

**PENGARUH LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA KANTOR CAMAT AIR HANGAT BARAT
KABUPATEN KERINCI**

DELA PUSPITA

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

dellapuspitaa1206@gmail.com

ABSTRACT

The results of this study based on the research findings show that: 1. The analysis of the effect of X on Z obtained a significance value of $X1\ 0.005 < 0.05$, so it means that directly there is a significant effect of X on Z. 2. Analysis of the effect of X on Y obtained a significance value of $X\ 0.085 < 0.05$, so it means that directly there is a significant effect of X on Y. 3. Analysis of the influence of Z on Y obtained a significance value of $Z\ 0.060 < 0.05$, so it means that directly there is a significant effect of Z on Y. 4. Analysis of the effect of X through Z on Y, it is known that the direct effect of X on Y is 0.219. While the indirect effect of X1 through Z on Y is the multiplication of the beta value of X against Z with the beta value of Z on Y, namely: $0.433 \times 0.315 = 0.136$. Then the total effect given by X to Y is the direct effect plus the indirect effect, namely $0.219 + 0.136 = 0.355$. Based on the results of the calculation, it is known that these results indicate that indirectly X through Z has a significant effect on Y.

Keywords: loyalty, performance, leadership

ABSTRAK

Hasil penelitian ini berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1. Analisis pengaruh X terhadap Z diperoleh nilai signifikansi $X1\ 0,005 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z. 2. Analisis pengaruh X terhadap Y diperoleh nilai signifikansi $X\ 0,085 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y. 3. Analisis pengaruh Z terhadap Y diperoleh nilai signifikansi $Z\ 0,060 < 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y. 4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Kata Kunci : loyalitas, kinerja, kepemimpinan

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat yang sekarang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Untuk menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Seorang Aparatur Sipil Negara ini dalam mengabdikan dirinya ke Negara masuk dalam lingkup pemerintahan baik itu pemerintah daerah maupun pusat yang akan didistribusikan dalam lingkup yang lebih kecil dan spesifik lagi yaitu dalam sebuah Organisasi Perangkat Daerah (OPD), disinilah nantinya seorang ASN harus berkarya dan mengabdikan dirinya secara penuh kepada bangsa dan Negara sesuai dengan bidang masing masing.

Tingkat loyalitas kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kedisiplinan dan loyalitas terhadap pekerjaan tidak dikelola dengan sebaik-baiknya.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggungjawab.

Disamping loyalitas pegawai, persoalan kepemimpinan dan pegawai merupakan elemen penting dalam organisasi yang memiliki peran penting dalam menjalankan sebuah organisasi. Dewasa ini perkembangan zaman dan ilmu pengetahuan serta teknologi yang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin tajam, membuat organisasi harus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya disemua bidang. Setiap organisasi memiliki cara agar organisasinya dapat bertahan ditengah-tengah perkembangan dan tuntutan publik, salah satunya bidang yang harus di tingkatkan ialah sumber daya manusia. Ini dilakukan agar organisasi tetap bertahan dalam persaingan global (Ruyatnsih, 2013:29). Pegawai merupakan aset organisasi yang diharapkan dapat bekerja secara optimal guna menunjang kesuksesan organisasi.

Dari uraian di atas, penulis melihat adanya fenomena dimana persoalan loyalitas pegawai di Kantor Camat Air Hangat Barat belum ditunjukkan oleh para pegawai dengan baik. Hal ini berdasarkan pengamatan awal penulis, dimana penulis melihat kurangnya ketaatan dan kepatuhan para pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan, seperti jam kerja yang sering terlambat dan pulang cepat. Kemudian perintah atasan tidak segera dilaksanakan, seperti permintaan camat dan pejabat lain agar para pegawai tidak meninggalkan kantor saat jam kerja, tapi masih dilakukan dengan berbagai alasan.

Disamping itu penulis melihat masih kurangnya nilai kejujuran bagi para pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal ini dapat dilihat dari adanya laporan kerja yang seharusnya dibuat langsung oleh para pegawai yang berstatus ASN, tapi malah dibebankan kepada pegawai honorer untuk mengerjakannya. Kemudian penulis juga melihat masih kurang seimbangannya antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan waktu kehadiran para pegawai dikantor.

II. MOTODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pendekatan Penelitian

Untuk menganalisis Pengaruh Loyalitas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan Kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang dilakukan dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, (Sugiyono 2004;27)

Populasi

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian, baik lembaga maupun instansi maupun dalam wujud manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2003;90) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat yang berjumlah 23 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini penulis mengambil semua jumlah populasi untuk dijadikan sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2003:167) yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 maka populasi tersebut dapat diambil langsung untuk dijadikan sample.

Mengacu pada pendapat diatas maka dalam penelitian ini digunakan semua populasi sebagai sampel yaitu semua pegawai yang berjumlah 23 orang

Responden

Menurut Suharsimi Arikunto (dalam Bagong Suyanto) 2005:30, Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian baik peranyaan tertulis maupun lisan, (2003:10). Sementara Responden dalam kamus bahasa Indonesia adalah yang dituntut; juru jawab; perhatian jadi responden penelitian dapat di defenisikan yaitu Responden penelitian adalah seseorang (karena lazimnya berupa orang) yang diminta untuk memberikan respon (jawaban) terhadap pertanyaan-pertanyaan (langsung atau tidak langsung, lisan atau tertulis ataupun berupa perbuatan) yang diajukan oleh peneliti.

Untuk responden dalam penelitian ini, peneliti menggunakan semua sampel yang sudah ditetapkan jumlahnya sebagai responden sebanyak 23 orang, untuk dimintai data dan menjawab pertanyaan kuisisioner yang diberikan.

Interpretasi Data

Skala Likert

Setelah data dan informasi dikumpulkan dan diolah data tersebut dimasukkan ke dalam *skala liker*, yang mana menurut Sugiyono (2003:107) Skala liker digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu kejadian atau gejala sosial.

Dari data kualitatif yang diperoleh dijadikan data kuantitatif dengan memberikan skor nilai terhadap setiap pertanyaan kuisisioner yang diberikan.

Selanjutnya dari jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden, dilakukan pembobotan untuk menilai secara kuantitatif terhadap jawaban responden tentang permasalahan dalam penelitian ini.

Setelah dilakukan rekapitulasi dari seluruh nilai yang diperoleh dari jawaban responden, maka langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan kriteria penilaian terhadap jawaban responden dengan katagori penilaian sebagai berikut :

Sangat Setuju	dengan skor 5
Setuju	dengan skor 4
Kurang Setuju	dengan skor 3
Tidak Setuju	dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	dengan skor 1

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instumen Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk N=23 dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.413. Untuk itu dengan nilai koefisien ≥ 0.413 , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,422 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Loyalitas, Kepemimpinan dan Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 3.1
Uji Validitas

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Loyalitas	1	0,422	0.413	valid
	2	0,494	0.413	valid
	3	0,649	0.413	Valid
	4	0,452	0.413	Valid
	5	0,430	0.413	Valid
	6	0,484	0.413	Valid
	7	0,640	0.413	Valid
	8	0,426	0.413	Valid
	9	0,476	0.413	Valid
	10	0,597	0.413	Valid
Kinerja	1	0,496	0.413	Valid
	2	0,722	0.413	Valid
	3	0,744	0.413	Valid
	4	0,460	0.413	Valid
	5	0,467	0.413	Valid
	6	0,431	0.413	Valid

	7	0,431	0.413	valid
	8	0,576	0.413	valid
	9	0,731	0.413	valid
	10	0,605	0.413	valid
Kepemimpinan	1	0,430	0.413	valid
	2	0,482	0.413	valid
	3	0,617	0.413	valid
	4	0,431	0.413	valid
	5	0,434	0.413	valid
	6	0,440	0.413	valid
	7	0,673	0.413	valid
	8	0,417	0.413	valid
	9	0,469	0.413	valid
	10	0,578	0.413	Valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil ($<$) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* $>$ r-tabel 0.413. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,423 – 0,650 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Loyalitas, Kepemimpinan dan Kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Loyalitas (X)	0,445	0.413	reliabel
Kinerja (Y)	0,650	0.413	reliabel
Kepemimpinan (Z)	0,423	0.413	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0.413 yaitu variabel Loyalitas (X) sebesar $0,445 > 0.413$, variabel Kinerja (Y) sebesar $0,650 > 0.413$, sedangkan variabel Kepemimpinan (Z) sebesar $0,423 > 0.413$. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Kalmogorov Smirnov*. Dimana teknik ini merupakan bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang benar adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dengan kriteria yang digunakan adalah :

- 1) Jika signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data berdistribusi secara tidak normal.
- 2) Jika signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,5$ maka data berdistribusi secara normal.

Dari uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel loyalitas, kepemimpinan dan kinerja, dapat diungkapkan sebagai berikut :

Tabel 3.3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		23
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.80050232
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.086
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.914
Asymp. Sig. (2-tailed)		.373
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Pengolahan Data Primer Tahun 2020.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui signifikansi lebih besar dari 0,05 atau $0,373 > 0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

Uji Linearitas

Untuk mengetahui linear atau tidaknya hubungan setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dilakukan uji linearitas. Adapun variabel eksogen yaitu Loyalitas (X), Kepemimpinan (Z), terhadap variabel endogen yaitu Kinerja (Y).

Kemudian untuk pengujian linearitas sesuai pertanyaan pada rumusan masalah, maka peneliti melakukan pengolahan data dengan dasar pengambilan keputusan dengan kaidah pengujiannya, dimana jika nilai signifikansi (*deviation from linierity*) lebih besar dari 0,05 dengan derajat kepercayaan 95%, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Kadir, 2015: 186).

Selanjutnya, adapun pengolahan data untuk uji linearitas dalam penelitian ini,

maka peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00 dalam pengolahan data primer. Dimana hasil pengolahannya dapat dilihat seperti pada tabel berikut ini.

1. Uji Linearitas Loyalitas (X) dengan Kepemimpinan (Z)

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Loyalitas dengan Kepemimpinan, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.831, dan nilai sign (*(deviation from linierity)*) sebesar 0,604 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Loyalitas dengan Kepemimpinan.

2. Uji Linearitas antara Loyalitas (X) dengan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Loyalitas dengan Kinerja, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.653, dan nilai sign (*(deviation from linierity)*) sebesar 0,757 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Loyalitas dengan Kinerja.

3. Uji Linearitas antara Kepemimpinan (Z) Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis linearitas antara Kepemimpinan dengan Kinerja, diketahui nilai F_{hitung} sebesar = 3.700, dan nilai sign (*(deviation from linierity)*) sebesar 0,753 > 0,05. Untuk itu maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara Kepemimpinan dengan Kinerja.

Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Analisis persamaan regresi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara bersama-sama sehingga analisis persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur. Dengan ketentuan apabila nilai signifikan F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil atau sama dengan signifikansi 0,05, maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikan F_{hitung} lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka persamaan regresi yang diperoleh dinyatakan tidak signifikan, namun apabila hasil persamaan regresi tersebut signifikan atau sangat signifikan, maka hasil analisis regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 16.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel loyalitas (X) dan kepemimpinan (Z) terhadap variabel kinerja (Y) dalam tabel 3.7 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X, dan Z terhadap Y adalah sebesar 0,014 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa loyalitas (X) dan kepemimpinan (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

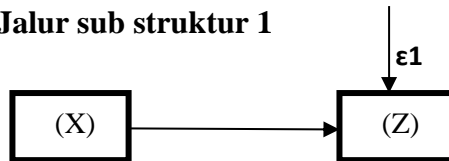
Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian pemenuhan persyaratan analisis sebagai kajian penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*). Adapun analisis jalur dalam penelitian ini dibagi menjadi dua model analisis yaitu X terhadap Z dan X, Z terhadap Y. yang dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

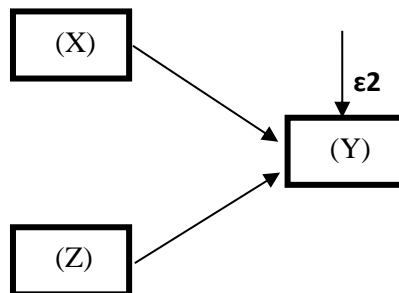
Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu loyalitas terhadap kepemimpinan, loyalitas terhadap kinerja, kepemimpinan terhadap kinerja, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram jalur yang dibagi menjadi 2 (dua) klasifikasi yaitu menjadi Model Jalur sub struktur 1 dan Model Jalur sub struktur 2 seperti diagram jalur berikut ini.

1. Gambar 3.2. Model Jalur sub struktur 1



2. Gambar 3.3 Model Jalur sub struktur 2



Menghitung Koefisien Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan diagram jalur diatas, maka selanjutnya dapat dilakukan perhitungan Koefisien Jalur Model sub struktur 1 dan Koefisien Jalur Model sub struktur 2 yakni sebagai berikut.

Perhitungan Koefisien Jalur Model Sub Struktur 1

Pada tahap ini merupakan perhitungan Koefisien Jalur Model Sub Struktur 1. Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut.

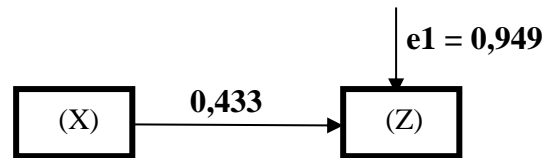
1. Mengacu pada output regresi model Sub Struktur 1 berdasarkan hasil analisis pada bagian tabel koefisien dengan nilai seperti pada tabel Koefisien jalur Model Sub Struktur 1. Maka dapat diketahui nilai signifikansi dari variabel X yaitu 0,005 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni X berpengaruh signifikan terhadap Z.
2. Kemudian nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0,187 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 18,7%. Sementara sisanya 81,3 merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
3. Sementara itu untuk nilai e_1 dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{(1-0,187)} \\
 &= \sqrt{(0,901)} \\
 &= \mathbf{0,949}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur di atas, maka diperoleh diagram jalur Model Sub Struktur 1 sebagai berikut.

Gambar 3.4 Koefisien Model Jalur Sub Struktur 1



Perhitungan Koefisien Jalur Model Sub Struktur 2

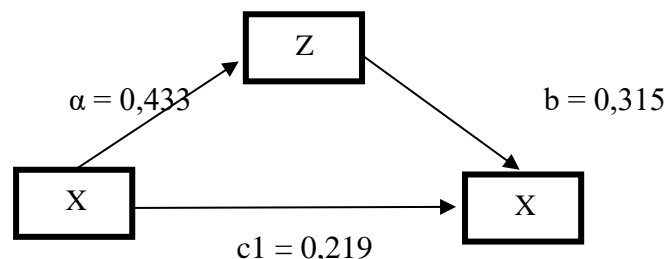
Pada tahap ini merupakan perhitungan Koefisien Jalur Model Sub Struktur 2. Dimana penjelasannya adalah sebagai berikut.

1. Mengacu pada output regresi model Sub Struktur 2 berdasarkan hasil analisis pada bagian tabel koefisien dengan nilai seperti pada tabel Koefisien jalur Model Sub Struktur 2. Maka dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu X = 0,086 dan Z = 0,060 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model Sub Struktur 2 yakni X, Z berpengaruh signifikan terhadap Y.
2. Kemudian nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *Summary* adalah sebesar 0,206 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X, Z terhadap Y adalah sebesar 20,6%. Sementara sisanya 79,4 merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.
3. Sementara itu untuk nilai e2, dimana perhitungannya dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$. Dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\
 &= \sqrt{(1-0,206)} \\
 &= \sqrt{(0,794)} \\
 &= \mathbf{0,891}
 \end{aligned}$$

Dengan demikian berdasarkan hasil koefisien jalur di atas, maka diperoleh diagram jalur Model Sub Struktur 2 sebagai berikut.

Gambar 3.5



Keterangan:

e₁ = Koefisien jalur untuk Model Sub Struktur 1 : Loylitas (X) Kepemimpinan (Z) terhadap Kinerja (Y).

- e_2 = Koefisien jalur untuk Model Sub Struktur 2 : Loyalitas (X) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepemimpinan (Z)
 R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
 1 = Bilangan konstan

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

1. Analisis pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi $X1$ $0,005 < 0,05$, sehingga $\text{sig} < \alpha = 0,422$ maka dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kepemimpinan.
2. Analisis pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X $0,086 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja.
3. Analisis pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Z $0,060 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,219 dan pengaruh tidak langsung 0,355 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Sobel test)

1. Pengaruh tidak langsung loyalitas (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepemimpinan(Z):

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,315)^2 \times (0,212)^2 + (0,433)^2 \times (0,157)^2 + (0,212)^2 \times (0,157)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,099225) \times (0,044944) + (0,187489) \times (0,024649) + (0,044944) \times (0,024649)}$$

$$Sab = \sqrt{0,001224447462}$$

$$Sab = \sqrt{0,0349}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$0,433 \times 0,315$$

$$t = \frac{\quad}{0,0349}$$

$$t = 3,908$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} di atas yang dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu 2,080 untuk signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan loyalitas terhadap kinerja melalui kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,908 > 2,080$).

Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan sebelumnya dapat diterima atau ditolak, maka dapat digunakan dasar pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai Sig < 0.05 maka hipotesis di terima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai Sig > 0.05 maka hipotesis di tolak

Dari pengujian hipotesis yang telah peneliti lakukan, di dapatkan hasil bahwa semua hipotesis dapat diterima, hal ini bisa dilihat dalam penjelasan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Dari analisis pengaruh loyalitas (X) terhadap kepemimpinan (Z) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,957$ pada sign $= 0,005 < 0,05$ dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung loyalitas (X) terhadap kepemimpinan (Z).
2. Berdasarkan analisis pengaruh loyalitas (X) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,347$ dengan sign $0,086 > 0,05$ dengan demikian hipotesis ditolak, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung loyalitas (X) terhadap kinerja (Y).
3. Selanjutnya dalam analisis pengaruh kepemimpinan (Z) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,938$ pada sign $= 0,060 > 0,05$ dengan demikian hipotesis ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung kepemimpinan (Z) terhadap kinerja (Y).
4. Dari analisis pengaruh tidak langsung loyalitas (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepemimpinan (Z) dengan rumus sobel tes diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,908$ lebih besar dari pada $t_{tabel} 2,080$ pada sign $\alpha = 0,05$, dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung loyalitas (X) terhadap kinerja (Y) melalui kepemimpinan (Z).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh loyalitas terhadap kinerja melalui kepemimpinan dan dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Analisis pengaruh X terhadap Z dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X1 $0,005 < 0,05$, sehingga sig $< \alpha = 0,422$ maka dapat diartikan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kepemimpinan.
2. Analisis pengaruh X terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X $0,086 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan loyalitas terhadap kinerja.
3. Analisis pengaruh Z terhadap Y dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi Z $0,060 > 0,05$, sehingga dapat diartikan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.
4. Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0,219. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,433 \times 0,315 = 0,136$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,219 + 0,136 = 0,355$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung 0,219 dan pengaruh tidak langsung 0,355 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini

menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Diucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini, sehingga penelitian dapat terlaksana dengan baik dan kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN).

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Kusriyanto, 2006, *Pengaruh Gaya Evaluasi Kinerja Berbasis Anggaran terhadap Kinerja*, Salemba Empat, Jakarta
- Davis dalam Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Djoko Purwanto, 2006, *Perbedaan Tingkat Efektifitas Komunikasi Edisi Ketiga*, Erlangga. Jakarta.
- Elmuti dkk dalam Husnawati, 2006, *Evaluasi dan Penilaian Kinerja*, Pustaka Jaya, Bandung
- Farland, 2005, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Buku Kita, Surabaya
- Fuad Mas'ud, 2002, *Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pebi Julianto. 2021. *Tinjauan Implementasi Pengelolaan Dana Desa di Kecamatan Sitinjau Laut Berdasarkan Peraturan Bupati Kerinci No 21 Tahun 2019*. E Jurnal Qawwam. Kerinci.
- Katz dalam Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Malang
- Gomes dalam Mangkunegara, 2006, *Organisasi dan Pengorganisasia*, Liberty, Surabaya
- Kartono, 2005, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara