

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WILAYAH BADAN
PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI RIAU**

Nindi Ramoni Putri¹⁾
Susi Hendriani²⁾
Jahrizal³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Riau
^{2),3)} Dosen Program Pascasarjana Universitas Riau

***Abstract.** This study aims to determine the effect of leadership, organizational commitment to employee performance and job satisfaction as an intervening variable at the Regional Office of the Riau Province Land Agency. Analysis of the effect of data between research variables using path analysis (path analysis). Path analysis is used to analyze the pattern of relationships between variables to determine the direct effect and indirect influence of a set of independent and bound variables. One software that can be used is SPSS 23. The results showed that: (1) leadership has a significant effect on employee performance, (2) organizational commitment has a significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a significant effect on employee performance, (4) leadership has a significant effect on employee performance through job satisfaction, (5) organizational commitment has a significant effect on employee performance through job satisfaction.*

***Keywords:** Leadership, Organizational Commitment, Employee performance and Job satisfaction*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal dasar dalam proses pembangunan, oleh karena itu organisasi atau perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Karena kunci keberhasilan suatu organisasi tidak hanya kelebihan dari segi teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi manusianya sendiri pun termasuk faktor yang sangat penting. Kualitas SDM harus dibuat lebih baik lagi dan dituntun agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan. Sementara itu, adapun aktifitas-aktifitas manajemen SDM meliputi dari: perencanaan, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan

pemberhentian sumber daya manusia. Hal-hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan mendapatkan sumber daya yang berkualitas dan dapat di andalkan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi didukung oleh komitmen organisasi yang baik pula maka dengan didukung oleh komitmen organisasi yang baik, maka akan menciptakan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga meningkatkan kinerja

dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan tempat berhimpunnya sumber daya manusia yang siap memberikan kemampuan terbaiknya demi kemajuan dan tujuan organisasi tersebut.

Pada kesempatan kali ini peneliti melakukan penelitian di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia merupakan satu-satunya institusi yang memiliki kewenangan untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang pertanahan secara nasional, regional dan sektoral. Kewenangan ini mencakup kegiatan yang berkaitan dengan kebijakan serta kegiatan pelayanan publik. Baik pelayanan kepada masyarakat, badan hukum swasta, sosial, ataupun pemerintah. Sebagai institusi pelayanan publik, Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia senantiasa berusaha meningkatkan kualitas pelayanan di bidang pertanahan, salah satunya dengan melaksanakan inovasi-inovasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi.

Pada penelitian ini dapat dilihat bahwa hasil observasi awal pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Pada tabel 1 dapat dilihat Laporan Target dan Pencapaian Legalisasi Asset pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau Tahun 2016-2018.

Tabel 1.1 Target dan Pencapaian Legalisasi Asset pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau Tahun 2016-2018

TAHUN	TARGET (bidang)	REALISASI (bidang)	(%)
2016	27.200	20.089	73.9
2017	140.000	96.937	69.2
2018	170.000	105.300	61,9

(Sumber: Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, 2019)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Laporan hasil pencapaian Legalisasi Asset pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau Tahun 2016-2018 mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya target bidang tanah yang belum terdaftar dan diberikan legalitas asetnya berupa sertipikat hak atas tanah, tentunya ini akan berpengaruh terhadap kepastian hukum atas aset tanah tersebut bagi masyarakat. Adapun beberapa kendala yang menyebabkan terhambatnya proses penyelesaian target tiap tahunnya yaitu target bidang yang harus disertipikatkan terus bertambah tiap tahunnya sedangkan sumberdaya manusianya dan waktu yang diberikan terbatas.

Dari gambaran di atas, menurunnya capaian realisasi disebabkan oleh beberapa faktor yang salah satunya adalah kepemimpinan. Menurut Edison dkk (2017:87) kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan juga mempunyai peran sentral dalam usaha untuk

memahami perilaku setiap individu dalam organisasi yang ia pimpin, karena dinilai dapat memberikan pengarahan untuk mengejar tujuan organisasinya. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting, serta perlu mendapatkan perhatian.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memiliki sifat visioner, mampu memberikan arahan atas apa yang ditugaskan kepada bawahannya, menjalin komunikasi yang baik dan mau mendengarkan keluhan dan saran dari bawahannya dan memotivasi bawahannya untuk semangat dalam menjalankan tugasnya agar tercapainya tujuan organisasi, selain itu juga mempunyai rasa empati kepada bawahannya.

Kepemimpinan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau masih cenderung kurang memahami situasi dan kondisi yang sedang dialami oleh bawahannya, ia hanya mementingkan suatu beban kerja yang sudah menjadi tanggung jawab bawahannya harus terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan dapat dilihat dari kurang pedulinya pimpinan atas keluhan yang dialami oleh bawahannya. Hal ini menimbulkan banyaknya keluhan dari beberapa pegawai bahwa mereka bekerja lembur setiap harinya diluar jam kerja, akan tetapi pimpinan kurang memperdulikan dan kurang memberikan motivasi sehingga bawahan tidak memiliki semangat dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dari penelitian sebelumnya menurut Darmaja (2013) menyatakan bahwa

kepemimpinan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain dari faktor kepemimpinan, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau ini tersebar di 12 Kantor Pertanahan (Kantah) Kabupaten/Kota Se-provinsi Riau. Fenomena yang berkaitan dengan komitmen, ditunjukkan dari sikap pegawai yang selama ini mengeluhkan bekerja di Kantor Pertanahan dan ingin mendapatkan mutasi dari Kantor Pertanahan ke Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. Alasan tidak bertahannya pegawai pada 12 Kantah kabupaten/Kota adalah beban kerja untuk penerbitan sertipikat tanah yang diberikan pada Kantor Pertanahan terbilang cukup banyak tiap tahunnya sedangkan sumber daya manusianya sedikit, sehingga kinerja pada setiap Kantor Pertanahan yang tersebar di 12 Kabupaten/Kota tidak optimal dan masih banyak target bidang tanah yang belum tersertipikat tiap tahunnya dan pegawai merasa tidak mendapatkan reward yang jelas atas apa yang telah dikerjakan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Baihaqi (2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai *variable moderatingnya*, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

dengan indikator kepemimpinan yang digunakan adalah kepercayaan, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, komunikasi, mengorganisasikan dan indikator kepuasan kerja adalah gaji, jaminan social, kondisi, lingkungan fisik kerja, kesempatan untuk maju.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau melalui kepuasan kerja
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau melalui Kepuasan Kerja?

Berdasarkan uraian dari perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau secara signifikan.
2. Untuk mengetahui peranan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah

Badan Pertanahan Provinsi Riau secara signifikan.

3. Untuk mengetahui peranan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau secara signifikan.
4. Untuk mengetahui peranan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau secara signifikan melalui Kepuasan Kerja.
5. Untuk mengetahui peranan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau secara signifikan melalui Kepuasan Kerja.

KERANGKA TEORI

1. Kinerja

1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Pasolong (2007:176) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Kualitas Pekerjaan
- b. Kuantitas Pekerjaan
- c. Pengetahuan Pekerjaan
- d. Kerjasama Tim
- e. Kreatifitas
- f. Inovasi
- g. Inisiatif

1.3 Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Menurut Keban (2004:109) pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah :

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi kerja
- c. Tanggungjawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

2. Kepuasan Kerja

2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang. Studi mutakhir yang dilakukan oleh Vidhan K. Goyal dan Chul W. Park

dalam Busro (2017:102) , yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada.

2.2 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Sunyoto (2012) antara lain:

- a. Semangat kerja
- b. Tanggung jawab
- c. Disiplin kerja

3. Kepemimpinan

3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin.

Wirawan (2013:7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi dan melakukan interaksi saling mempengaruhi dengan para pengikutnya untuk merealisasi visi.

3.2 Indikator-indikator

Kepemimpinan

Menurut Ali (2013:7) indikator kepemimpinan antara lain:

- Komunikasi
- Visioner
- Memotivasi
- Empati
- Jujur

4. Komitmen Organisasi

4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Salah satu hasil dari pemimpin mempengaruhi para anggota organisasi adalah komitmen organisasi para pengikutnya. Jika komitmen para pengikut terhadap organisasinya tinggi, mereka akan melaksanakan tugasnya secara maksimal dan menghasilkan kinerja tinggi. Kinerja ini mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Wirawan (2013:713) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya.

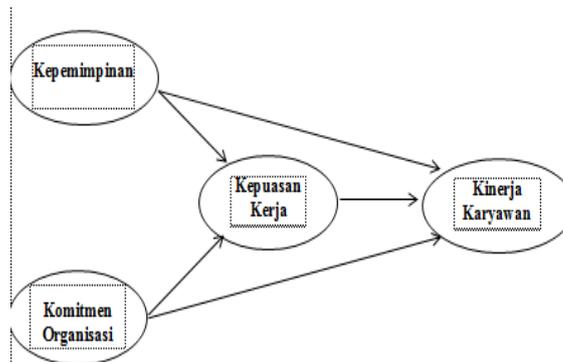
4.2 Indikator-Indikator Komitmen Organisasi

Adapun indikator-indikator dalam komitmen organisasi menurut Hasibuan (2001:94) antara lain:

- Bertahan pada organisasi
- Kerja keras
- Loyal pada organisasi
- Taat pada aturan

5. Kerangka Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, dapat dibuat sebuah model penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.; Model Penelitian
Sumber.: Isyandi, (2017:105), Mangkunegara, (2008:371)

6. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka penelitian di atas, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau
- Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau
- Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau
- Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau
- Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Riau

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau dengan alasan untuk dapat mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi

terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Pada akhirnya hasil penelitian ini akan menggambarkan berapa nilai masing-masing variabel serta besarnya pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2012:57). Jadi populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada satu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 476 pegawai. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011: 49) bahwa “teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yaname dan Slovin apabila populasi sudah diketahui”. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

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

Syarat:

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dari rumus di atas dapat digunakan angka sebagai berikut:

$$n = \frac{476}{1 + (476 \times (0,05)^2)} = 217$$

Jadi sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 217 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *Proporsional Stratified Random Sampling*. Metode ini digunakan karena populasinya heterogen yaitu karakteristik populasinya bervariasi dan jumlah pegawai dalam setiap bagian tidak sama, maka langkah-langkah yang dipergunakan untuk pengambilan sampel yaitu menggunakan rumus alokasi *proportional* :

$$n_i = \frac{N_i \cdot n}{N}$$

Syarat :

n_i =jumlah anggota sampel menurut stratum

n =jumlah anggota sampel seluruhnya

N_i =jumlah anggota populasi menurut stratum

N =jumlah anggota populasi seluruhnya

Dari jumlah populasi sebesar 476 orang, maka diambil sampel sebanyak 217 orang yang dapat dilihat pada Tabel 2 (Prasetyo dan Jannah 2005;131) dengan cara:

Tabel 2. Jumlah Pegawai perbidang pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau

Bagian	Ni	Sampel
Tata Usaha	(92 x 217)/476= 41,94	42
Infrastruktur Pertanahan	(137 x 217)/476= 62,45	62
Hubungan Hukum Pertanahan	(85 x 217)/476= 38,75	39
Penataan Pertanahan	(76 x 217)/476= 34,64	35
Pengadaan Tanah	(49 x 217)/476= 22,33	22
Penanganan Masalah dan Sengketa	(37 x 217)/476= 16,86	17
Jumlah	217	

Sumber: Data Olahan 2019

Pengujian Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghozali (2007) uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan alpha 0,05. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji sejauh mana hasil

pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji realibilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali 2007).

Metode Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis distribusi frekuensi dan mean (nilai rata-rata) untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Dalam melakukan analisis tersebut yang bertujuan untuk dijadikan landasan pengambilan kesimpulan. Perumusan tersebut dilakukan dengan mempergunakan formulasi rentang skala.

2. Analisis Jalur

Model path analysis (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan di antara variabel. Model ini bertujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) dan variabel terikat (endogen) Haryadi dan Winda (2011: 117).

Persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + e \text{ (Model struktur 1)}$$

$$Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_1 Y_1 + e \text{ (Model struktur 2)}$$

Syarat :

Y_2 : Kinerja Pegawai

Y_1 : Kepuasan Kerja

A : Konstanta

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Komitmen Organisasi

ρ : Koefisien Jalur

e : Error (kesalahan)

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Regresi Simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kuncoro (2009:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji t (Uji Regresi Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar Setiaji (2013: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat nilai *R Square* (R^2).

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Normal PP Plot dan *Kolmogorov-Smirnov* (Santoso, 2010:86). Model regresi dikatakan normal berdasarkan Normal PP Plot jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal. Sedangkan

berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* dikatakan normal jika nilai signifikansi lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$), sebaliknya jika nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Heteroskedasitas

Menurut Wijaya (2009:124) Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, dan uji white. Tetapi uji heteroskedasitas yang paling akurat dan sering digunakan adalah uji scatterplot.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Secara konseptual telah dijelaskan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hipotesis 1, 2 dan 3 dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai $n - k - 1 : \alpha / 2 = 217 - 3 - 1 : 0,05 / 2 = 213 : 0,025 = 1,971$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen dan 1 adalah konstan. Dari pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil hipotesis langsung sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

No	Pengaruh	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keputusan
1	X ₁ → Y ₁	2,627	1,971	0,009	Diterima
2	X ₂ → Y ₁	3,402	1,971	0,001	Diterima
3	Y ₁ → Y ₂	10,908	1,971	0,000	Diterima

(Sumber: Data Olahan, 2019)

Dari Tabel 3, dapat diketahui hasil pengujian hipotesis langsung sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama
Diketahui bahwa $t_{hitung} (2,627) > t_{tabel} (1,971)$ atau signifikansi $(0,009) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan “diterima”.
2. Hipotesis Kedua
Diketahui bahwa $t_{hitung} (3,02) > t_{tabel} (1,971)$ atau signifikansi $(0,001) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan “diterima”.
3. Hipotesis Ketiga
Diketahui bahwa $t_{hitung} (10,908) > t_{tabel} (1,971)$ atau signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan “diterima”.

Sedangkan hipotesis 4 dan 5 dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Hasil pengujianya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung

No	Pengaruh	Langsung	Tidak Langsung	Total	Kategori
1	X ₁ → Y ₁	0,476	-	0,476	Kuat
2	X ₂ → Y ₁	0,395	-	0,395	Kuat
3	X ₁ → Y ₂	0,134	$0,476 \times 0,624 = 0,297$	0,431	Kuat
4	X ₂ → Y ₂	0,165	$0,395 \times 0,624 = 0,246$	0,411	Kuat
5	Y ₁ → Y ₂	0,624	-	0,624	Kuat

(Sumber: Data Olahan, 2019)

Dari Tabel 4 dapat diketahui hasil pengujian hipotesis tidak langsung sebagai berikut:

1. Hipotesis Keempat
Diketahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,134. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,297. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung $(0,297) >$ pengaruh langsung $(0,134)$. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja “diterima”.
2. Hipotesis Kelima
Diketahui pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,165. Sedangkan pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,246. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (0,246) > pengaruh langsung (0,165). Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja “diterima”.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, komitmen organisasi yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan, artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kerja (kinerja) yang terbaik. Namun jika pegawai merasakan kepemimpinan di organisasi kurang baik maka pegawai akan kurang bergairah untuk bekerja sehingga mengakibatkan rendahnya kepuasan dalam bekerja. Jika kepuasan kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga akan rendah.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah

Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan, artinya komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai bersemangat dan merasa puas dalam bekerja. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan berupaya untuk menghasilkan kinerja yang baik. Naunun jika komitmen pegawai kurang terhadap organisasi maka pegawai akan kurang bersemangat untuk bekerja sehingga mengakibatkan rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan. Jika kepuasan kerja rendah maka kinerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya

komitmen organisasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan, artinya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja sehingga akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik.
5. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau. Hasil tersebut mendapatkan bahwa kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan, artinya komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai bersemangat dan merasa puas dalam bekerja.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Harus ada kondisi atau suasana dapat mengkondusifkan alur komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan pimpinan ikut serta dalam lembur dan memberikan motivasi kepada bawahannya dalam mengerjakan tugas tambahan diluar jam kerja. Kemudian pimpinan juga sebaiknya dapat menyerap aspirasi bawahannya, sehingga bawahan merasa lebih dihargai oleh pimpinan, disamping itu pimpinan hendaknya mau mendengarkan masalah yang dihadapi karyawan. Jika hal tersebut dapat dilakukan dengan baik oleh Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau, maka akan ada kepuasan dalam bekerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Hal yang perlu dilakukan organisasi yaitu melalui komunikasi yang terbuka, hal ini dimaksudkan untuk menciptakan suasana saling memahami antara atasan dengan karyawan. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja, selain itu dimaksudkan agar atasan dapat mengarahkan para karyawan untuk bertindak dan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diberikan. Hal lain yang organisasi perlu lakukan yaitu memiliki prosedur dalam penyampaian keluhan para karyawan, agar karyawan

memiliki wadah dimana mereka dapat menyampaikan aspirasi mengenai keluhan dan pendapat mereka kepada atasan maupun perusahaan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan berkomitmen terhadap organisasi jika benar-benar dirinya merasa dilibatkan sebagai bagian dari organisasi kemudian ia akan bekerja keras lebih dari yang diharapkan. Hal ini dapat tercapai apabila karyawan tersebut memandang positif terhadap pekerjaan dan organisasinya

3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode wawancara serta angket terbuka dalam penelitian, agar data yang diperoleh sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Disamping itu juga perlu menambahkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Riau berdasarkan karakteristik serta alat analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adhiguna, Harmay. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Sleman*. Skripsi Universitas Islam Indonesia Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Adi, Wayan Asdita. Suardhika, Sadha dan Putri, Asri Wijaya.

2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Pengguna SIMDA pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6.6(2017):1-30.
- Ali, Maulana Eko. 2013. *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*. Bandung: PT. Multicerdas Publishing.
- Allen, N.J. and Meyer, P.J.1990, The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment, *Journal of Occupational Psychology*, 63,1,pp.1-18.
- Amirullah dan Rindyah Hanafi. 2002. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Angel, H. L. dan J. L. Perry. 1981. "An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness." *Administrative Science Quarterly* 26.
- Arifin, A Hadi. Sullaida dan Nurmala. 2018. *The relationship of job satisfaction,transformational leadership, and work discipline on performance employee with organizational commitment as intervening variable of administration staffs at state malikussaleh university. Indonesian Journal of Education Review* 5(1):52-67.
- Baihaqi, M. Imam. 2013. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderatannya pada Dinas Kehutanan Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur." Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Busro, Muhammad 2017. *Teori-Teori Manajemen sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group Divisi Kencana, Jakarta.
- Camela Ikey,Badhoeg Dadie dan Rini Nugraheni . 2016 *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13 (2016) Juni 1-13.
- Darmaja, I Putu Eka Yasa. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Tingkat I Bali Sub Unit Sangiang Tahun 2013." *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. 5(1):1-11.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Edison, Emron. Anwar, Yohny. Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Fadel, Muhammad.2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Febrianingsih, Feby. Muis, Mahlia dan Maming Jumidah. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Hotel Favor Makassar", *Hasanudin Journal of Applied Business and Enterpreneurship*, 1(3),1-11.

- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Menggunakan Program SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustina, Sri dan Fatmawati. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 2(3), 1-13.
- Handoko, T. Hani. 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Harbani, Pasolong. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner, dan Analisa Data SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Publishing Service).
- Hidayah, Tamriatin. K. Tobing, Diana Sulianti. 2018. *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, and Organizational Commitment To Employee Performance. International Journal Of Scientific & Technology Research*. 7(7):2018.
- Isyandi, B, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam perspektif Global*, UNRI Press.
- Kaiman, Hidayat. 2013. *Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesi. International Journal of Business and Management Inventio*. 2(9):57-62.
- Karmita, Sagung Binda. Supartha, Wayan Gede dan Priantini, Saroyini . 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Analis Kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4.12 (2015):947-974.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Kotler dan Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007 . *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L dan J. H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* buku 1 dan buku 2. Jakarta: Terjemahan Salemba Empat.
- Meyer, P.J. and Allen, J.N.1997, Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment, *Human Resource Management Review*, 17(3) : 336-354.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2011). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Ketiga. Bandung:Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke -12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sahat Sihombing, Endang Siti Astuti, Mochammad Al Musadieq, Djamhur Hamied, Kusdi, Rahardjo, (2018). "The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance", *International Journal of Law and Management*, 60(2), 505-516.
- Sarjono, Haryadi. & Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Shahamat, M., & Iranzadeh, S. 2013. Surveying the relationship of organizational commitment components among managers and employees job satisfaction in Governmental Banks of Ardabil province. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2 (2), 207-215.
- Setiadi, NH. 2005. *Pendekatan teoritis dan Praktis Komitmen Organisasional: Bagaimana Komitmen Pegawai diwujudkan dalam Organisasi*, Jurnal Akuntansi dan Manajemen. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Sodikin, Akhmad dan Widodo, Djoko Setyo. 2018. *The effect of Organizational Commitment and Job Pressure to Job Performance through the Job Satisfaction in Employees Directorate transformation Technology Communication and Information Indonesia*. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. 4(2):1-21.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarno dan Liana, Lie. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dimediasi Kepuasan Kerja pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Pendidikan Kesatria 67". *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*.1(4),1-16.
- Suprpta, Sintasih, Ketut dan Riana, Gede. 2015. *Pengaruh*

- Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 4.06 (2015): 430-442.
- Supriadi, Dedi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Peternakan Kabupaten Kapuas Hulu Propinsi Kalimantan Barat*. Thesis Universitas Terbuka, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam, Pranada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2010. *Budaya Organisasi* buku 5. Jakarta: Prenadmedia Group.
- Tohardi Ahmad. 2010. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
- Van Scooter, J.R. 2000. "Relationship of Task Performance and Contextual Performance With Turnover, Job Satisfaction, and Affective Commitment", *Human Resource Management Review*, 10 (1) : 79-95.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yulk, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.