
THE INFLUENCE OF THE LEADERSHIP, SATISFACTION AND
COMMITMENT FOR EMPLOYEE SECRETARIAT OF PARLEMENT
PERMORMANCE AT PASAMAN REGENCY

by :
Fazril¹⁾

¹⁾ Dosen Tetap PNSD dpk. Jurusan Manajemen STIE Haji Agus Salim Bukittinggi

Abstraction

Secretariat of Parliament of Regency Pasaman cause the often happened the functionary commutation as effect of implementation of officer mutation, which functionary will bring its own leadership so that the mentioned can change the spirit of officer job and change the satisfaction work the officer. The change there is keeping up spirits job become better so that satisfaction work the good officer progressively, but there is also cause the satisfaction work and officer Performance become downhill.

Hereinafter lower of the performance and visible job satisfaction from symptom of like lethargy work, often leave the work, its low achievement, its low is discipline work and other symptom. Its low condition is satisfaction work this there are also at officer of Secretariat of Parliament of Regency Pasaman.

This Research Target is to prove the leadership influence, satisfaction work and komitmen to officer performance of secretariat of Parliament of Regency Pasaman. Method used with the Doubled Linear Regression by obyect research is entire/all officer of Secretariat of Parliament of Regency Pasaman as much 43 people.

Result of research conclude that leadership, satisfaction work and komitmen by parsial have an effect on the significant to performance of officer of Sekretriat Parliament of Regency Pasaman. And so do by together third variable namely leadership, satisfaction work and komitmen have an effect on the significant to performance of officer of Sekretriat Parliament of Regency Pasaman.

Result of this research give the public information and picture for the management that leadership, satisfaction work and komitmen have the important meaning in improving officer performance. On that account management of Secretariat of Parliament of Regency Pasaman so that to be more paying attention to and improving leadership, satisfaction work and komitmen by improving.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (1993) bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh pimpinan, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, kondisi tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah motivasi, tingkat pemahaman, dan pengetahuan yang dimiliki. Komitmen kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi kerja (Rivai 2000). Penurunan komitmen dapat berakibat negatif bagi organisasi misalnya: 1) Disiplin waktu; 2) Absensi/kemangkiran; 3) Penurunan produktivitas; 4) Kurang terjalannya komunikasi antar sesama pegawai maupun antar pimpinan dengan bawahan; dan 5) Pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Nawawi (1993) keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan

sumber daya yang dimiliki guna menerapkan strategi-strateginya. Walaupun demikian yang menjadi pusat perhatian bagi setiap strategi untuk penggunaan sumber daya adalah sumber daya manusia yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi tersebut. Seberapa baik suatu organisasi memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan faktor utama dari keberhasilan dan kegagalan organisasi tersebut.

Kepemimpinan sering dikatakan sebagai inti dari manajemen, yang merupakan motor penggerak dalam suatu organisasi untuk mencapai efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Siagian (1995) menyatakan bahwa : suatu kenyataan di dalam kehidupan organisasi pimpinan memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Untuk mencapai tujuan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman, pimpinan baik secara individual maupun secara berkelompok memerlukan bantuan dari orang lain atau bawahannya. Sebagai bawahan dalam rangka menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas adakalanya pegawai lebih senang bekerja tanpa diawasi secara ketat asalkan terlebih dahulu diberikan pedoman atau arahan dalam pelaksanaan tugas tersebut. Namun di lain pihak bawahan dalam melaksanakan tugasnya perlu dan harus dilakukan dengan perintah

dan diawasi secara ketat. Hal ini adalah sesuai dengan kodrat sebagai manusia yang mempunyai beranekaragam perilaku, dan ini merupakan tantangan bagi pimpinan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman dalam mengendalikan bawahannya.

Berdasarkan kepada latar belakang diatas maka penulis mencoba untuk suatu penelitian, dengan judul :

"Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman"

Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.

Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh pimpinan organisasi, agar lebih memperhatikan kepuasan kerja, dan kepemim-

pinan di lingkungannya, sehingga dapat dijadikan dasar pemikiran dan perbaikan dilingkungan kerja masing-masing guna meningkatkan prestasi kerja pegawai dilingkungannya.

2. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh para akademisi untuk menjelaskan bagaimana kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan sebagai informasi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

TINJAUAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Tinjauan Literatur.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang dibawa seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan motivasi untuk mendorong gairah kerja, kreativitas, partisipasi, loyalitas bawahan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya serta dapat memberikan kepuasan kerja yang tinggi untuk pegawainya guna menghilangkan hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan.

Robbins (1998) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Selanjutnya Dharma (2000:42) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan se-

seorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sementara itu, kepemimpinan menurut Komaruddin (1992:11) adalah suatu kegiatan untuk menstimulasi dan memotivasi bawahan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Namun dilapangan menunjukkan masih adanya pegawai yang bekerja tanpa arahan yang jelas dan rinci dari pimpinan. Sehingga tugas yang dilaksanakannya tidak terlaksana secara optimal.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2003:874) dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah 1) perihal memimpin, 2) cara memimpin. Sedangkan Handoko (2001:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sastrodiningrat (2002:16) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok menuju ke arah penentuan tujuan dalam mencapai tujuan dan sasaran sebagai hakekat kepemimpinan adalah : a) Kemampuan mempengaruhi tata laku orang lain, meliputi pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan; b) Adanya pengikut yang dapat dipengaruhi oleh ajakan, anjuran, bujukan, perintah, saran dan bentuk lainnya; dan

c) Adanya tujuan yang hendak dicapai.

Selanjutnya Sastrodiningrat (2002:16) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam manajemen pemerintahan ditingkat eselon manapun berada, mempunyai tujuh matra yaitu : 1) Pemimpin sebagai Pemimpin (*Leader*); 2) Pemimpin sebagai Wirausaha (*Entrepreneur*); 3) Pemimpin sebagai Manajer (*Manager*); 4) Pemimpin sebagai Administrator (*Administrator*); 5) Pemimpin sebagai Pengawas (*Supervisor*); 6) Pemimpin sebagai Staf (*Staff*); dan 7) Pemimpin sebagai Teknisi (*Technicist*).

Sementara itu, menurut Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 huruf (k), yang ditindak lanjuti oleh Surat Edaran Kepala BAKN Nomor : 02/SE/1980 tanggal 11 Februari 1980, kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Wahjusumidjo (1994:45) menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang, atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Selanjutnya Terry (1996) mendefinisikan kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya

pengaruh yang dimiliki oleh seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Kepuasan Kerja

Davis (1972) berpendapat bahwa kepuasan kerja makin diperhatikan karena dua alasan yaitu: Pertama, bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya, apakah pekerjaan itu memuaskan atau mengecewakan, menarik atau membosankan, berarti atau tidak berarti, merupakan masalah pribadi yang penting untuk diperhatikan. Kedua, atasan memperhatikan pengaruh dari sikap bawahannya terhadap prestasi kerja dan produktivitasnya. Kepuasan kerja perlu diperhatikan, karena dapat mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja.

Davis (1972) mengemukakan bahwa *"Job satisfaction is the favorable with employee view their work"* (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami oleh pegawai dalam bekerja).

Davis (1972) mengemukakan bahwa *"Job Satisfaction is part of life satisfaction. The nature of one's environment of the job influences one's feeling on the job. Similarly since the job is an important part of life, job satisfaction influences one's general life satisfaction"*.

Robbins (2006) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang ideal, dan sebagainya.

Mangkunegara (2001:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi kerjanya.

Menurut Handoko (2002) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari suatu perasaan atau cara pandang pekerja terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif yang dipengaruhi oleh pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

3. Komitmen

Dalam suatu organisasi, selalu dibutuhkan orang-orang yang terampil dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan arah organisasi. Dukungan dari orang-orang yang loyal dan memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas akan menjadikan organisasi lebih efektif dan berhasil sehingga akan lebih mudah untuk

mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan.

Dukungan yang diberikan pimpinan terhadap suatu aktivitas pegawai akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan pegawai. Jika seorang pegawai bekerja tidak didukung dengan komitmen kerja yang jelas, kemungkinan besar karena karyawan tersebut tidak mempunyai kinerja yang tinggi.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap satuan kerja kemungkinan untuk tetap bertahan lebih lama dari pada pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Keberhasilan suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh komitmen orang-orang yang berada didalamnya, baik terhadap waktu, pekerjaan, maupun aturan-aturan yang berlaku.

Dharma (2000) mengartikan komitmen bukan sekedar keterlibatan. Namun, komitmen diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Seseorang yang telah memiliki komitmen terhadap tugas akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya, tetapi juga terhadap lembaganya.

Nawawi dan Hartini (1995), menjelaskan keteguhan hati untuk melakukan sesuatu pekerjaan dianggap

dan diyakini sebagai suatu komitmen. Komitmen juga diartikan sebagai suatu ketetapan hati didalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menentukan perbuatan atau kegiatan. Orang yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya dengan tekad akan sanggup untuk bekerja keras. Prinsip dan tekadnya untuk berbuat sesuatu diwujudkan sebagai tanggung jawab dan sesuai dengan apa yang diucapkan, dan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri. Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi dan bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberikan kontribusi terhadap komitmen.

Sahertian (1994:44) mengartikan komitmen, merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya.

Maka indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur komitmen kerja mengacu kepada pendapat Nawawi (1993:160), yaitu :

- a. Keteguhan hati.
- b. Tanggung jawab.
- c. Kepedulian.

4. Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata dalam bahasa Inggris "*Performance*". Kinerja merupakan ukuran hasil atau manfaat dari suatu pekerjaan pada fungsi tertentu, baik dilaksanakan oleh seseorang sebagai individu maupun oleh sekelompok orang pada kurun waktu tertentu. Pekerjaan tersebut dilakukan oleh satu orang (individu) dan dilaksanakan dalam beberapa hari atau jam (dalam kurun waktu tertentu). Kinerja individu tersebut diukur dari hasil jumlah produk dan waktu yang telah dipergunakan untuk menyelesaikan aktivitasnya.

Menurut Manning, dan Curtis (1988) Kinerja ditakrifkan sebagai :

"Performance is the result of natural ability, acquired skill and the desire to achieve".

Dari takrif tersebut terlihat bahwa Kinerja (*performance*) disamping kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) juga kepuasan untuk berkinerja (*achievement*) yang dalam hal ini ditunjukkan oleh *desire to achieve*.

Sejalan dengan pendapat Manning tersebut, Bernardin mentakrifkan Kinerja (*Performance*) sebagai :

"Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity (ies) during a time of period".

Dari kedua pendapat ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja senantiasa berorientasi kepada keberhasilan mencapai suatu tujuan dan sasaran (*goal and objectives*) seseorang, suatu organisasi atau perusahaan. Dalam dunia yang penuh dengan persaingan yang semakin ketat, Kinerja menjadi issue strategis untuk menilai keberhasilan seseorang, organisasi atau perusahaan.

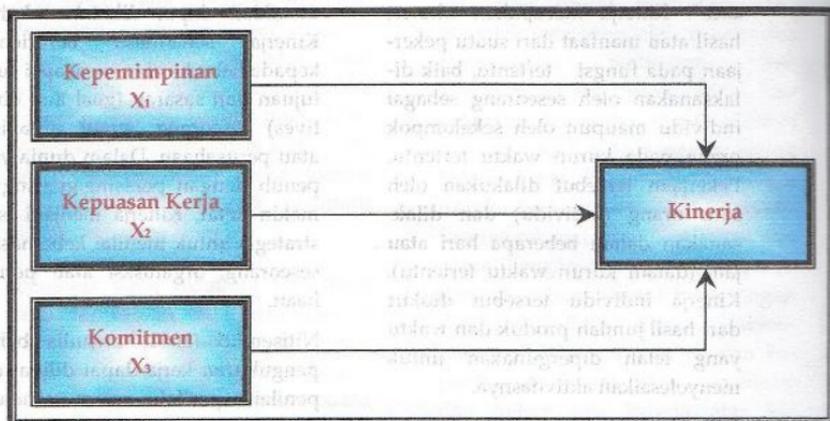
Nitisemito (2002) menulis bahwa pengukuran kerja dapat dilihat dari penilaian perilaku secara mendasar, yaitu :

- 1). Kuantitas kerja.
- 2). Kualitas kerja.
- 3). Pengetahuan tentang pekerjaan.
- 4). Pendapat yang disampaikan.
- 5). Keputusan yang diambil.
- 6). Perencanaan kerja.
- 7). Daerah organisasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini, adalah : (1) kualilitas kerja, (2) kuantitas, (3) dapat tidaknya diandalkan, (4) sikap, (5) pengetahuan tentang pekerjaan, (6) pendapat yang disampaikan, (7) keputusan yang diambil, (8) perencanaan kerja/membuat rencana, (9) melaksanakan dan melakukan interaksi dengan orang lain, (10) melakukan evaluasi.

Model Teoritis Penelitian

Berdasarkan Tinjauan penelitian dan pengembangan hipotesis dapat digambarkan model teoritis penelitian sebagai berikut :



Hipotesis :

Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, Kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Disain Penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti tentang Kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman serta untuk melihat gambaran mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan , Komitmen Terhadap Kinerja. Pendekatan yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu dengan pendekatan kuantitatif dan data yang digunakan merupakan data primer hasil survei lapangan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bertugas pada Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman yang berjumlah 43 orang. Pengambilan sampel digunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi dijadikan sampel sehingga dengan demikian jumlah sampel adalah 43 orang..

Variabel dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Dependen.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menilai kinerja pegawai indikator

yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Kualitas kerja
- Kemampuan kerja
- Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan
- Tanggung jawab

2. Variabel Independen

Variabel Independen terdiri dari Variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3).

a. Kepemimpinan (X_1)

Yang dimaksud dengan kepemimpinan dalam penelitian disini adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai dengan indikator sebagai berikut:

- Kemampuan mempengaruhi
- Kemampuan menggerakkan
- Kemampuan mengarahkan

b. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan perusahaan, memenuhi standar kerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal. Dengan indikator:

- Kondisi Kerja
- Imbalan yang memadai
- Kesempatan Berkarir

c. Komitmen

Komitmen adalah keteguhan hati dan kepedulian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Maka indikator komitmen kerja meliputi :

- Kesiediaan waktu.
- Rasa Tanggung jawab.
- Kepedulian.

Analisis Data

Persamaan Regresi Linear Berganda

Menentukan persamaan regresi linear berganda dengan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan penjelasan :

- Y = Kinerja
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Kepuasan Kerja
- X_3 = Komitmen
- a = Konstanta
- e = Variabel pengganggu
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui variabel mana yang signifikan hubungannya dengan variabel dependen, perlu diadakan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan uji t, yaitu untuk menguji variabel independen secara individual.

Sebelum membandingkan nilai t tersebut, ditemukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan (*Degree of Freedom* : $n-k-1$) untuk menentukan nilai kritis. Untuk pengujian

jian ini dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel masing-masing, sehingga bisa ditentukan apakah hipotesis yang telah dibuat signifikan atau tidak signifikan. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka disebut signifikan.

2. Uji F

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang terdapat dalam model regresi bisa digunakan analisis uji F. Dalam menguji variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kualitas pelayanan, dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

$$H_a : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0 \text{ (salah satu } \beta)$$

Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung

dengan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, ditemukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (Degree of Freedom : $K_1=K$, $K_2=n-K+1$) sehingga bisa ditetapkan nilai kritis. Hipotesis di atas menggunakan analisis 2 sisi (2 tails). Jika F hitung $>$ F tabel disebut signifikan karena H_0 diterima H_a ditolak, artinya variabel-variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Estimasi Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data dapat disajikan nilai penduga koefisien regresi linear berganda ke dalam Tabel 1.

Tabel 1
Nilai Pendugaan Koefisien Regresi Linear Berganda $Y = f(X_1, X_2, X_3)$

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Kesalahan Standar	T_{hitung}	T_{tab} DF = 68	Prob. (Sig)	Partial r^2
Konstanta	48,267	9,410				
Kepemimpinan (X_1)	0,238	0,108	2,202	2,020	0,034	0,1109
Kepuasan kerja (X_2)	0,105	0,104	1,006	2,020	0,321	0,0253
Komitmen (X_3)	0,366	0,156	2,250	2,020	0,024	0,1239
Variabel Terikat : Kinerja Pegawai						
Multiple R	= 0,663	n = 43	$\alpha = 0,05$			
R Square	= 0,440					
Adjusted R Square	= 0,397					

Signifikan pada $\alpha = 0,05$ Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2007).

Dari olahan data primer yang disajikan dalam Tabel 1, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut

$$Y = 48,267 + 0,238.X_1 + 0,105.X_2 + 0,366.X_3$$

1. Koefisien regresi linear kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman adalah positif. Maksudnya semakin baik pemimpin memperlihatkan perilaku kepemimpinan transformasional, maka cenderung akan semakin tinggi kinerja pegawai tersebut atau sebaliknya. Sumbangan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 11,09% dengan asumsi variabel kepuasan kerja dan komitmen tetap (tidak berubah). Tingkat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,238.
2. Koefisien regresi linear kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman adalah positif namun tidak berpengaruh signifikan karena t hitung lebih kecil dari t tabel. Sumbangan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap variasi kinerja pegawai sebesar 1,10 % dengan asumsi variabel kepemimpinan atasan dan komitmen tetap (tidak berubah). Tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,105.
3. Koefisien regresi linear komitmen terhadap kinerja pegawai di Sekre-

tariat DPRD Kabupaten Pasaman adalah positif. Maksudnya semakin baik komitmen pegawai, maka cenderung akan semakin tinggi kinerja pegawai atau sebaliknya. Sumbangan secara parsial antara komitmen terhadap kinerja pegawai sebesar 12,39 % dengan asumsi variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja tetap. Tingkat pengaruh komitmen terhadap kinerja sebesar 0,366.

4. Konstanta dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebesar 48,267; hal ini berarti tanpa adanya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen pegawai, maka kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman sebesar 48,267 satuan.

Di antara tiga variabel bebas : kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen (X_3) yang paling tinggi sumbangannya secara parsial terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman adalah variabel X_3 (komitmen) karena memperoleh koefisien regresi lebih besar dari pada variabel lain.

Secara bersama-sama, sumbangan kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman sebesar 44%. Hal ini berarti sebanyak 66% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel bebas lainnya, yang tidak diteliti. Sumbangan

yang disesuaikan (*adjusted*) antara: kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen (X_3) pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman sebesar 39,7%. Sedangkan tingkat hubungan tiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap kinerja pegawai sebesar 66,3%, tingkat hubungan ini masuk kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis pertama penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan (X_1) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dari Tabel 1 diperoleh koefisien regresi kepemimpinan atas kinerja pegawai sebesar 0,238 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,108. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,202; jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,02; maka akibatnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak ($\beta_1 \neq 0$). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi "terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.
2. Hipotesis kedua penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dari Tabel 1 diperoleh koefisien regresi kepuasan kerja atas kinerja pegawai sebesar 0,105 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,104. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,006; jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,020; maka akibatnya $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan H_0 diterima ($\beta_1 = 0$). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini ditolak, jadi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.
3. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen (X_3) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dari Tabel 1 diperoleh koefisien regresi komitmen atas kinerja pegawai sebesar 0,366 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,156. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,350; jika dibandingkan dengan t_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,020; maka akibatnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 ditolak ($\beta_1 \neq 0$). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi "terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen (X_3) terhadap variasi kinerja

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menerima hipotesis (1) dimana Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan perilaku kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dengan kata lain semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik kinerja pegawai.
2. Hipotesis (2) dimana tidak Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dengan demikian dapat dikatakan kepuasan kerja yang tercipta di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman tidak membuat kinerja pegawai lebih baik.
3. Menerima hipotesis (3) dimana Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Dapat dikatakan bahwa semakin baik komitmen pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan, kepuasan Kerja dan komitmen hanya dapat mempengaruhi kinerja sebesar 44% selebihnya

ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi.

1. Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis, khususnya bidang perilaku organisasi yaitu jika sikap kepemimpinan baik dan pegawai mempunyai komitmen serta juga memiliki kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini memberikan gambaran dan informasi bagi manajemen publik bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen mempunyai arti penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu manajemen Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman agar lebih memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen ke arah yang lebih baik lagi dengan cara meningkatkan kemampuan mengarahkan bagi pimpinan, meningkatkan kemampuan berfikir tentang masalah lama bagi pegawai, meningkatkan kemampuan menyelesaikan masalah serta perlu adanya perubahan sikap dari pegawai yang tidak baik menjadi baik. pegawai harus aktif terlibat bekerja dalam berbagai kegiatan yang ada di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman baik formal maupun tidak formal dan pegawai harus mempunyai komitmen apa yang dikerjakan. Indikator terendah adalah perubahan, maka disarankan pada pihak manajemen untuk me-

4. pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.

Dari Analisis data seperti yang disajikan dalam Tabel 1 diperoleh $F_{hitung} = 10,220$ sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ sebesar 2,845; jadi F_{hitung} besar F_{tabel} ; akibatnya H_0 ditolak (salah satu $\beta \neq 0$). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan komitmen (X_3) terhadap variasi kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman.

Pembahasan.

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh Mangkuningara (2000), menulis faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta komitmen merupakan perwujudan pertanggung jawaban pegawai terhadap organisasi.

Mathis dan Jackson (2001) menulis, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu di antaranya kepemimpinan, kemampuan, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan artian semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi kepuasan pegawai yang didukung dengan komitmen maka akan semakin baik kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (1999) yang mengemukakan bahwa tujuan melakukan pekerjaan pada umumnya adalah untuk mencari nafkah dalam rangka menghidupi keluarga pekerja itu sendiri. Selanjutnya variabel kepemimpinan berdasarkan hasil uji secara parsial juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ pada tingkat kesalahan sebesar 5 persen.

Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tampaknya sudah sejalan seperti yang ditulis oleh Handoko (2001) bahwa kinerja karyawan akan dicapai jika kepuasan kerja karyawan tersebut dapat terpenuhi. Sementara itu, kepuasan kerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pimpinan, promosi terhadap karier yang bersangkutan serta lingkungan kerja.

ngikutkan pegawai dalam kegiatan pelatihan dan training yang bernuansa religius, misalnya pelatihan ESQ (Emotional Spritual Question) sehingga motivasi dapat ditingkatkan lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan komitmen dan perilaku kepemimpinan transformasional. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan, meningkatkan kompetensi bawahan dan kesempatan untuk pengembangan karir. Untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan transformasional, maka perlu memperhatikan ciri-ciri yang terdapat dalam perilaku kepemimpinan transformasional seperti : mengarahkan organisasi menuju arah baru, mengakui kebutuhan bawahan.

Keterbatasan.

1. Sampel yang digunakan pada penelitian ini terbatas yaitu pegawai pada satu lembaga saja yaitu sekretariat DPRD Kabupaten Pasaman. Peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang lebih luas, tidak pada suatu instansi saja dan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.
2. Pengumpulan data primer hanya melalui kuisisioner saja. Peneliti selanjutnya dapat mengumpulkan data primer melalui kuisisioner dan

wawancara agar dapat menggali hasil yang lebih mendalam.

3. Skala pengukuran kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja beberapa item validitasnya relative kecil. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan skala pengukuran yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, Hari, et. Al (2005), *Analisa Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Performansi Kerja Operator pada Bagian Produksi*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No. 2, September 2005
- Arikunto, Suharsimi (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke-8, Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Bennis, Warren and Michael; Mische, 1996. *Organisasi Abad 21, Reinventing Melalui Reengineering*, Penerjemah : Rachmayanti, Irma Andriani. LPPM. Jakarta.
- Dharma. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Gary Yulk, (1992) *Ladership in Organization*, Prencite Hall International Inc.
- George R.Terry. (1969), *Management*. Prentice Hall Inc, Englewood Cliffs, New Jersey, 1969.
- Handoko. (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta

- Hersey, and Blanchard. (1990) *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall Incc.Englewood Cliffs, New Jersey.
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-dimensi Kerja Karyawan*, Gramedia Pustaka Utama PT, Jakarta, 2005
- Keith Davis (1972), *Human Behavior at work*, Mc.Graw Hill Book Company, New York.
- Kotter, Jhon. P, (1990), *What Leaders Really Do*, Harvard Business Review, Mei-Juni 1990
- Lawler III, Edward E, et. al (1967), *The effect of Performance on Job Satisfaction*, *Journal of Economy and Society*, Vol. 7, No. 1, *Industrial Relations*, Oktober 1967
- Manning Curtis (1988) *Performance*, Prencite Hall International Inc.
- Maslow, A.H (1970) *Motivation and Personality Harper and Row* New York.
- Pfeffer, Jeffrey, (1977), *The Ambiguity of Leadership*, *Academy of Management Review* 2, No. 1, 1977; dalam *The Applied Psychology of work Behavior*, Dennis W. Organ, Business Publications, Texas, Edisi Ketiga, 1987,
- Rivai, Veithzal, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Murai Kencana, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (1990), *Organization Theory : Structure, Design, and Applications*, Jusuf Udaya, Arcan, Jakarta
- Suhertian. (1994), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono,(2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Surakhmad, Winarno. (1994). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Tarsito. Bandung
- Sutanto, Madiono Eddy, et. al (2000), *Peranan Gaya Kepemimpinan yang efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 2, September 2000
- Stephen P.Robbins,*Perilaku Organisasi: Edisi Indonesia*,Simon & Schusterph.Ltd.New Jersey,1998.
- Tjosvold, Dean, et.al (1990), *Leadership Influence: Goal Interdependence and Power*, *The Journal of Sosial Psychology*, 132(1)
- Thoyib, Armanu (2005), *Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja; Pendekatan Konsep*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1, Maret 2005
- Wilson, Patricia, (1996), *Job Satisfaction ; A Review of The Literature*,