan di instansi dan bertanggung jawab untuk mengarahkan pegawai menuju tujuan bersama dan penerapan aturan dan kode

etik yang dilakukan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi sudah implementasikan dengan baik.

Komitmen organisasi yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi juga dikategorikan baik. Hasil ini dapat dilihat dari pendekatan yang rasional dan didasarkan pada komitmen pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang merasa nyaman di dalam organisasi, merasa bangga menjadi bagian organisasi, serta berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di organisasi ini. Para pegawai juga berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji, dan karena keuntungan yang didapat. Pegawai menyadari bahwa komitmen adalah hal yang harus dilakukan.

Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dapat digambarkan baik. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart mutu organisasi. Mereka tidak hanya melaksanakan pekerjaan, tetapi juga menyelesaikan pekerjaan dengan penuh ketelitian. Pegawai juga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart organisasi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target organisasi. Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi juga menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu. Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi juga menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang dilakukan orang lain. Mereka menyadari bahwa setiap tugas yang diselesaikan dengan kemampuan sumberdaya manusia mampu mencapai hasil tertinggi.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Roslinawati pada tahun 2011 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berlangsung baik memberikan pengawahan nasehat hingga ide kepada pegawai saat bekerja, kinerja termasuk mayoritas baik dikarenakan dukungan dari segala aspek yang menyebabkan kinerja terus meningkat, dan juga komitmen dalam kategori baik ditandai dengan adanya persamaan visi misi pegawai dengan intansi.

5.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Kepemimpinan birokrasi secara umum akan membuat segala keputusan berdasarkan aturan yang berlaku dan tidak ada lagi fleksibilitas. Hal ini membuat pegawai menjadi tidak nyaman. Sehingga kepemimpinan birokrasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain gaya kepemimpinan birokrasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risa Aprilia dan Basukianto pada tahun 2022 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang tepat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kepemimpinan Birokrasi adalah kepemimpinan yang menggunakan prinsip-prinsip birokrasi dalam mempengaruhi birokrat di dalamnya, saat ini kepemimpinan di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi dikategorikan baik akan tetapi tidak berpengaruh pada Kinerja pegawainya, hal ini telah dibuktikan penulis dari hasil penelitian yang penulis lakukan. Penulis berharap Dinas Perhubungan Provinsi Jambi kedepanya menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya.

5.6.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan birokrasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula komitmen organisasi pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Dalam hal ini pemimpin yang memperhatikan pegawai dan loyalitas terhadap organisasi akan dirasakan oleh pegawai tersebut. Sejalan dengan hal tersebut kepemimpinan yang baik, akan mampu memberikan arahan kepada pegawai sehingga pegawai dapat mengerti dengan baik maksud dari perintah yang diberikan, sehingga komitmen kerja

pegawai akan lebih meningkat, yang ditunjukkan dari sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Apriyani pada tahun 2019 dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang baik, akan mampu memberikan arahan kepada pegawai sehingga pegawai dapat mengerti dengan baik maksud dari perintah yang diberikan, sehingga komitmen kerja pegawai akan lebih meningkat, yang ditunjukkan dari sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

Kontribusi pegawai bagi organisasi sangat dominan, karena setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh pegawai. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga seorang pegawai perlu diperlakukan dengan baik agar pegawai tetap termotivasi dan berkomitmen dalam bekerja. Untuk menumbuhkan komitmen tersebut, maka pimpinan harus memotivasi keberadaan dari sumber daya manusia yang bersangkutan.

5.6.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. Komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Rendahnya komitmen organisasi terjadi dikarenakan kondisi psikologis hubungan antara pegawai dengan organisasi bahwa pegawai merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi dinas tempatnya bekerja dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Namun demikian secara keseluruhan untuk Komitmen Organisasi pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Jambi sudah baik.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizal,dkk pada tahun 2023 dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Koefisien positif dan signifikan dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dikarenakan pegawai sudah merasa menyatu dengan organisasi tempatnya bekerja sehingga menimbulkan keinginan pegawai untuk tetap berada di organisasi tersebut selama masa tugasnya.

Keterkaitan pegawai terhadap organisasi atau perusahaan dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen pegawai terhadap organisasi di tempat berkerja. Komitmen oraganisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi.