

## ABSTRAKSI

### PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA PROVINSI RIAU

Oleh :

**ANDI NOFRIANTO**

**NIM 0902134999**

*This study aimed to determine the effect of variables simultaneously and partially leadership , commitment to the performance of work Civil Service Police Unit of Riau Province . The research was conducted at the Civil Service Police Unit Riau Province is located on the road Lieutenant Colonel Hasan Basri Pekanbaru.*

*In this study population studied were all employees of Civil Service Police Unit of Riau province , amounting to 325 people . Sampling method used was disproportionate stratified random sampling method, then using the Slovin then obtained a sample of 100 people.*

*Linear Regression method is to determine the relationship between the dependent variable (Y) with the independent variable (X) is used as the data analysis necessary to first examine the validity and reliability of research data . The results showed that there was a significant effect of both simultaneously and significantly between the variables of leadership , commitment to the work performance of employees Civil Service Police Unit of Riau Province . Work commitment variable is the dominant variable in affecting the performance of the Civil Service Police Unit employees Riau Province. With the expected leadership and commitment to work can be a key factor to improve the performance of the Civil Service Police Unit employees Riau Province to further increase employee self-actualization .*

*Keywords : Leadership , work commitments , Performance*

#### **A.PENDAHULUAN**

##### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia dan beradaptasi dengan berbagai perubahan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, Oleh karena itu perlu adanya pemeliharaan hubungan antara pimpinan dan para pegawai bawahan. keberhasilan kinerja hanya mungkin di lakukan oleh manusia sebaliknya kegagalan, pemborosan dalam berbagai bentuk juga disebabkan oleh manusia.

Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau merupakan lembaga / instansi pemerintah yang sangat vital didalam pengamanan asset daerah dan sebagai pelaksanaan peraturan daerah yang perlu diterapkan kepada instansi / lembaga pemerintah daerah provinsi lainnya.

Lembaga pemerintah Seperti ini dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanyadilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagianbagian yang menunjukkan kemampuan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau yang kurang

maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Tabel 1.1 : SOP (Standar Operasional prosedur) Satpol PP Provinsi Riau dilihat dari tahun 2008-2012:

	SOP satpol PP provinsi Riau	persentase (%) target pelaksanaan program	persentase (%) realisasi Pelaksanaan program				
			2008	2009	2010	2011	2012
1	Penegakkan Peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah	100	60,02	70,05	80,01	72,02	67,06
2	Ketertiban umum dan ketentraman masyarakat	100	74,06	76,12	66,48	73,06	74,49
3	Penanganan unjuk rasadan kerusuhan masalah	100	76,27	82,39	82,16	71,20	78,50
4	Pengawasan pejabat dan orang-orang penting	100	87,12	81,25	80,49	78,62	77,71
5	Pengamanan tempat-tempat penting	100	94,33	73,28	93,22	79,45	85,26
6	Patroli	100	83,12	81,55	86,34	78,27	84,78
7	Penegakan disiplin pegawai negeri sipil dan honorer	100	65,28	74,58	86,63	76,22	87,19
8	Apel	100	89,73	90,24	91,29	90,58	94,55
9	Penggunaan pakaian dinas	100	93,12	89,08	77,62	75,09	83,93
10	Kode etik profesi	100	70,14	72,55	71,88	75,59	82,64
Rata-rata persentase realisasi program kerja pertahun		100	79,31	79,10	81,61	77,01	81,61

Dari Tabel 1.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja Satpol PP dari tahun 2008-2012 bersifat fluktuasi, dan persentase kinerjanya masih kurang memuaskan. Dilihat bahwa rata-rata realisasi pelaksanaan program kerja satuan polisi pamong praja Provinsi Riau yang masih belum mencapai presentase target pelaksanaan 100%. Yang paling rendah kinerja Satpol PP yaitu dalam menegakkan peraturan daerah, peraturan kepala daerah dan keputusan kepala daerah yang masih belum memuaskan.

Selain itu kepala satuan yang bertugas untuk melaksanakan program kerja belum bisa memberikan pengarahan mengenai mekanisme kerja yang efektif, kepala satuan belum optimal dalam melakukan pengawasan langsung ke lapangan berkaitan dengan kinerja pegawainya, serta Kepala satuan juga belum bisa memanfaatkan aktu singkat dalam merealisasikan pelaksanaan program kerja jangka waktu hanya satu tahun yang di berikan pemerintah kepada satuan polisi pamong praja provinsi Riau untuk mengelola anggaran program kerja yang telah di alokasikan untuk pengamanan asset daerah dan pelaksanaan peraturan daerah. Pegawainya yang bekerja sesuai bidang pekerjaannya juga belum bisa mendisiplinkan dirinya untuk bekerja dengan efektif. Oleh karena itu realisasi pelaksanaan SOP belum sepenuhnya bisa mencapai target realisasi pelaksanaan 100 %.

Kepala Satuan merupakan pimpinan suatu organisasi/instansi pemerintah khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka dibantu kepala bagian dan kepala bidang yang mana kepala bagian dan kepala bidang di bantu oleh Kepala Subbagian dan Kepala Seksi. Kepala satuan seharusnya lebih menerapkan kepemimpinan yang efektif dan efisien kepada pegawainya. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau untuk lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target 100% dalam merealisasikan pelaksanaan program Standar operasional prosedur (SOP). Hal itu berarti bahwa masih rendahnya kinerja pegawai. kinerja pegawai dapat di lihat dari kualitas pekerjaan pegawainya. Kualitas pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditentukan menandakan bahwa tingginya kinerja pegawai. Namun jika kualitas pekerjaan yang belum mencapai target yang telah di tentukan mencerminkan rendahnya kinerja pegawai.

Faktor kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada pegawai dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme yang tinggi, multiterampil, komunikatif, mampu sikap adil dalam mempertimbangkan sesuatu dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja pegawai semakin berkualitas.

Jika dilihat dari fenomena lapangan masih kurangnya pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja yang efektif, sehingga pegawai belum dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sempurna. Hal tersebut dapat membuat kinerja pegawai menurun karena kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Teladan pimpinan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan pendisiplinan pegawai ketika bekerja dan juga dalam meningkatkan kinerja.

Faktor komitmen kerja tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab komitmen kerja merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan maka pembinaan komitmen merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, dalam pelaksanaannya memerlukan komitmen kerja dari segenap anggota organisasi.

Komitmen kerja juga melihat sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuan dan keinginannya untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen kerja ini pun memerlukan dukungan yang sangat kompleks bagi orang-orang yang terlibat dalam organisasi(pegawai).

Komitmen kerja juga mempunyai tindakan manajemen untuk mendorong peningkatan pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut dengan kata lain, komitmen pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan pegawai lain serta dapat meningkatkan prestasi kerja.

Komitmen kerja dapat diukur melalui seberapa tinggi tingkat jumlah pelanggaran yang dilakukan, yang disebut komitmen kerja adalah bagaimana pegawai mampu untuk hadir tepat waktu dan bekerja sesuai tugas dan fungsinya masing-masing, berikut data mengenai jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai satuan polisi pamong praja.

Tabel 1.2: Tingkat pelanggaran Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau Tahun 2008-2012:

Tahun	Jumlah pegawai	Efektivitas rata-rata bekerja (hari)	Rata-rata Alpa (Hari)		Rata-rata lambat masuk (Hari)	
			Jumlah	%	Jumlah	%
2008	67	240	15	41,87	31	8,65
2009	120	240	21	10,50	26	12,99
2010	324	240	19	25,65	9	12,15
2011	336	240	30	42	20	27,99
2012	325	240	31	41,97	7	9,47

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau

Tingginya tingkat pelanggaran pegawai jika dilihat dari fenomena lapangan karena pegawai masih kurang mempunyai disiplin dari dirinya sendiri untuk hadir bekerja, sehingga terlihat dari Tabel 1.2 masih ada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan (alpa). Berdasarkan hal ini tentunya dapat membuat kinerja pegawai menurun. Ketidakhadiran pegawai merupakan salah satu indikator rendahnya komitmen kerja pegawai. Komitmen kerja pegawai yang rendah dapat menurunkan kinerja pegawai dan juga sebaliknya. Hal itu berarti bahwa komitmen kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, seharusnya Kepala Satuan sebagai pimpinan Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau dapat mengaktifkan kepemimpinannya untuk mendorong Komitmen pegawai sehingga dapat bekerja dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Pegawai yang bekerja dengan kinerja yang tinggi tentu akan dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh organisasi adalah bagaimana dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Pegawai mempunyai peranan penting dalam menjalankan aktivitas organisasi, baik sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu organisasi.

Untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi, dibutuhkan kepemimpinan yang mempunyai indikator multiterampil, komunikatif, adil dalam pertimbangan dan berpengalaman luas. Pemimpin selain dapat mengelola kinerja organisasi juga harus bisa mengelola kinerja pegawai sehingga pegawai mau bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Selain itu faktor komitmen kerja juga memiliki andil penting dalam meningkatkan kinerja pegawai satpol PP, yang mana apabila pegawai itu komitmen terhadap pekerjaannya seperti : bangga, loyal, dan memiliki kemauan untuk bekerja sebagai anggota pada organisasi tersebut maka pegawai tidak akan melakukan pelanggaran-pelanggaran kerja seperti : tidak

hadir pada jam kerja, terlambat masuk kerja dan sebagainya yang mengganggu kinerja mereka sebagai anggota satpol pamong praja. Dan atas dasar pemikiran diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan polisi Pamong Praja Provinsi Riau ”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berberdasarkan latar belakang permasalahan yang telah di uraikan diatas, maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi pamong praja provinsi Riau?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Riau?
3. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi Riau?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah di rumuskan, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan dan komitmen kerja secara stimulan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau
- b. Untuk mengetahui pengaruh faktor kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau
- c. Untuk mengetahui pengaruh faktor komitmen kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian di harapkan dapat di pakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi pengaruh faktor kepemimpinan dan komitmen kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

- b. Manfaat Bagi Unit Kerja

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasikan bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkat kinerja para pegawainya.

- a. Bagi Penulis

Sebagai upaya lebih mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan diantara teori-teori dan praktek di lapangan.

## **B.TELAAH PUSTAKA**

### **2.1. Kinerja**

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Veizal Rivai ( 2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah : “ merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

## **2.2 Kepemimpinan**

menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain - lain tentang legitimasi pengaruh.

Miftah Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan Suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

Menurut C. Turney (1992) dalam Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik- teknik manajemen.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.3.1 Komitmen Kerja**

Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008: 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2006:249).

Menurut Lincoln (1994) dalam Sopiah, (2008: 155), komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Blau dan Boal (1995) dalam Sopiah, (2008: 155) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

## **2.4 Kerangka Penelitian**

Menurut Atmosoeparto (2000 :11) menjelaskan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi di pengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor dalam diri pegawai (internal) maupun dari luar diri pegawai (eksternal). Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang di hubungkan dengan sifat-sifat seseorang, seperti: kompetensi pegawai, disiplin kerja, motivasi kerja dan minat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan, seperti: gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengawasan, pelatihan dan iklim organisasi. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang diharapkan maka kepemimpinan dan komitmen kerja harus di tegakan dan dijalankan sesuai dengan ketentuan dari organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja**

Menurut siagian (2006) dalam jurnal wahyudin dan djumino menyatakan keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Sedangkan Gibson et.al. (2006 : 5) menyatakan elemen kedua dalam definisi melibatkan pentingnya menjadi agen perubahan mampu mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya. Sementara McKinsey dalam Suratikno et.al. (2006 : 47) telah mengembangkan model 7-S, model tersebut perlukan diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan dalam mengimplementasikan strategi untuk mendapatkan kinerja yang superior. Salah satu komponen dalam model tersebut adalah style yang mengacu pada gaya kepemimpinan.

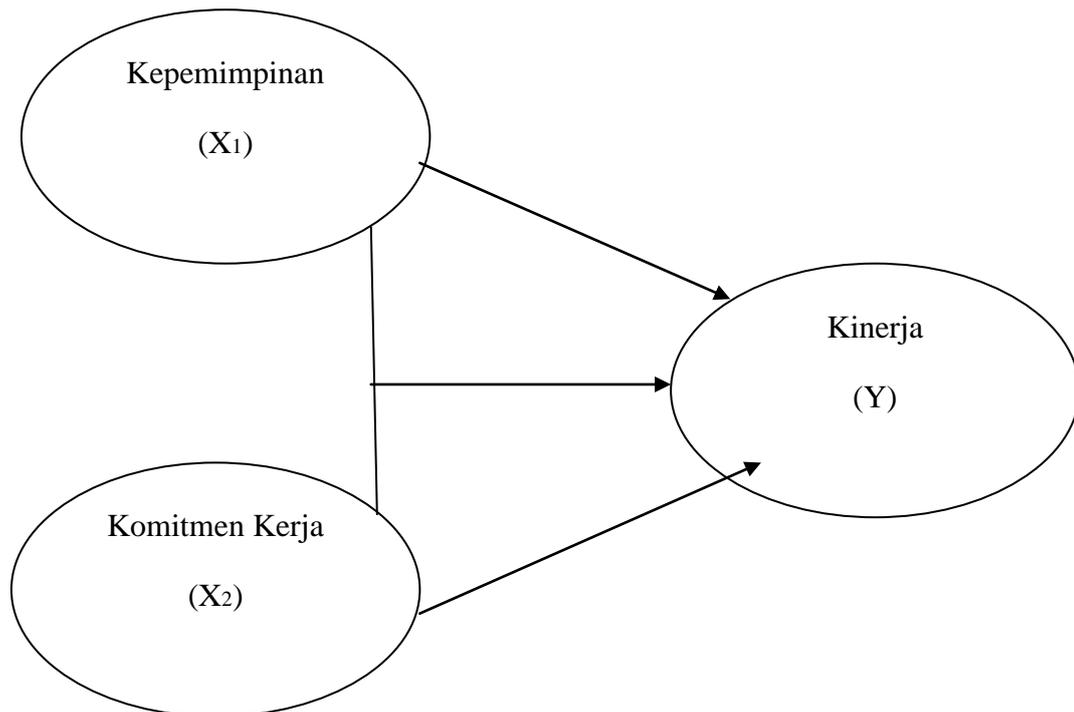
### **Pengaruh Komitmen kerja dengan Kinerja Pegawai**

Menurut meyer, Allen dan smith (1998) dalam sopiah, (2008:57) menyatakan semakin tinggi komitmen kerja dalam suatu organisasi dapat memperkuat atau meningkatkan kinerja pegawai. Luthans (2002) menjelaskan bahwa telah banyak penelitian yang mendukung hubungan positif antara komitmen kerja terhadap tingginya kinerja. Secara empiris hasil penelitian lain juga menyimpulkan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin tinggi komitmen kerja yang dirasakan pegawai maka kinerja juga akan meningkat. Vinanugrahan (2010) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Morrison (1994, dalam Sitty Yuwalliantin, 2006) komitmen dianggap penting bagi organisasi karena : (1) pengaruhnya pada turnover, (2) hubungan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Menurut Wibowo (2007:125), bawahan akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang akan menjadi tanggung jawabnya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja**

Menurut Blau (1985) dalam Sabir dkk (2011:149) "Leadership style has greater importance for the organization in context of increasing commitment". Blau berpendapat bahwa pola kepemimpinan merupakan aspek yang paling penting bagi organisasi dalam meningkatkan komitmen. Selain itu menurut Willims and Hazer (1986) dalam Sabir dkk (2011:149) menyatakan bahwa "leadership style is considered as antecedent of commitment". Maknanya adalah kepemimpinan tepat digunakan untuk menumbuhkan komitmen.

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui apakah ada pengaruh dari faktor kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau secara simultan maupun secara parsial. Pola hubungan antar variabel tersebut dapat di gambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka penelitian diadopsi dari Atmosoeprapto (2000:11)

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang di kemukan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga kepemimpinan dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau
- b. Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau
- c. Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau

## C.METODE PENELITIAN

### 3.1 lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan polisi pamong praja provinsi Riau yang berlokasi di jalan Letkol Hasan Basri No.4 Pekanbaru

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan di teliti. Di dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai Satuan polisi Pamong Praja Provinsi Riau yang berjumlah 325 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Teknik *Disproportionate Stratified Random Sampling* di gunakan untuk menentukan pegawai yang dilakukan secara acak dengan tanpa memberikan perbedaan apapun, sehingga semua anggota populasi dapat terpilih sebgai sampel (sugiyono), 2005 : 65) jumlah sampel yang diambil menggunakan metode slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 - 1}$$

Dimana

N = ukuran sampel

N = ukuran populasi

$d^2$  = Persen (%) kelonggaran ketidak-telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir, diambil contoh 10%

jadi, sampelnya adalah:

$$n = \frac{325}{(325 \times 0,10^2 - 1)} = 100 \text{ orang}$$

Dengan perhitungan diatas, maka di peroleh sampel sebanyak 100 orang. Dibawah ini merupakan sampel sebanyak 100 orang yang didapat setelah melakukan teknik pengambilan dengan metode *Disproportionate Stratified Random Sampling*:

Tabel 3.1: Jumlah Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau 2013:

NO	Pangkat / golongan dan ruangan	Keterangan	Jumlah orang	Sampel
1	Pembina (IV / a)	Kepala satuan	1	1
2	Pembina (IV / a)	Kepala bidang	3	3
2	Penata Tk. I (III / d)	Kepala bidang	3	3
3	Penata (III / c)	Kepala seksi	3	3
4	Penata muda Tk.I (III / b)	Kepala seksi	1	1
5	Penata muda (III / a)	Kepala seksi	1	1
6	Golongan (III) non eselon	Staf	63	63
7	Golongan (II)	Staf	250	25
	Jumlah		325	100

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau, 2013

### 3.3 Jenis dan sumber data

Adapun jenis data dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data primer  
Data informasi yang penulis peroleh langsung dari hasil penelitian di Satuan Polisi pamong Praja Provinsi Riau.
- Data sekunder  
Yaitu data dalam bentuk sudah jadi yang di peroleh dari Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya tentang kinerja pegawai, faktor kepemimpinan dan faktor motivasi

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode:

- Wawancara  
Wawancara dengan pegawai Satuan Polisi pamong Praja Provinsi Riau. Hal ini untuk mendapatkan data dan keterangan langsung dengan melakukan tanya jawab.
- Kuesioner  
Penyebaran kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang di teliti. Kuesioner disusun berdasarkan item-item, metode dan pengukuran skala likert. Data dalam penelitian ini adalah data ordinal. Setiap item penelitian, jawaban dari pertanyaan diberi skor:

SS	=	Sangat Setuju	=	5
S	=	Setuju	=	4
RR	=	Ragu-Ragu	=	3
TS	=	Tidak Setuju	=	2
STS	=	Sangat tidak Setuju	=	1

### 3.5 Metode Analisis

#### Analisis Data Kuantitatif

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (Multiple Regression Analysis).

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan computer dalam paket *Statistical package of social science* (SPSS) versi 16.0 maka dapat digunakan sebagai dasar untuk mengadakan analisis guna membuktikan hipotesis. Untuk mengetahui prosedur analisis dalam kajian ini akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Menentukan persamaan regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap variabel dependent. Model ini dipilih karena penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau.

Formula dari model regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja Pegawai
$X_1$	=	Kepimpinan
$X_2$	=	Komitmen Kerja
$b_0$	=	Konstanta
$b_1 \& b_2$	=	Koefisien Regresi
e	=	Variabel Pengganggu

Sebelum melakukan pengujian regresi berganda dengan model tersebut di atas lebih lanjut dengan menggunakan SPSS versi 16.0.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{MSR}{MSE} = \frac{\frac{SSR}{k}}{\frac{SSE}{n-k}}$$

Dimana:

SSR	=	Sum of squared due to regression
SSE	=	Sum of squared Error

- N = Jumlah Observasi
- K = Jumlah Parameter ( termasuk intercept ) dalam model
- MSR = *Mean Squared due to regression*
- MSE = *Mean of squared due to error*

Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana  $V_1 = K$  dan  $V_2 = N-K-1$  dan dengan derajat kekeliruan 10% ( $\alpha = 0.10$ ), maka  $H_0$  ditolak.

- c. Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t)  
 Statistik Uji atau rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{b_1}{\sqrt{RJK \text{ sisa Cii}}}$$

Dimana Cii merupakan elemen atau unsur pada baris ke I dan kolom ke I dari matriks invers  $(X'X)$ . Dengan aturan keputusan tolak  $H_0$  bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 4.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat dimana suatu instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen tidak bisa valid untuk sembarang keperluan atau kelompok; suatu instrumen hanya valid untuk suatu keperluan dan pada kelompok tertentu. (Sumanto, 2002:65). Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi product moment. Uji validitas ini digunakan kepada 100 responden, dengan cara membandingkan hasil  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ) dengan  $r_{tabel}$  yang telah ditetapkan.

Tabel 4.5  
Uji Validitas

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$ (N=100-2, pada $\alpha$ 5%)	Keterangan
X1_1	0,718	0,1966	Valid
X1_2	0,542	0,1966	Valid
X1_3	0,703	0,1966	Valid
X1_4	0,661	0,1966	Valid
X1_5	0,731	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Berdasarkan Tabel 4.5 diketahui ditunjukkan bahwa semua indikator adalah valid, hal ini ditandai dengan nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari syarat yang telah ditetapkan yaitu sebesar 0,1996. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada angket layak untuk digunakan sebagai indicator dari variabel yang digunakan.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Setelah diuji validitas, langkah selanjutnya adalah uji reliabilitas yaitu berhubungan dengan masalah ketepatan dari suatu data, sedangkan untuk pengujian reliabilitas melalui nilai koefisien alpha dengan dibandingkan nilai 0,60

Ghozali menyatakan bahwa reliabilitas mengacu kepada sejauh mana suatu alat ukur secara konsisten mengukur apa saja yang diukur sehingga dapat diandalkan. Nunnally (1960, dalam Ghozali, 2009: 46) "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ ."

Tabel 4.6  
Uji Reliabilitas

Variabel	CA	$\alpha = 0,6$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,691	0,6	Reliabel
Komitmen Kerja (X2)	0,652	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.716	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.6 yang dilakukan menunjukkan bahwa semua variabel( Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Kinerja Pegawai) memiliki nilai koefisien alpha di atas 0,6 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel Kepemimpinan, variabel komitmen dan variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel, atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga memiliki ketepatan yang tinggi untuk digunakan sebagai variabel dalam penelitian.

Berdasarkan perhitungan untuk uji validitas maupun reliabilitas secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa kuesioner dapat dikatakan valid atau sah dan reliabel atau handal. Hal ini berarti kuesioner tersebut mampu memberikan informasi yang akurat dan obyektif bagi penelitian yang dilakukan.

#### 4.3 Analisis Data

Model statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan model regresi linear berganda dengan bantuan program komputer yaitu SPSS versi 16.0.

##### 4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai dilakukan pengujian regresi linear berganda, dengan formula

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tampilan output SPSS untuk analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.444	4.899		3.357	.001
Var_Komitmen_Kerja_X_1	.636	.136	.412	4.678	.000
Var_Kepemimpinan_X_2	.490	.168	.256	2.910	.004

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari hasil output diperoleh nilai konstanta a ( $b_0$ ) = 16,444 dan  $b_1 = 0,636$  dan  $b_2 = 0,490$  sehingga diperoleh persamaan:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 16,444 + 0,636 (X1) + 0.490 (X2).$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 16,444 menyatakan bahwa jika skor Komitmen Kerja dan Kepemimpinan bernilai 0 maka skor Kinerja Pegawai sebesar 16,444.
- Koefisien regresi sebesar 0,636 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 skor Komitmen Kerja akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,636, dimana variabel lain dianggap konstan.

- c) Koefisien regresi sebesar 0,490 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 skor Kepemimpinan akan meningkatkan nilai Kinerja Pegawai sebesar 0,490, dimana variabel lain dianggap konstan. Jadi tanda + menunjukkan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan kinerja tim pengembangan kurikulum akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan mutu hasil pembelajaran.

### 4.3.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

#### 4.3.2.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2002 : 44). Pengujian melalui uji t dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ .  $T_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian adalah apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif atau negatif diantara dua variabel yang diuji, sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif atau negatif diantara dua variabel yang diuji. Uji t dapat juga diketahui melalui tingkat probabilitas. Jika nilai Sig  $\geq$  dengan tingkat  $\alpha$  0.05 maka hasilnya tidak signifikan, sebaliknya jika nilai jika nilai Sig  $<$  dengan tingkat  $\alpha$  0.05 maka hasilnya signifikan. Hasil uji t ditampilkan pada table di bawah ini:

Tabel 4.8  
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.444	4.899		3.357	.001
Var_Komitmen_Kerja_X_1	.636	.136	.412	4.678	.000
Var_Kepemimpinan_X_2	.490	.168	.256	2.910	.004

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Pada Tabel 4.8 di atas untuk X1 diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,678, jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat df (*Degree of Freedom*) sebesar 97 ( $N-K = 100-2$ ) maka diperoleh nilai 1,9847. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,678 > 1,9847$ ), maka  $H_a$  diterima/  $H_o$  ditolak, dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas  $< 0,025$  ( $0,000 < 0,025$ ) maka  $H_a$  diterima/  $H_o$  ditolak atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Untuk variabel Kepemimpinan diperoleh nilai 2,910. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,910 > 1,9845$ ), maka  $H_a$  diterima/  $H_o$  ditolak, dari sisi probabilitas diperoleh nilai sebesar 0,004. Oleh karena nilai probabilitas  $< 0,025$  ( $0,004 < 0,025$ ) maka  $H_a$  diterima/  $H_o$  ditolak atau dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan pada Tanel 4.8 di atas dapat dibandingkan pengaruh antara variabel dependen Komitmen Kerja dengan variabel dependen Kepemimpinan terhadap variable dependen Kinerja Pegawai. Dari hasil pengolahan data di peroleh nilai uji  $t_{hitung}$  dan tingkat probabilitas pada variabel dependen Komitmen Kerja sebesar 4,678 dengan tingkat probabilitas 0,000. Sedangkan pada variabel dependen Kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,910 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,004. Ternyata variabel dependen Komitmen Kerja lebih besar pengaruhnya dari pada variabel dependen Kepemimpinan ( $4,678 > 2,910$  dan  $0,000 < 0,004$ ). Dengan demikian pernyataan hipotesis yang meyakini bahwa

faktor kepemimpinan lebih dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau ditolak ( $H_a$  ditolak/ $H_o$  diterima).

#### 4.3.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian melalui uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian adalah apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif atau negatif diantara dua atau lebih variabel yang diuji, sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara signifikan dengan arah positif atau negatif diantara dua atau lebih variabel yang diuji. Uji F dapat juga diketahui melalui tingkat probabilitas. Jika nilai Sig  $\geq$  dengan tingkat  $\alpha$  0.05 maka hasilnya tidak signifikan, sebaliknya jika nilai jika nilai Sig  $<$  dengan tingkat  $\alpha$  0.05 maka hasilnya signifikan. Hasil uji F ditampilkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.9  
Hasil Uji F  
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	612.073	2	306.036	16.217	.000(a)
	Residual	1830.517	97	18.871		
	Total	2442.590	99			

a Predictors: (Constant), Var\_Kepemimpinan\_X\_2, Var\_Komitmen\_Kerja\_X\_1

b Dependent Variable: Var\_Kinerja\_Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2013

Dari tabel ANOVA diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,217 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,09 pada  $df_2 = 97$  dengan  $df_1 = 2$  ( $F_{hitung} 16,217 > F_{tabel} 3,09$ ) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel independen secara simultan/ keseluruhan terhadap variabel dependen.

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi ( R Square)

Koefisien determinasi ( *R Square*) digunakan guna melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi dari variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dari variabel – variabel bebasnya. Jika  $R^2$  yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $R^2$  menunjukkan semakin kecil, hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) berada antara 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ .

Tabel 4.6  
Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501(a)	.251	.235	4.344

a Predictors: (Constant), Var\_Kepemimpinan\_X\_2, Var\_Komitmen\_Kerja\_X\_1

Dari Tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0,251 (.251). Nilai tersebut sama

dengan 25% (0,25x100%). Nilai koefisien sebesar 25% menunjukkan bahwa variabel independen Komitmen Kerja dan Kepemimpinan memiliki kontribusi/ mampu menjelaskan keberadaan Kinerja Pegawai sebesar 25%, sedangkan sisanya sebesar 75% (100%-25%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **E.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **6.1 Kesimpulan**

Hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi riau dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara simultan (Bersama-sama) dengan menggunakan uji -F diperoleh hasil F hitung > F tabel dengan demikian secara simultan kedua variabel yaitu kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja(Y).
2. Hasil pengujian secara parsial didapatkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) secara parsial (masing-masing) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai satuan pamong praja (Y).
3. Dari kedua variabel dependen yaitu, kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2),diterangkan bahwa variabel komitmen kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi riau.

### **6.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai satuan polisi pamong praja provinsi riau pimpinan harus memberikan pendidikan dan pelatihan mengenai kepemimpinan dan komitmen kerja.
2. Pimpinan pamong praja hendaknya lebih bijaksana lagi dalam menjalankan tugasnya sebagai pimpinan dengan memperhatikan kebijakan yang telah ditetapkan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas terhadap pegawai pada satuan polisi pamong praja yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Hal ini untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, karena apabila pimpinan tidak berani dan tidak bertindak tegas, maka akan memicu terjadinya indisipliner.
3. Hendaknya dalam menjalankan aktifitas sehari-hari satuan polisi pamong praja provinsi riau bisa membangun suasana kerja yang harmonis, kerja sama yang baik antar semua komponen yang ada sehingga setiap pegawai merasa memiliki gairah kerja yang tinggi yang akhirnya mampu meningkatkan kinerja yang lebih baik pula.
4. Selain variabel kepemimpinan dan komitmen kerja yang dijadikan variabel dependen dalam analisis penelitian ini diharapkan pada peneliti selanjutnya turut menperhitungkan variabel-nvariabel lainnya yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

## **F.Daftar Pustaka**

- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja sumber daya manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Atmosoeparto, Kidar to. 2000. *Produktivitas aktualisasi budaya perusahaan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia
- Danim, Sudarman .2004, *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok* PT.Asdi Mahayasa, Jakarta

- Hasibuan, Malayu Sp. 2007, *Manajemen sumber daya manusia, dasar dan kata kunci keberhasilan*, cetakan keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Mamik, 2010, *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja*, Malang
- Monica, ira. 2012, *pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar*, Riau
- Kartono, kartini. 2009. *Pemimpin dan kepemimpinan :apakah kepemimpinan abnormal itu?*, PT. Raja Grafindo persada, Jakarta
- Monica, ira. 2012, *pengaruh Disiplin dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar*, Riau
- Nazir moh, 2005. *Metode penelitian*. Cetakan keenam, Ghalia indonesia, Jakarta
- Peraturan Pemerintah nomor 10 tahun 1979
- Peraturan Gubernur Riau Nomor 25 tahun 2012
- Robbins, Stephenson, p . 2003. *Prinsip-prinsip perilaku keorganisasian*. Terjemahan oleh halidi, dwi Sartika. Erlangga. Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, jakarta
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, cetakan keenam, CV. Alfabeta, Bandung
- Toha, miftah. 2006. *Kepimpinan dalam manajemen*. PT. . Raja Grafindo Persada, jakarta
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepimpinan kepala sekolah tinjauan teoritis dan permasalahannya*, PT. Raja Grafindo Persada, jakarta
- Yeh, Hueryren. 2012. *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance*. Taiwan