

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Darmawati¹⁾
Marnis²⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pasca Sarjana Universitas Riau

²⁾ Dosen Program Pasca Sarjana Universitas Riau

Abstract. *The research was conducted at the District Secretariat Rokan Hulu with the aim to determine the effect of Leadership and Organizational Commitment on performance and employee satisfaction. The population is all government employees were all civil servants (PNS) in the Regional Secretariat Rokan upstream as many as 97 people, sample collection techniques using methods stratified random sampling and purposive sampling as many as 78 orang. The data used are primary data and secondary data. Teknik collecting data through interviews and questionnaire (questionnaire). This method of analysis used in this research is descriptive quantitative method, namely multiple linear regression analysis two stages with SPSS ver.20. Based on the partial results of the study, leadership variables significantly influence job satisfaction and organizational commitment variables significantly influence job satisfaction employee. Then satisfaction has a significant influence on the performance pegawai.*

Keywords: *Leadership, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*

1. Pendahuluan

Pengelolaan negara tidak lepas dari peran birokrasi sebagai penggerak utama berjalannya roda pemerintahan.

Dalam pandangan masyarakat Indonesia pada umumnya, birokrasi yang ada selama ini belum mampu memenuhi harapan sebagian besar masyarakat. Birokrasi tidak berjalan secara efisien, lambat dan tidak efektif. Bicara mengenai penyelenggaraan birokrasi sektor publik di Indonesia tidak terlepas dari banyaknya pandangan miris masyarakat akan pelayanan yang di terimanya.

Gambaran ini di karenakan pegawai terjebak kekuasaan birokrasi, tidak memiliki inisiatif, menunggu perintah dari atasan, kreativitasnya hilang, kurang enerjik, kurang produktif, dan akhirnya kurang layanan pada masyarakat. Sehingga pada saat ini setiap Negara dan daerah berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan ketanggapan pelayanan publik.

Ada tiga komponen utama yang berperan dalam kerangka penerapan sistem birokrasi pemerintah yaitu:

pertama adalah aturan main (konstitusi, hukum, dan etika), kedua adalah lembaga-lembaga yang berwenang melaksanakan aturan main, ketiga adalah pelaku (pegawai, pemerintah termasuk pimpinan pemerintah) (Kaspinor dalam Suparman 2007). Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pembangunan kedudukan dan peranan pegawai negeri sangatlah penting.

Hal ini disebabkan karena pegawai negeri merupakan unsur aparatur Negara yang melaksanakan unsur pemerintah dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Tangkilisan (dalam Sinaga,2009) menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujud tujuan organisasi.

Dengan demikian pegawai negeri di tuntut untuk memiliki kemampuan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan secara efektif dan efisien.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2011 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi, Tata Kerja Sekretariat Daerah, merupakan pusat kegiatan Pemerintah di Kabupaten Rokan Hulu yang menerapkan manajemen pemerintah yang mengatur seluruh kegiatan-kegiatan di wilayah kabupaten yang memiliki Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 97 orang yang

mempunyai bidang-bidang dan karakteristik yang berbeda.

Bila di perhatikan pada kenyataannya bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu belum sesuai dengan apa yang di harapkan,hal ini terlihat dari kinerja pegawai.Pemerintah Pusat sudah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), bertujuan untuk meningkatkan prestasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil.Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurnaan dari PP Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang di anggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum.

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan atau akhir Januari tahun berikutnya), yang terdiri atas unsur, (a). Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bobotnya 60 % yaitu rencana kerja dan target yang akan di capai oleh PNS, dan (b). Perilaku kerja bobotnya 40% yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang di lakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan per undang-undangan.

Berdasarkan hasil survei awal yang peneliti lakukan bahwasannya masalah sasaran kerja pegawai Sekretraiat Daerah Kabupaten

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

Kabupaten Rokan Hulu masih belum sepenuhnya bisa di capai, karena konsep kerja yang belum bisa di rancang sebaik mungkin, belum bisa memprediksi pada mutu hasil kerja masih sulit memperhitungkan berapa waktu yang di butuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, pegawai masih belum bisa menetapkan berapa biaya yang di butuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Selain sasaran kerja perilaku kerja juga

menentukan kinerja PNS, perilaku kerja yaitu sikap atau tindakan yang di lakukan oleh PNS melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan per undang-undangan.

Untuk melihat jumlah nilai hasil perilaku kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dengan pengambilan sampel sebanyak 78 orang dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel.1.1.Nilai Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai berikut:

No	Angka	Jumlah	(%)	Keterangan
1	91-100	36Orang	46,15%	Sangat Baik
2	76-90	42Orang	53,84%	Baik
3	61-75	-	-	Cukup
4	51-60	-	-	Kurang
5	50- ke bawah	-	-	Buruk
	Jumlah	78 Orang	100%	-

Dari tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa nilai perilaku kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu rata-rata berperilaku kerja baik sejumlah 42 orang atau (53,84%) dan berperilaku kerja sangat baik berjumlah 36 orang atau (46,15%) dari jumlah ini bahwa rata-rata perilaku kerja yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu di kategorikan baik, namun kenyataannya di lapangan hasil dari nilai yang di peroleh tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

Karena kalau di lapangan orientasi pelayanan pegawai masih kurang baik, kurangnya sikap sopan dalam pelayanan baik untuk pelayanan internal maupun pelayanan eksternal, integritas pegawai kurang di perhatikan, sikap kurang jujur tidak ikhlas dan sering menyalahkkan wewenang dalam bekerja, komitmen pegawai sering di abaikan,

masih rendah disiplin, pegawai banyak datang terlambat, sering meninggalkan tempat kerja tanpa alasan yang dapat di pertanggung jawabkan, kurang mampu bekerja sama sesama rekan kerja.

Kinerja di pengaruhi oleh beberapa hal di antaranya faktor kepemimpinan dan komitmen organisasi, hal ini tecermin dari teori yang di kemukakan oleh Richard L.(Dalam Fattah Hussein 2014:16) menyatakan bahwa selama penilaian kinerja, pimpinan yang terampil memberikan umpan balik dan pujian berkenaan dengan elemem-elemen yang pantas dari kinerja pegawai. Pegawai dapat menggunakan informasi ini untuk mengubah kinerjanya.

Hal ini bermakna bahwa suatu kepemimpinan berimplikasi pada peningkatan kinerja individu maupun kinerja organisasi.Tapi kenyataannya

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

kepemimpinan yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu masih belum mencerminkan superleadership yang di inginkan karena ada beberapa kendala yang di hadapi oleh pemimpin sekeretariat daerah kabupaten rokan hulu permasalahan kepemimpinannya adalah sebagai berikut:

Tabel.1.2.Permasalahan Kepemimpinan Sebagai Berikut:

No	Permasalahan Kepemimpinan
1	Pimpinan tidak berfokus pada masa depan, apa yang harus di capai tidak sesuai dengan semestinya.
2	Pimpinan kurang sadar mengenai diri , kelompok dan situasi, jarang memperhatikan proses bimbingan kepada staf sehingga mereka kurang mampu bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas pokoknya.
3	Pimpinan kurang mampu dalam menggunakan wewenang yang telah di berikan.
4	Pimpinan sering ceroboh dalam bertindak sehingga tidak memikirkan efek yang akan terjadi.
5	Pengawasan dalam bekerja sering di abaikan oleh pimpinan sehingga sering menyebabkan keterlambatan tugas dan kesalahan dalam bekerja.
6	Keputusan yang dibuat pimpinann sering tidak tepat sesuai yang di inginkan pegawai dan masyarakat.
7	Setiap ada keperluan pegawai dan masyarakat yang ingin berjumpa langsung dengan pimpinan sulit di temui.
No	Permasalahan Kepemimpinan
8	Pimpinan sering mengabaikan janji-janji yang telah disepakati baik janji kepada pegawai apalagi janji kepada masyarakat.
9	Pimpinan jarang memberikan petunjuk dan jalan keluar kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pegawai sering mendapatkan permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menimbulka hasil kerja yang tidak sesuai yang di harapkan oleh organisasi.

Sumber: Wawan Cara dan Kuesioner Survei Awal Peneliti .

Selain masalah kepemimpinan, aspek komitmen organisasi juga menjadi kendala yang cukup berarti, karena tanpa komitmen yang kuat dari sulit di capai, permasalahan komitmen organisasi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel.1.3.Permasalahan Komitmen Organisasi Sebagai Berikut:

No	Permasalahan Komitmen dan Dampaknya bagi Organisasi
1	Rendahnya tingkat keadilan dan dukungan pegawai pada organisasi sehingga pegawai sering bersikap kurang jujur, kurang menghormati sesama rekan kerja, dan sulit memaafkancesame mereka.
2	Pegawai sering tidak sepakat dengan nilai-nilai yang di beri oleh pimpinan dalam bekerja.
3	Kepercayaan sepenuhnya terhadap pemimpin sudah tidak di rasakan pegawai dalam organisasi sudah mulai meragukan diri mereka dengan keputusan pimpinan.
4	Pemahaman terhadap organisasi pada sekretariat daerah kabupaten rokan hulu masih kurang sesuai dengan yang di inginkan organisasi misalnya menentukan arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5	Pelibatan pekerja juga kurang membangun loyalitas karena pimpinan memberikan kekuasaan tidak sesuai dengan kemampuan dan kemauan pegawai.

Pada tabel 1.3. permasalahan yang terjadi mengindikasikan komitmen yang rendah begitu banyak alasan pegawai yang membuat mereka tidak berkomitmen terhadap organisasi dengan pekerjaan yang di emban karena tidak di dasari oleh pemimpin yang profesional bisa bertanggung jawab dan mengemban semua tugas yang di berikan apa bila komitmen pegawai rendah maka untuk meningkatkan kinerja sulit tercapai.

Menurut S Soekidjan (2009:36) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja.Selain faktor kepemimpinan dan komitmen tidak kalah pentingnya dalam meningkat kan kinerja pegawai adalah faktor kepuasan kerja.

Adapun permasalahan kepuasan kerja pegawai yang terjadi adalah setiap pekerjaan sering menjadi tantangan dan jarang ada solusi dari pimpinan, jarang di beri kesempatan untuk untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab sering di abaikan,tunjangan pegawai sering di abaikan, peningkatan

kemampuan pegawai jarang di adakan, sering terjadi kesalah pahaman tentang peningkatan jenjang karier,supervisi dari pimpinan jarang di lakukan,hubungan atasan dan bawahan sering kurang harmonis,bimbingan dan pengarahan dari atasan kurang di berikan,hubungan kerja sama pegawai belum terjalin dengan baik, emosi dan situasi kerja dalam bekerja sering terjadi belum bisa mengendalikan ego dari setiap diri pegawai.

Salah satu peningkatan kinerja dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh kepuasan kerja.

Dari permasalahan di atas, ada beberapa research gap yang penulis temukan sesuai variabel dalam penelitian ini, di antaranya:

- 1.Penelitian yang di lakukan oleh Suparman.(2007),Berdasarkan hasil penelitian membuktikan berdampak positif Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan Darwito (2008) Hasil penelitian ini menunjukkan di antaranya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Penelitian oleh Nurul Arifah 2012 dalam penelitiannya hubungan komitmen organisasional dengan kinerja adalah positif dan kuat.
4. Sukmawati, Ferina 2008 membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja sedangkan lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
5. Mubarak Taufik 2012 penelitian yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian Hidayat Rahmat 2013 Hasil penelitiannya tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan kajian penelitian dengan judul“

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu?

1.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

1.2. Manfaat Penelitian

a. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian diharapkan untuk memperluas dalam memperkaya pandangan ilmiah dibidang manajemen sumber daya manusia dan khususnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

b. Kegunaan Praktis

Membantu pihak fakultas untuk menemukan sekaligus memecahkan permasalahan tentang faktor faktor apa saja yang mempengaruhi

kepuasan kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu dalam meningkatkan komitmen organisasi dan mempunyai kepuasan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai
2. Sebagai salah satu bahan masukan bagi peneliti lain pada waktu yang akan datang, khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

2. Telaah Pustaka

2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah titik akhir orang sumber daya, dan lingkungan tertentu yang di kumpulkan bersama-sama dengan maksud untuk menghasilkan hal-hal tertentu, apakah produk yang kasat mata atau jasa yang kurang terlihat langsung. Fattah Husein, 12: 2014. Sebagai organisasi pemerintah atau birokrat lainnya di Indonesia, maka dalam menerapkan evaluasi kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, mengacu kepada peraturan perundang-undangan yaitu berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS.

Peraturan Pemerintah ini merupakan penyempurnaan dari PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang di anggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, secara umum.

Berdasarkan Pasal 12 ayat 2 Undang-undang Nomor 43 tahun 1999

tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian ditentukan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan di perlukan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang di laksanakan berdasarkan sistem prestasi dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam rangka melaksanakan amanat pasal 12 ayat (2) dan pasal 20 tersebut, penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja unit dan organisasinya.

Hasil penilaian prestasi kerja PNS di manfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier PNS, yang berkaitan dengan:

- a. Bidang Pekerjaan.
 - b. Bidang Pengangkatan dan Penempatan.
 - c. Bidang Pengembangan.
 - d. Bidang Penghargaan.
 - e. Bidang Disiplin.
3. Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian hasil kerja yang telah di susun dan di sepakati bersama antar PNS dengan pejabat peneliti.
 4. Penilaian prestasi kerja PNS secara strategis di arahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang di syaratkan untuk mencapai hasil kerja yang di sepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang PNS.
 5. Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang di lakukan berdasarkan sistem prestasi

kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada system prestasi kerja.

6. Penilaian prestasi kerja PNS di lakukan berdasarkan kerja objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

7. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsure sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Peraturan kepala badan kepegawaian

2.2. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Jika di kaitkan dengan standar penilaian yang ada pada PP.No.46 Tahun 2011 bahwa kinerja yang baik menunjukkan prestasi kerja dan memiliki kerja sama yang baik.

2.3. Kriteria Penilaian Unsur Perilaku Kerja Pegawai Negeri Sipil

Perilaku kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh setiap PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya di lakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah di tetapkan.

2.4. Indikator kinerja Pegawai

Indikator berdasarkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) adalah sebagai berikut;

1. Kuantitas (Output)
2. Kualitas (Mutu)
3. Waktu
4. Biaya

Indikator berdasarkan Prilaku Kerja

1. Orientasi Pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen Pegawai
4. Disipli
5. Kerja Sama

(PP.Nomor 46 Tahun 2011)

3. Kepuasan Kerja

3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011: 202) Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

3.2. Penyebab Kepuasan Kerja

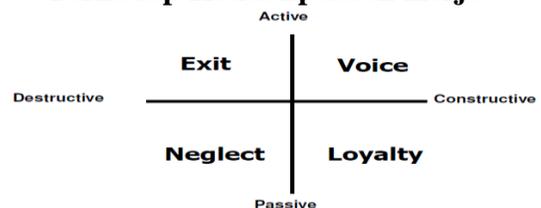
Menurut Kreitner dan Kinicki, 2001:225 dalam wibowo 2014:415-416) terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan.
- b. Perbedaan.
- c. Pencapaian nilai.
- d. Keadilan.
- e. Komponen genetik.

3.3. Dampak Ketidakpuasan Kerja

Robbins dan Judge (2008:136), mengemukakan bahwa ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Gambar dibawah ini menunjukkan empat respon yang berbeda satu sama lain bersama dengan dua dimensi:

Gambar 2.3 : Respon-Respon Terhadap Ketidakpuasan Kerja



Sumber: Robins dan Judge (2008:136)
Respon-respon tersebut seperti berikut:

- 1) Keluar (*Exit*)
- 2) Aspirasi (*Voice*).
- 3) Kesetiaan (*Loyalty*).
- 4) Pengabaian (*Neglect*).

3.4. Pedoman Meningkatkan Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron (2003:159 dalam Wibowo, 2014:425) memberikan saran untuk mencegah ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan, dengan cara sebagai berikut:

- a. Membuat pekerjaan menyenangkan.
- b. Orang di bayar dengan jujur.
- c. Mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok dengan minatnya.
- d. Menghindar kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

3.5. Indikator Kepuasan Kerja

Di bawah ini ada lima dimensi karakteristik kepuasan kerja pegawai yang cenderung mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri.
2. Kompensasi.
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan.
5. rekan kerja.

4. Kepemimpinan

4.1. Defenisi Kepemimpinan

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah, proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi; seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama; kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang di harapkan; melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu; kemampuan untuk memengaruhi suatu

kelompok untuk mencapai tujuan (Rivai, 2013:3).

Menurut Mangkunegara (2010:138) Tipe kepemimpinan dibagi menjadi 5 lima tipe yaitu:

1. Tipe Otokratik..
2. Tipe Paternalistik.
3. Tipe Kharismatik.
4. Tipe Laissez Faire.
5. Tipe Demokratis.

Secara umum dapat dikatakan, ada lima kualitas dasar yang sepertinya selalu memiliki pemimpin yang berhasil, yaitu:

- a. Integritas .
- b. Kecerdasan.
- c. Keberanian .
- d. Inisiatif .
- e. Penilaian .

4.2. Indikator kepemimpinan

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajer (pimpinannya). Berkaitan dengan kriteria pengambilan keputusan tersebut, berdasarkan pendapat (Rivai, 2013: 21) terdapat 9 indikator kepemimpinan yang efektif sebagai berikut:

1. Bersikap Luwes
2. Sadar mengenai diri dan kelompok
3. Bijak Menggunakan Wewenang
4. Selalu hati-hati dalam bertindak
5. Mahir menggunakan pengawasan.
6. Selalu tepat membuat keputusan
7. Mudah di Temui
8. Selalu tepat janji
9. Selalu Memberikan petunjuk setiap pekerjaan.

5. Komitmen Organisasi

5.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan di

mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Sedangkan Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011: 72) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu pada organisasi.

5.2. Tipe Komitmen Organisasional

Kreitner dan Kinicki (2010:167) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, bersumber dari pendapat John Meyer dan Natalie Allen, yaitu: *Affective commitment* mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. *Continuance commitment* mencerminkan padakepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apa bila meninggalkan organisasi. *Normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja.

5.3. Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Affective commitment di pengaruhi oleh berbagai karakteristik personel seperti kepribadian dan *locus of control*, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. *Normative commitment* di pengaruhi oleh proses sosialisasi yang di namakan *psychological contract*. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut (Newstrom, 2011:224) :

1. *Inhibiting* (Faktor penghambat).
2. *Stimulating* (Faktor perangsang).

5.4. Indikator komitmen organisasional

Menurut McShane dan Von Glinow (2010:113) dalam Wibowa (2014:431) memandang komitmen organisasional sebagai loyalitas organisasioanal. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah dengan indikator sebagai berikut:

1. Keadilan dan dukungan.
2. Nilai Bersama.
3. Kepercayaan.
4. Pemahaman Organisasional.
5. Pelibatan pekerja.

6. Kerangka Pemikiran

Pegawai merupakan salah satu aset terpenting dalam upaya menciptakan sumber daya yang berkualitas disebuah instansi ataupun organisasi, Hal ini dikarenakan fungsi dan peran pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dan komitmen organis yang handal dalam upaya hal tersebut, membutuhkan pegawai-pegawai yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kinerja yang akhirnya bisa mendapatkan kan pegawai yang professional sesuai dengan bidangnya. Oleh karena itu semua bukan lah hal pekerjaan yang mudah karena membutuhkan dorongan dari semua pihak.

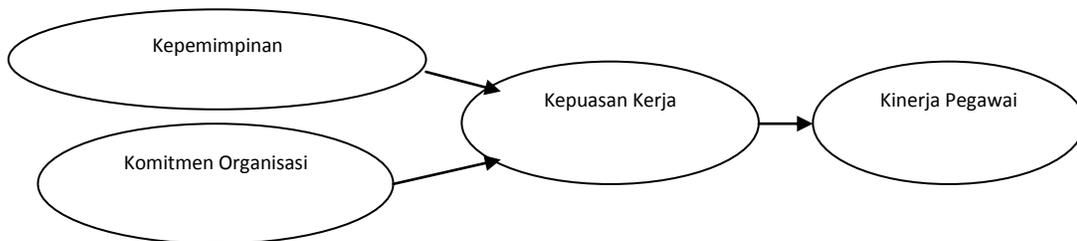
Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja juga telah dibuktikan oleh Gibson dalam bukunya Wibowo (2014:307), secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Peran kepemimpinan adalah yang berorientasi untuk peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai (Challagalla dan Shervani, 2006).

Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012: 182) memberikan pengertian komitmen organisasional sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Selanjutnya riset gap dalam penelitian yang di lakukan oleh

Rachmad Hidayat (2013) tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan Hasil dari penelitian adalah adanya pengaruh langsung dan positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komunikasi organisasional dan komitmen organisasional. Tidak terdapat pengaruh langsung positif yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang di lakukan Sukmawati, Ferina (2008) membuktikan kepemimpinan tidak berpengaruh

Gambar.6.1.Kerangka pemikiran



Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini (dari: Challagalla dan Shervani, 2006, Jurkeiwick, 2001, Smith et al., 2000, McNeese-Smith, 1996 dan Suliman 2002, Ostroff, 2003, dan Laschinger, Finegen dan Shamian, 2001 dalam Suparman 2007.

2.1.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka ditetapkan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
2. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
3. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

terhadap Kinerja sedangkan lingkungan lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja .

Untuk mengetahui hubungan kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja, maka di buatlah suatu kerangka pemikiran di mana kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variable bebas, sedangkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah sebagai variable terikat. Maka hubungan antara variabel dapat di gambarkan sebagai berikut

3. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Sekretariat Daerah di jalan komplek perkantoran pemda Jalan Tuanku Tambusai Km 4 Pasir Pengaraian Kabupaten Rokan Hulu.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 97 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2008:108) . yaitu :

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

Keterangan:

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

n = Jumlah sampel
 N = Ukuran populasi
 e=Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.
 $n = N / (1 + Ne^2)$

$n = 97 / (1 + 97(0.05)^2)$
 $n = 97 / (1 + 0.2425)$
 $n = 97 / 1.2425$
 $n = 78.06$
 Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 78 orang.

Tabel.3.1. Jumlah pegawai yang menjadi populasi dan sampel sebagai berikut:

NO	Subbagian (Unit Kerja)	Jumlah Populasi	Perhitungan	Jumlah Sampel
1	Bagian Umum	36	$(36/97) \times 78$	29
2	Bagian Pengolahan Data Elektronik	7	$(7/97) \times 78$	6
3	Bagian Ekonomi dan Pembangunan	6	$(6/97) \times 78$	5
4	Bagian Humas	13	$(13/97) \times 78$	10
5	Bagian Kesejahteraan Rakyat	10	$(10/97) \times 78$	8
6	Bagian Keuangan	8	$(8/97) \times 78$	6
7	Bagian Pemerintah	11	$(11/97) \times 78$	9
8	Bagian Hukum dan Organisasi	6	$(6/97) \times 78$	5
	Jumlah	97		78

Sumber : Kasubag Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu 2015.

4. Prosedur pengumpulan data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Wawancara (Interview)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara secara langsung kepada semua pihak yang terkait dalam penelitian yang dilakukan secara langsung dengan Sebagian pegawai agar dapat mengungkapkan fakta atau keadaan yang ada di lapangan.

2. Angket/Kuesioner (Questionnaire)

Teknik angket (kuesioner) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut.

Untuk menentukan nilai jawaban angket dari masing-masing pertanyaan yang di ajukan dengan modifikasi skala likert. Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkatan jawaban mengenai kesetujuan responden

terhadap statemen/pertanyaan yang di kemukakan melalui opsi yang tersedia. Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap statement dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut: (Sugiyono, 2006:93).

SS= Sangat Setuju Skor 5

S =Setuju Skor 4

RR =Ragu-ragu Skor 3

TS =Tidak Setuju Skor 2

STS= Sangat Tidak Setuju Skor 1

5. Tehnik Analisis Data

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data berbentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dan responden.

a. Uji Validitas

Cara yang digunakan adalah dengan analisis item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan teknik *corrected item total correlation*.

Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrument bisa dilihat dari *Crobach's Alpha*, dimana instrument dinyatakan reliabel jika nilai *Crobach's Alpha* minimal 0,5.

c. Uji Normalitas Data

Normal atau tidaknya suatu data berdasarkan patokan distribusi normal dari data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

d. Uji Multikolonieritas

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolonieritas adalah jika nilai VIF lebih kecil dari 10.

e. Two Stage Least Square Analysis (Pengujian Hipotesis dua tahap)

Untuk menghitung variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan regresi linear berganda dan kedua menggunakan analisis regresi linier sederhana pengujian antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual ke satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y_{prediksi} - Y_{sesungguhnya}$) yang telah distandarkan (Ghozali, 2006:105).

g. Uji Koefisien Determinasi

Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Dengan demikian persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

i. Uji t

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen tidak

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun hasil pengujian secara parsial dapat dilihat sebagai berikut:

h.Uji F

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $Sig \geq \alpha$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Identitas Responden

Rata-rata jenis kelamin pada penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 53,84%, rata-rata tingkat usia responden berkisar antara usia 30-39 tahun sebanyak 38 orang atau 48,71%. Rata-rata tingkat pendidikan responden Sekolah Menengah Atas (SMA) sebanyak 37 orang atau 47,43%. Rata-rata masa kerja responden 6-10 tahun sebanyak 36 Orang atau 46,15%.

5.Persamaan Regresi Linear Berganda

Dari hasil pengujian yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linier dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 3,280 + 0,518X_1 + 0,389X_2 + e$$

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka hipotesis diterima. Namun jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel.3.2.
Hasil Pengujian Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.280	.426		3.658	.000
Kepemimpinan (X1)	.518	.107	.438	4.837	.000
Komitmen Organisasi (X2)	.389	.084	.421	4.653	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2016

Dari Tabel.3.2 diatas diketahui nilai t_{hitung} dan signifikansi masing-masing variabel independen. Diketahui nilai t_{tabel} (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan dengan persamaan $n - k - 1$; $\alpha/2 = 78 - 2 - 1$; $0,05/2 = 76$; $0,025 = 1,66$ Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis 1 Sebagai Berikut:

Dari hasil pengujian Diketahui t_{hitung} kepemimpinan (4,837) > t_{tabel} (1,66) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ke dua diterima. Artinya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Hipotesis 2 Sebagai Berikut:

Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai t_{hitung} komitmen organisasi 4,653 > t_{tabel} 1,66 dengan nilai sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis ke dua di terima. Artinya adalah bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten RokanHulu.

Tabel 5 Hasil Pengujian ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.619	1	7.619	36.255	.000 ^b
Residual	15.972	76	.210		
Total	23.591	77			

Sumber : Hasil Olahan 2016

3.Hipotesis ke 3 Sebagai Berikut:

Dari Tabel 5 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar (36,255) dan signifikansi 0,000. Diketahui F_{tabel} (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 78 - 3 - 1$; $2 = 75$; $2 = 3,11$.

Dengan demikian diketahui F_{hitung} (36,255) > F_{tabel} (3,11) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 3 diterima. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja dan kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten rokan hulu.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621 ^a	.386	.370	.439

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari Tabel 4 diatas diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,386. Artinya adalah sumbangan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisai adalah sebesar 38,6%,sedangkan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

7. Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Oleh sebab itu pimpinan selalu mendengarkan masukan yang di sampaikan pegawai dalam pengambilan keputusan karena berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai puas dengan pekerjaan yang di lakukan dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Seo et.al.(2004),Stordeur et.al.(2000),dan Berson & Linton,(2005),dalam (AK Yuliawan 2012),membuktikan bahwa

yang positif dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang di lakukan oleh Syaiful Andri dan Yunia Wardi (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi secara empirik dengan hasil penelitian ini dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian di simpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai pada Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Dalam hal ini pegawai puas dengan pekerjaan yang di lakukan dan loyalitas terhadap organisasi akan di rasakan oleh pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Hermawan Setiyawan (2009), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Di kuatkan lagi oleh penelitian yang di lakukan oleh Rimata

Ega Praja, Ega (2014), komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang di tunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,875 dengan signifikan 0,002.

4.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Ini berarti kinerja pegawai berhubungan erat dengan kepuasan kerja, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian yang di lakukan oleh Ostroff (2007) menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Murni Indrayani (2013) Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0,714 hal ini berarti kinerja pegawai berhubungan erat dengan kepuasan kerja.

7. Kesimpulan Dan Saran

7.1 Kesimpulan

Dari hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini, maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini pimpinan yang selalu mendengarkan masukan yang di sampaikan pegawai dalam pengambilan keputusan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai puas dengan pekerjaan yang di lakukan dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

2. Dari hasil penelitian di simpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. pada. Dalam hal ini pegawai puas dengan pekerjaan yang di lakukan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

3. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti kinerja pegawai berhubungan erat dengan kepuasan kerja, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai .

7.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di rumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu maka pimpinan hendaknya memberikan petunjuk dalam menyelesaikan pekerjaan kepada pegawai sehingga pegawai lebih merasa nyaman dalam bekerja. Hal ini harus di pertahankan dan di lanjutkan misalnya saja dengan cara menghargai hasil kerja pegawai, tidak menegur/memarahi di depan umum, mudah di temui, demokratis dan mau mendengarkan keluhan pegawai.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja maka pegawai harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Disarankan kepada pegawai untuk berupaya meningkatkan loyalitas dengan menumbuhkan keadilan dan dukungan dalam bekerja, pelibatan pekerjaan dengan menumbuhkan kesediaan berkorban melalui lebih banyak penghargaan yang di hubungkan dengan kontribusi dari masing-masing individu pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

3. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka pimpinan hendaknya berupaya memperhatikan kepuasan kerja karena kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang baik. Pimpinan berupaya selalu memberikan perhatian penuh mencari solusi untuk meningkatkan kinerja mulai dari menentukan kuantitas (target output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, paket, dan laporan yang akurat. Pimpinan juga meningkatkan

kualitas yang di hasilkan, waktu yang sesuai dengan target kerja, biaya yang maksimal, integritas yang bagus, disiplin yang tinggi dan kerja sama yang baik. Agar pegawai lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah di berikan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Daftar Pustaka

- Abdullah, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi Locus Of Control dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Semarang Barat*. Tesis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ainsworth, Neville Smith, and Anne Millership. *Managing People*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer, 2007.
- Amiza, 2014. *Pedoman Penyusunan & Penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Untuk Pegawai Negeri Sipil*. Rona Publishing Jetis Kulon 1/45. Surabaya.
- Djarmiko, 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Darwito, 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Rumah Sakit Umu Daerah Kota Semarang)*, Tesis Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2008.
- Dedi Supriadi, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Siak*. Tesis Program Studi Magister

- Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Riau.
- Edi Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fattah Hussein, 2014. *Perilaku Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*, Elmater, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadi Rusdiansyah, 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir*, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Riau.
- Hasan lenny, 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin terhadap komitmen organisasi pegawai dinas perindustrian perdagangan pertambangan dan energy kota padang, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol. 3, No. 1, ISSN:2086-5031.
- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Heryanto, 2011. *Effect Of Job Satisfaction On Managerial Performance In Bank Nagari Padang Head Quarter*.
- Hidayat Rahmat, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi pada Industri Perbankan*. Makara Seri Sosial Humaniora, 17 (1), 19-32. DOI:107454/mssh.v17i1.1799.
- John M. Ivancevich, Robert Konopaske, and Michael T. Matteson, *Organizational Behavior and Management* (New York: McGraw Hill Company, Inc., 2008
- Kartono, Kartini, 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kuncoro, 2009, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara. 2010, *Evaluasi kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung
- Mubarak Taufik, 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Temanggung Kab. Temanggung*, Tesis, UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Muhammad Umar Paracha, Adnan Qamar, Anam Mirza, Inamul Hasan Waqas, 2012. *Impact of Leadership Style (Transformational and Transactional Leadership) On Employed Performance and Mediating Role of Job Satisfaction Study Of Private School (Educator) In Pakistan*.
- Murni Indrayani, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan*. Tesis Magister Manajemen Universitas Hasanuddin Makassar.
- Nawawi, Martin. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Keempat, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nurul Falah. 2012, *Pengaruh Independensi Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya*

- Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor*, Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar 2012.
- Pahmi, Idrus Taba, Mahlia Muis, 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1. No 2, Universitas Hasanuddin.
- Rachmat Hidayat, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan*. Makara Seri Sosial Humaniora, 2013, 17(1):19-32 DOI:10.754/mssh.v17i.1799.
- Riduwan, 2011. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 4 tahun 2011. [W.w.w.jdih.setjen.kemendagri.go.id](http://www.jdih.setjen.kemendagri.go.id) 25 maret 2016.
- Riduwan, 2007. *Metode dan tehnik menyusun proposal penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Teori dan Praktik*, Edisi 1, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 3, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Prilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh Terjemahan*, Benyamin Molan Indeks: Jakarta.
- _____, 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat Hal 22
- _____, 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi dua belas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Syaiful Andri, Yunia Wardi, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Padang*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Sangadji, Etta Mamang dan Sopiah, 2013. *Perilaku Konsumen: Pendekatan Praktisi Disertai Himpunan Jurnal Penelitian*. Edisi Pertama. Yogyakarta. Andi.
- Santoso, Singgih, 2010. *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sogiarso Soekidjan, Sp. KJ, 2009. *Komitmen Organisasi Sudah Menjadi Bagian Dari Kita*.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta Bandung.
- Sukmawati, Ferina, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Pekalongan, Indramayu*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 2. No. 2. November. Hal. 175–191. Indramayu.
- Suparman, 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap*

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ROKAN HULU

- Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Provinsi Kalimantan Tengah).* Tesis Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Syadam, 2005. *Manajeme sumber daya manusia Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djambatan.
- Umar, Husein, 2008. *Metodologi Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wagner dan Hollenbeck ,2009. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Wahyudin, 2012. *Pengaruh Disiplin, Pengembangan Karier dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hulu*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Program Magister Manajemen Universitas Riau Vol.IV No.3 September 2012.
- Wayne F. Cascio and Herman Aguinis, 2005. *Applied Psychology in Human Resource Management, Sixth Edition* (Upper Saddle Rive, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja* ,Edisi ke Empat, Cetakan ke Empat, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wijoyono, 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 dan Spss Smart PLS 20.0*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Yamin, Sofyan & Heri Kurniawan, 2009. *SPSS Complete*, Jakarta: Salemba Empat
- Yunus Handoko, Margono Setiawan Surachman Djumahir, 2010. *Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, The Effect on Lecturer Performance*. Doctoral Program of Management Science, Business and Economics Faculty of Brawijaya University International Journal Of Business and Management Invention.