

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI LOYALITAS KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA DISPENDA PROVINSI RIAU**

Oleh :

Aulia Safira

Pembimbing : Susi Hendriani dan Rendra Wasnury

Faculty of Economics, Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : aulyasafiraa@gmail.com

*Effect Of Work On The Performance Of Leadership
Loyalty Through The Work And Commitment
Organization Of Employees In Dispenda
Riau Province*

ABSTRACT

This research was conducted in DISPENDA Riau Province which is located at Jalan Jend Sudirman Pekanbaru. The purpose of this study was to determine the effect of leadership work against the loyalty of employees working on DISPENDA Riau province, determine the effect of leadership work on organizational commitment of employees in DISPENDA Riau province, determine the effect of leadership work on performance through the loyalty of employees working on DISPENDA Riau province, and to determine the effect leadership work on performance through organizational commitment of employees in DISPENDA Riau Province. Based on the research results show that (1) leadership influence on employee loyalty in DISPENDA Riau Province. The better the leadership exercised by the leadership it will increase the loyalty of employees working on the contrary if the leadership is done poorly it will lower employee loyalty; (2) leadership influence on organizational commitment of employees in DISPENDA Riau Province. The better the leadership exercised by the leader it will increase employee commitment to the organization done otherwise if the leadership is not good it will lower the organizational commitment of employees; (3) Leadership direct influence on employee performance DISPENDA Riau Province. Means the better the leadership exercised by the leader does not affect employee loyalty for leadership directly affects performance, not through job loyalty; and (4) leadership has direct influence on employee performance DISPENDA Riau Province. Means the better the leadership exercised by the leader does not affect organizational commitment of employees for leadership directly affects performance, not through organizational commitment.

Keywords: Leadership Training, Performance, Loyalty Work, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi pada era reformasi birokrasi ini merupakan tuntutan perkembangan dan

dinamisasi kehidupan masyarakat. Beberapa hal yang belum mencapai sasaran seperti pembenahan kelembagaan, tatalaksana, manajemen SDM aparatur,

akuntabilitas, pengawasan, pelayanan publik, *reward and punishment*, dan perubahan *mind-set* dan *culture set*; belum dikembangkan sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan.

Berdasarkan permasalahan yang dapat diangkat dari hasil prasurvey dan pengamatan di lapangan sementara yang penulis laksanakan pada UPT Samsat Pekanbaru Selatan DISPENDA Provinsi Riau, menunjukkan kinerja pegawai yang belum memuaskan terlihat dari gejala-gejala atau fenomena antara lain: 1) Perencanaan kegiatan yang kurang matang sehingga target kegiatan cenderung tidak tercapai. 2) Pelaksanaan kegiatan kurang efektif karena pelaksanaan kegiatan tidak berlangsung sebagaimana mestinya sesuai dengan rencana. 3) Program pelatihan dan perbaikan kompetensi pegawai tidak berlangsung secara berkelanjutan. 4) Rendahnya prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) DISPENDA Provinsi Riau

Keberadaan suatu organisasi tak akan terlepas dari keberadaan hubungan timbal balik antara pemimpin dan pegawai yang efektif dalam menjalankan roda organisasi tersebut. Kepemimpinan kerja yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi. Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektivitas individu para anggota di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Sedangkan efektivitas kerja seorang pegawai akan dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mentaati

peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku.

Dengan demikian seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi dan membawa pegawai pada kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab dan memiliki kinerja yang tinggi apabila mereka memiliki pimpinan yang dapat mereka teladani. Pegawai akan melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka dengan senang hati tanpa ada unsur keterpaksaan yang mampu mendukung tercapainya kinerja.

Namun Berdasarkan hasil prasurvey dan pengamatan di DISPENDA Provinsi Riau didapati fenomena kepemimpinan kerjaseperti 1) Pimpinan jarang berada di tempat jika sedang menghadapi masalah dan cenderung melemparkan tanggung jawab tersebut kepada bawahannya 2) Kebijakan yang diterapkan pimpinan sering berubah dan keputusan-keputusan yang diambil tidak obyektif 3) Komunikasi yang terjalin antar atasan dengan bawahan hanya sebatas pekerjaan saja, tidak ada komunikasi yang hangat dan bersifat kekeluargaan dengan pegawai sehingga banyak pegawai merasa canggung saat berhadapan dan berkomunikasi dengan pimpinan.

Hasibuan (2009:241) mengemukakan bahwa makna dan hakekat dari kepemimpinan adalah bertujuan untuk mendorong gairah kerja dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi. Bagi pegawai yang memahami pentingnya meningkatkan kinerja organisasi akan memiliki komitmen yang tinggi pada

organisasi, yang secara langsung ataupun tidak langsung komitmen tersebut merupakan perwujudan loyalitas pegawai pada organisasi sehingga dengan komitmen tersebut pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya agar kelangsungan organisasi semakin baik.

Loyalitas yang tinggi dari pegawai dimana pegawai bekerja sesuai dengan standar yang diberikan organisasi dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Sedangkan pegawai yang memiliki loyalitas rendah terhadap organisasi dapat mengganggu kinerja organisasi, organisasi tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas pegawai dapat berdampak pada menurunnya produktivitas organisasi, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan menunjukkan terjadinya penurunan loyalitas kerjadi DISPENDA Provinsi Riau seperti terlihat dari fenomena : 1) Sikap pimpinan yang tidak adil dan kurang bersahabat dengan pegawai, dan 2) Kenaikan jabatan dan pangkat bagi yang lebih pintar membela atasan, karena kedekatan, *like or dislike*, sedangkan nilai kebenaran yaitu kecakapan yang diurutkan terakhir. 3) Rendahnya kesediaan pegawai dalam berusaha memberikan pelayanan untuk organisasi dengan meninggalkan pekerjaan penting hanya untuk urusan pribadi sebelum jam pulang.

Komitmen organisasi juga dipandang mampu meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi organisasi agar dapat berjalan ke arah

tujuan yang telah ditetapkan. Robins (2008:69) berpendapat bahwa, "Komitmen adalah suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan pegawai terhadap organisasi atau unit kerja.

Berdasarkan permasalahan yang dapat diangkat dari hasil prasurey dan pengamatan di lapangan sementara yang di laksanakan pada DISPENDA Provinsi Riau, menunjukkan terjadinya penurunan komitmen organisasi pegawai seperti terlihat dari gejala-gejala antara lain: 1) adanya perbedaan tujuan, timbul karena setiap anggota dalam organisasi mengembangkan berbagai tujuan, tugas, dan personalia yang tidak sama sehingga tujuan yang akan dicapainya juga akan berbeda. 2) rendahnya kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi seperti takut salah dan tidak berani ambil resiko. 3) kurangnya keinginan untuk berusaha keras dengan pemecahan masalah yang inovatif saat bekerja 4) adanya pegawai yang sering terlambat ataupun lama kembali setelah jam istirahat siang, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat.

Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah: 1). Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau? 2). Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau? 3) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja melalui loyalitas kerja pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau? 4) Apakah terdapat pengaruh

kepemimpinan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap loyalitas kerja pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau, 2) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau, 3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja melalui loyalitas kerja pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau, dan 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007:67), prestasi kerjasama, dengan kinerja yang memiliki arti hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2008:41), kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara, (2007:67) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah : factor motivasi, factor kepuasan, factor kondisi fisik pekerjaan dan factor kemampuan kerja pegawai.

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2008:260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Kepemimpinan Kerja

Menurut Kartono (2006:10), kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi *conform* dengan keinginan pemimpin. Sedangkan menurut Robbin (2003:163), Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

Seorang pemimpin bukanlah hanyaseorangyang dapat memimpin sajatetapi harus dikembangkan lagi yaitu kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu sendiri, salahsatu yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah syarat-syarat

kepemimpinan yang akan dikemukakan oleh Kartono (2006:31) bahwa kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki adalah:

1. Kemandirian, berhasrat untuk melakukan tindakan secara individual (individualisme).
2. Besarnya rasa keingintahuan, untuk mengetahui sesuatu yang belum dia ketahui.
3. Multi terampil atau memiliki kepandaian beranekaragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5. perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri, adaptasi tinggi.
7. Sabar namun ulet.
8. waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih, dan realistis.
9. Komunikatif serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.
11. Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya, tajam dan adil pertimbangannya.
13. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuan.
14. Memiliki motivasi tinggi, dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin di capai, dibimbing idealisme tinggi.
15. Punya imajinasi tinggi, daya kombinasi dan daya inovasi.

Loyalitas Kerja

Hasibuan (2009:210), mengemukakan bahwa loyalitas adalah berbagai bentuk peran serta anggota organisasi dalam menggunakan tenaga dan pikiran

serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Poerwopoespito (2005:87), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap pegawai merupakan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Anaroga dalam Sasmitaningrum (2008:119) mengemukakan ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

1. Hubungan yang erat antar pegawai,
2. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
3. Saling pengertian antara pimpinan dengan pegawai
4. Memperlakukan pegawai tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
5. Pimpinan berusaha menyelami pribadi pegawai secara kekeluargaan
6. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan

Komitmen Organisasi

Robbins (2008:92) mengemukakan bahwa komitmen

organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Mathis dan Jackson komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Komitmen pegawai ini sangat mempengaruhi apakah pegawai akan tetap tinggal sebagai pegawai atau keluar (*turn over*) untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Kesiapan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Ikatan pegawai secara emosional dengan organisasi tempat dia bekerja akan meningkatkan komitmen mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal ini dapat diupayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat mereka bergabung untuk bekerja.

Menurut Stum yang dikutip oleh Sopiah (2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi : (1) budaya keterbukaan (2) kepuasan kerja (3) kesempatan personal untuk berkembang (4) arah organisasi (5) penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan menurut Gary Dessler yang dikutip Sopiah (2008:160) menyatakan bahwa hasil studi menunjukkan pegawai akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi memperhatikan perkembangan karir pegawai dalam jangka panjang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPT Dinas Pendapatan Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Dinas Pendapatan Provinsi Riau yang berjumlah 226 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 144 orang pegawai UPT Dinas Pendapatan Provinsi Riau yang diambil secara acak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan stratified proporsional sampling.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data primer ataupun sekunder yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang diteliti, untuk kemudian diinterpretasikan secara deskriptif guna memperoleh suatu gambaran tentang masalah yang diteliti, kemudian membandingkannya dengan pengetahuan teoritis untuk meneruskan persoalan dan kemungkinan pemecahannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari pernyataan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden diperoleh berbagai macam tanggapan terhadap variabel kepemimpinan, loyalitas, komitmen organisasi dan kinerja. Berbagai tanggapan dari responden tersebut diolah dan diberikan kategori sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Hasil jawaban responden yakni 144 orang pegawai Dispenda Provinsi Riau dari penyebaran 6 item pernyataan tentang kepemimpinan dijabarkan pada tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	Pimpinan memiliki keberanian melakukan perubahan dengan mempertimbangkan segala resiko	61	74	7	2	0	144	4,35	Sangat Baik
		305	296	21	4	0	626		
2	Pimpinan berorientasi pada visi dan misi yang hendak dicapai	33	90	14	4	3	144	4,01	Baik
		165	360	42	8	3	578		
3	Pimpinan membantu karyawan dalam mengambil tindakan	32	95	12	3	2	144	4,06	Baik
		160	380	36	6	2	584		
4	Pimpinan mampu mengangulangi semua unsur ketidakpastian	23	84	21	12	4	144	3,76	Baik
		115	336	63	24	4	542		
5	Pimpinan memiliki perhatian yang tinggi terhadap karyawannya	33	85	23	2	1	144	4,02	Baik
		165	340	69	4	1	579		
6	Pimpinan mau menerima saran dari karyawannya	57	75	10	2	0	144	4,30	Sangat Baik
		285	300	30	4	0	619		
Total rata-rata								4,08	Baik

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan tentang kepemimpinan yang disebarakan kepada 144 pegawai Dispenda Provinsi Riau didapatkan hasil rata-rata terendah adalah pada item pernyataan nomor 3 dengan nilai 3,76 (baik) dan rata-rata tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 1 dengan nilai 4,35 (sangat baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 4,08 dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di Dispenda Provinsi Riau termasuk pada kategori baik.

2. Loyalitas

Hasil jawaban responden yakni 144 orang pegawai Dispenda Provinsi Riau dari penyebaran 4 item pernyataan tentang loyalitas dijabarkan pada Tabel 2 berikut ini:

Tabel 2
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Loyalitas

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya tidak pernah mendapat sanksi akibat ketidaktahuan saya pada aturan	21	85	23	14	1	144	3,77	Baik
		105	340	69	28	1	543		
2	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas dengan baik	36	82	20	6	0	144	4,03	Baik
		180	328	60	12	0	580		
3	Saya akan selalu ikut menjaga nama baik instansi	22	73	34	12	3	144	3,69	Baik
		110	292	102	24	3	531		
4	Saya senang dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan	33	62	31	13	5	144	3,73	Baik
		165	248	93	26	5	537		
Total rata-rata								3,80	Baik

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 4 item pernyataan tentang loyalitas yang disebarakan kepada 144 pegawai Dispenda Provinsi Riau didapatkan hasil rata-rata terendah adalah pada item pernyataan nomor 3 dengan nilai 3,69 (baik) dan rata-rata tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 2 dengan nilai 4,03 (baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 3,80 dan dapat disimpulkan bahwa loyalitas di Dispenda Provinsi Riau termasuk pada kategori baik.

3. Komitmen Organisasi

Hasil jawaban responden yakni 144 orang pegawai Dispenda Provinsi Riau dari penyebaran 3 item pernyataan tentang komitmen organisasi dijabarkan pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	K	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	Saya percaya dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi	20	86	25	12	1	144	3,78	Baik
		100	344	75	24	1	544		
2	Saya berusaha mencurahkan segenap kemampuan untuk kemajuan instansi	47	73	18	6	0	144	4,12	Baik
		235	292	54	12	0	593		
3	Saya berkeinginan untuk senantiasa menjadi anggota instansi	38	75	21	9	1	144	3,97	Baik
		190	300	63	18	1	572		
Total rata-rata								3,96	Baik

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 3 item pernyataan tentang komitmen organisasi yang disebarakan kepada 144 pegawai Dispenda Provinsi Riau didapatkan hasil rata-rata terendah adalah pada item pernyataan nomor 1 dengan nilai 3,78 (baik) dan rata-rata tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 2 dengan nilai 4,12 (baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 3,96 dan dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di Dispenda Provinsi Riau termasuk pada kategori baik.

4. Kinerja

Hasil jawaban responden yakni 144 orang pegawai Dispenda Provinsi Riau dari penyebaran 6 item pernyataan tentang kinerja dijabarkan pada Tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 4
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	K	TS	STS	Jumlah	Rata-Rata	Kriteria
1	Karyawan selalu taat dan gigih dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan	33	90	14	4	3	144	4,0	Baik
		165	360	42	8	3	578		
2	Karyawan melaksanakan tugas dengan komitmen yang tinggi	47	73	18	6	0	144	4,1	Baik
		235	292	54	12	0	593		
3	Karyawan mau menerima masukan dari atasan/pihak lain	29	87	19	6	3	144	3,9	Baik
		145	348	57	12	3	565		
4	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan	61	74	7	2	0	144	4,3	Sangat Baik
		305	296	21	4	0	626		
5	Karyawan mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap instansi	23	82	28	7	4	144	3,7	Baik
		115	328	84	14	4	545		
6	Karyawan mendokumentasikan seluruh prosedur dengan baik sehingga dapat dijadikan referensi bagi yang memerlukan	38	78	20	8	0	144	4,0	Baik
		189	312	60	16	0	578		
Total rata-rata								4,0	Baik

Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan tentang kinerja yang disebarakan kepada 144 pegawai Dispenda Provinsi Riau didapatkan hasil rata-rata terendah adalah pada item pernyataan nomor 5 dengan nilai 3,78 (baik) dan rata-rata tertinggi adalah pada item pernyataan nomor 4

dengan nilai 4,35 (sangat baik). Selain itu dari keseluruhan item pernyataan didapatkan nilai rata-rata yaitu 4,03 dan dapat disimpulkan bahwa kinerja di Dispenda Provinsi Riau termasuk pada kategori baik.

Pengujian ini dilakukan uji secara parsial data untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada Dispenda Provinsi Riau. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t atau t_{hitung} . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Pegawai DISPENDA Provinsi Riau

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai pada DISPENDA Provinsi Riau. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka akan meningkatkan loyalitas kerja pegawai sebaliknya jika kepemimpinan yang dilakukan kurang baik maka akan menurunkan loyalitas kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis Sehingga hipotesis pertama (H_1) dapat dibuktikan atau dengan kata lain H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Menurut Sutrisno (2009) kepemimpinan sangat memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, dan pada tingkat organisasi. Dengan kata lain

kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai sasaran. Seorang pemimpin harus mampu menunjukkan kapasitasnya untuk mendelegasikan tanggung jawab secara cermat serta menanamkan rasa memiliki organisasi yang kuat kepada karyawannya. Kepemimpinan yang terlaksana dengan efektif mampu meningkatkan loyalitas kerja pegawai.

Loyalitas merupakan sikap mental pegawai yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan (Saydam, 2000). Loyalitas pegawai memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, loyalitas pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai baik, taat pada peraturan dan optimal maka dapat dinilai karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, bila pegawai tidak dapat bekerja dengan baik dan optimal berarti pegawai tidak loyal terhadap instansi tempat dia bekerja.

Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap pegawai yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai DISPENDA Provinsi Riau

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada DISPENDA

Provinsi Riau. Penelitian menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin maka akan meningkatkan komitmen organisasi pegawai sebaliknya jika kepemimpinan yang dilakukan kurang baik maka akan menurunkan komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka hipotesis Sehingga hipotesis kedua (H_2) dapat dibuktikan atau dengan kata lain H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Efektivitas kerja pegawai yang tinggi, dapat terwujud dengan adanya kerja sama antara pimpinan dan pegawai maupun sesama pegawai. Dengan kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Melalui kepemimpinan yang baik akan tercipta komitmen organisasi yang baik pula, karena di dalamnya akan terbentuk sistem kerja sama yang saling mendukung, baik antara bawahan dengan atasannya atau sebaliknya.

Menurut Wibowo (2014) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana mereka bekerja.

Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan selalu memberikan bantuan kepada pegawai yang sudah bekerja keras, puas dengan gaji/upah yang diberikan,

menghargai pegawai yang sudah bekerja keras, dan selalu menuntun pegawai memprioritaskan pelaksanaan tugas daripada urusan yang lain.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Loyalitas Kerja Pegawai DISPENDA Provinsi Riau

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai DISPENDA Provinsi Riau. Artinya semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin tidak mempengaruhi loyalitas kerja pegawai karena kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung, tidak melalui loyalitas kerja. Dengan kata lain kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung. Demikian demikian maka hipotesis ketiga (H_3) tidak dapat dibuktikan atau dengan kata lain H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dalam mencapai sasaran. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian hubungan pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang baik, dapat mengarahkan dan membawa pegawai pada kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Utomo (2006) saat ini loyalitas para pegawai bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat

seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja yang dicapai organisasi selama ini. Namun, kinerja yang baik tidak menjamin pegawai loyal terhadap pekerjaannya karena hal ini bersifat probadi dan terbentuk sesuai pandangan pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi Pegawai DISPENDA Provinsi Riau

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai DISPENDA Provinsi Riau. Artinya semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin tidak mempengaruhi komitmen organisasi pegawai karena kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung, tidak melalui komitmen organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung. Demikian demikian maka hipotesis keempat (H_4) tidak dapat dibuktikan atau dengan kata lain H_4 ditolak dan H_0 diterima.

Pegawai merupakan tenaga profesional, oleh karena itu dalam menjalankan pekerjaannya harus mampu menjalankan kebijakan-kebijakan dengan tujuan-tujuan tertentu dan mempunyai komitmen yang kuat terhadap instansi atau dinas tempat dia bekerja. Menurut Luthans (2009) komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku

pegawai atas kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi berhubungan dengan satu pandangan profesional yaitu pengabdian pada profesinya. Pegawai akan mengidentifikasi diri, terlibat mendalam, menikmati keanggotaan dalam organisasi karena merasa bernilai sama dengan organisasi. Hal ini membutuhkan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk memperlihatkan perhatiannya kepada organisasinya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi sederhana, dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas kerja di DISPENDA Provinsi Riau. Berdasarkan total rata-rata gambaran loyalitas kerja di DISPENDA Provinsi Riau secara keseluruhan termasuk pada kategori baik, apabila kepemimpinan meningkat sebesar 0,320 maka loyalitas kerja akan meningkat 0,320.
1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di DISPENDA Provinsi Riau. Berdasarkan total rata-rata gambaran komitmen organisasi di DISPENDA Provinsi Riau secara keseluruhan termasuk pada kategori baik, apabila kepemimpinan meningkat sebesar 0,216 maka komitmen organisasi akan meningkat 0,216. Seorang

pemimpin dianggap berhasil memimpin jika ia mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap organisasi dan terhadap bawahan yang dipimpinya sehingga bawahan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya.

2. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui loyalitas kerja di DISPENDA Provinsi Riau. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui loyalitas kerja.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi di DISPENDA Provinsi Riau. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja secara langsung tanpa melalui komitmen organisasi.

Saran

Berdasarkan dari hasil perhitungan maka saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan kepada pegawai agar meningkatkan kerjasama antar pegawai sesuai dengan SOP yang ada dengan cara membantu pekerjaan rekan kerja lain yang membutuhkan, memberikan masukan untuk kelancaran melaksanakan pekerjaan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
2. Diharapkan kepada pegawai agar mendiskusikan hambatan-hambatan yang ditemui dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan lain seperti tugas yang tidak bisa diselesaikan sesuai jadwal, pekerjaan yang kurang jelas tujuannya sehingga menyebabkan terjadinya

- ketidakpastian dan lain sebagainya sehingga tidak bingung dalam melakukan pekerjaan dan mampu bekerja dengan penuh tanggungjawab.
3. Diharapkan kepada pimpinan agar lebih memperhatikan organisasi dan berusaha untuk selalu mencurahkan segenap kemampuannya bagi kepentingan organisasi yang berorientasi kepada visi dan misi yang sudah ditetapkan.
 4. Diharapkan kepada pimpinan dan pegawai agar saling bersinergi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga situasi kerja menjadi lebih baik lagi dan berdampak terhadap kepercayaan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono Kartini. 2006. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans. Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Penerbit: ANDI: Yogyakarta.
- Mangkunegara A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Poerwopoespito. 2009. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, Ngalim M. 2007. *Administrasi dan Supervisi*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Putri, I. Sonnia. 2014. Pengaruh konflik peran dan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus. *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sasmitaningrum, Ratna. 2008. Hubungan antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan, *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi, Yogyakarta.

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Utomo, Prasetyo. 2006. Analisis Pengaruh Pemberdayaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Patra Semarang Convention Hotel. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.