

**INFLUENCE OF LEADERSHIP, COMMITMENT, ORGANIZATIONAL CULTURE AND MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION AND PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE SERVICE GENERAL
WORK AND SPACE MANAGEMENT (PUTR) ROKAN HILIR REGENCY**

Aliyas Mandri, Asmara Henda Komara, dan David

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. Ahmad Yani No. 78-88 Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: putraanandri@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership, Commitment, Organizational Culture, and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUTR) of Rokan Hilir Regency. Questionnaires as data collectors from 126 respondents as employees who worked in the Department of Public Works and Spatial Planning of Rokan Hilir Regency were then analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SPSS 19.0 and Smart PLS 3.0. The results of the analysis prove (1). Leadership has a significant positive effect on maintaining job satisfaction (2). Commitment has a significant positive effect on job satisfaction, (3). Motivation has a significant positive effect on job satisfaction, (4). Commitment has a significant positive effect on employee performance (5). Leadership has a positive and not significant effect on employee performance (6). Organizational culture has no significant positive effect on employee performance, (7). Organizational culture has a negative and insignificant effect on job satisfaction, (8). Motivation has a significant negative effect on employee performance, (9). Job satisfaction has no significant negative effect on performance. The results of this study have implications for leadership, commitment and motivation that need to be improved in order to improve job satisfaction, then need to be improved to improve employee performance. Leadership, Commitment, Organizational Culture and Motivation as independent variables Job Satisfaction and Employee Performance as dependent variables.

Keywords: Leadership, Commitment, Organizational Culture, Motivation of Job Satisfaction and Employee Performance

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG (PUTR) KABUPATEN ROKAN HILIR**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. Kuisisioner sebagai pengumpul data dari 126 orang responden sebagai pegawai yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir untuk kemudian dianalisa dengan *Struktural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan SPSS 19.0 dan Smart PLS 3.0. Hasil analisis membuktikan (1). Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (2). Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (3). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, (4). Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai(5). Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (6). Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (7). Budaya organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, (8). Motivasi berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (9). Kepuasan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja Hasil penelitian ini berinflaksi terhadap kepemimpinan, komitmen dan motivasi yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja, kemudian perlu ditingkatkan agar meningkatnya kinerja pegawai. Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai variabel indevendent Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, Motivasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, kererampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi/instansi dalam mencapai tujuan. Meskipun kemajuan teknologi mencapai puncak tertinggi, perkembangan informasi yang semakin meluas dan tersedianya anggaran dan memadainya bahan, namun tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni, maka sebuah organisasi/instansi akan sulit mencapai kinerja yang baik.

Birokrasi sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki koperasi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan. Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir memiliki visi sebagai Kawasan Andalan Perekonomian yang Berbasis Kerakyatan pada Tahun 2021. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir, adalah pembantu Bupati yang harus dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir tersebut.

Diharapkan dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan didukung oleh pemimpinan, komitmen, budaya organisasi, motivasi dan faktor-faktor lainnya yang akan mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja bagi pegawai itu sendiri sehingga kepuasan kerja dan kinerja pegawai makin meningkat, serta tujuan yang ditetapkan organisasi/instansi pemerintahan akan terlaksana dengan baik. Namun di tahun terakhir ini kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan sesama rekanan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir bahwa kepemimpinan mempunyai sifat ramah, peduli dengan kebutuhan pegawai, saling memberikan informasi, motivasi dan bisa menjalankan komitmen dengan baik. Pegawai yang telah memenuhi persyaratan pangkat dan golongan dipromosikan untuk memenuhi suatu jabatan, pekerjaan masing-masing dikerjakan sesuai dengan bidangnya. Kepuasan kerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir bagi PNS/ASN cukup baik namun tunjangan lainnya ada yang menjadi tunda bayar di tahun berikutnya, bagi pegawai honorer gaji mereka belum sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir dan beberapa bulan menjadi unda bayar di tahun berikutnya.

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir dari tahun 2015 ke 2016 mengalami sedikit peningkatan dari 33,72% ke 37,50% dan masih dalam kategori C, apalagi kalau dibandingkan dengan 12 Kabupaten dan Kota Se-Provinsi Riau, Dinas PUTR Rokan Hilir berada di urutan ke 11 di atas Kabupaten Meranti jika dibandingkan dengan usianya yang sudah mencapai lebih dari 17 tahun belum terdapat peningkatan kinerja yang tinggi. dari tahun ketahun dimana realisasi kegiatan tidak tercapai sesuai rencana, kemudian pada diagram 1.5 dari tahun 2015 ke 2016 terdapat penurunan keungan yang cukup. Menurut Wibowo (2016) kinerja dipandang sebagai proses hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurunnya kinerja pegawai ini dapat dilihat pada januari 2018 terdapat 8,96 orang pegawai yang mendapat surat teguran dikarenakan tidak masuk kantor tepat waktu dan jarang datang kekantor untuk menjalankan aktivitas, 5,22% diantaranya adalah PNS/ASN sebaliknya honorer.

Dimana Kepuasan kerja adalah tentang keseimbangan atau kesuaian antara hak dan kewajiban pegawai. Hak yang mereka peroleh sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang mereka yakini. Apabila yang mereka peroleh tidak sesuai dengan apa yang mereka berikan maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan menurun begitupun sebaliknya. Menurut Robbins kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenbaerg dan baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dikerjakan individual terhadap pekerjaan mereka. Pandangan senada dikemukakan Gibson, Invancevich, dan Donnelly yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Menurut Kreitner dan Kinicki kepuasan kerja merupakan respon affective atau emosional terhadai berbagai segi pekerjaan seseorang (Wibowo,2016).

Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan hingga dewasa ini. Menurut Robbins kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Subhan, 2012) Selain itu Rivai Mendefinisikan kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi, menurut Locander et al menjelaskan bahwa kepemimpinan mengandung makna pemimpin mempengaruhi yang dipimpin tapi hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin bersifat saling menguntungkan kedua belah pihak (Subhan,2012). Sedangkan menurut Wibowo (2007) leadership adalah tentang mengupayakan orang dari atas sampai kebawah dalam organisasi memperbaiki kinerjanya. Setirgaap orang dalam organisasi mempunyai peran kepemimpinan yang harus dijalankan.

Komitmen merupakan loyalitas pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam merasa terkait dalam suatu organisasi/instansi dalam pencapaian kinerja yang baik. Ivancevich, Konopaske, dan Matteseon menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, perlakuan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat: perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam organisasi dan perasaan loyal pada organisasi. Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuan. Sedangkan Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Uhl-Bein menyatakan komitmen organisasi loyalitas seorang individu pada organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson mendefinisikan komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan kepada sebahagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan menurut Newstrom komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya (Wibowo:2016).

Budaya organisasi juga berperan penting dalam pencapaian tujuan. Menurut Kotter dan Heskett mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-presepsi yang dimiliki oleh anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut (Indrastuti, 2017). Stoner et.al mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan anggota organisasi. Kreitner dan Kiniky menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama. Sedangkan Luthan berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Indrastuti, 2017).

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungankerja (Mc Cormick, 1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Kekuatan motivasi yang ada dalam diri manusia bisa ditimbulkan oleh dorongan yang ada dari dalam dirinya dan lingkungan. Sedangkan aspek lainnya adalah faktor pemeliharaan budaya dan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi yang dapat mendorong prestasi kerja yang tinggi (Fathoni, 2006:132).

Berdasarkan permasalahan dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang bertujuan untuk membantu pihak organisasi/instansi dalam mengurangi permasalahan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir yang terjadi diatas. Pengukuran kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilakukan melalui beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi dan motivasi. Kepuasan kerja tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 2. Apakah terdapat pengaruh konitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 6. Apakah terdapat pengaruh konitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 7. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 8. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir, 9. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Yulk (2005: 12) mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi, memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan oleh pemimpin secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Blanchard (1996) Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses kegiatan seseorang yang memiliki seni atau kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinasi, menggerakkan individu-individu tanpa dipaksa dari pihak manapun agar dapat bekerja sama secara terus dalam upaya mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan atau dirumuskan.

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

Komitmen

Komitmen merupakan suatu kekuatan yang mengikat perorangan kepada suatu tindakan keterkaitan pada satu atau lebih target (Mayer et. al, 2007). Komitmen guru menjadi kekuatan untuk menjalankan program sekolah yang akan mempermudah pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Komitmen organisasi merupakan orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya dalam Fuad Mas'ud (2004). Variabel diukur melalui empat dimensi yaitu terikat secara emosional, merasakan, kebutuhan dan keinginan, biaya, percaya dan loyalitas.

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 (Luthan, 2006:249).

Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Heskett mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi-asumsi keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi-persepsi yang dimiliki oleh anggota kelompok dalam suatu organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok tersebut (Indrastuti, 2017).

Stoner et.al mengatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan anggota organisasi. Kreitner dan Kiniky menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara Bersama-sama. Sedangkan Luthan berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Indrastuti, 2017).

Motivasi

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungankerja (Mc Cormick, 1985:268 dalam Mangkunegara, 2005:94). Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator, yaitu: kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan fisik (*psychological need*), dan kebutuhan rasa aman (*safety need*).

Uno (2007:71) menyatakan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja bagi seorang karyawan biasanya tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Fathoni (2006:132) menyatakan bahwa pencapaian tujuan motivasi kerja diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas dan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (2005:126), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Luthans (2005:126) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Sedangkan Luthan (2005:126) membagi dimensi-dimensi pekerjaan yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, kondisi kerja dan rekan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati Bersama (Rivai,). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Wibowo (2016) kinerja dipandang sebagai proses hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja, namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin. Hal ini semua berarti diharapkan bukan saja produktivitas kerja dapat ditingkatkan, tetapi biaya yang dikeluarkan juga menjadi sedikit Nitisemito (2002).

Tika (2006:121) mengemukakan bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Hipotesis Penelitian

- H₁** : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₂** : Terdapat pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₃** : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₄** : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₅** : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₆** : Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₇** : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₈** : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir
- H₉** : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir

Metode Penelitian

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dalam bentuk data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini sampel yang diperoleh representatif berdasarkan sensus sebanyak 126 orang. Maka penelitian ini memutuskan mengambil keseluruhan data untuk dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan enam variabel yang terdiri dari kepemimpinan (X₁), komitmen (X₂), budaya organisasi (X₃), motivasi (X₄), kepuasan kerja (Y₁) dan kinerja pegawai (Y₂). Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 19.0 dan Smart PLS 3.0 di *for windows*. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau r hitung $> r$ tabel. Dimana $df = n - 2$ dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016). Adapun hasil uji Validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Data Varibel Kepemimpinan

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.492	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.650	0,30	Valid
3	Pernyataan 2	0.634	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.501	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.553	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.734	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.709	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.644	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.607	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 9 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian kepemimpinan dalam penelitian ini mempunyai nilai $Corrected\ Item-Total\ Correlation > 0,30$, sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid, karena r hitung $>$ (lebih besar) dari r tabel. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

Tabel 2. Uji Validitas Mengenai Variabel Komitmen

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pertanyaan 1	0,424	0,30	Valid
2	Pertanyaan 2	0,287	0,30	Tidak Valid
3	Pertanyaan 3	0,381	0,30	Valid
4	Pertanyaan 4	0,336	0,30	Valid
5	Pertanyaan 5	0,317	0,30	Valid
6	Pertanyaan 6	0,393	0,30	Valid
7	Pertanyaan 7	0,378	0,30	Valid
8	Pertanyaan 8	0,253	0,30	Tidak Valid
9	Pertanyaan 9	0,384	0,30	Valid
10	Pertanyaan 10	0,461	0,30	Valid
11	Pertanyaan 11	0,480	0,30	Valid
12	Pertanyaan 12	0,538	0,30	Valid
13	Pertanyaan 13	0,310	0,30	Valid
14	Pertanyaan 14	0,324	0,30	Valid
15	Pertanyaan 15	0,173	0,30	Tidak Valid
16	Pertanyaan 16	0,345	0,30	Valid
17	Pertanyaan 17	0,459	0,30	Valid
18	Pertanyaan 18	0,537	0,30	Valid
19	Pertanyaan 19	0,573	0,30	Valid
20	Pertanyaan 20	0,447	0,30	Valid
21	Pertanyaan 21	0,320	0,30	Valid
22	Pertanyaan 22	0,428	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 22 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian komitmen, dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan yaitu pernyataan 2, 8 dan 15 dinyatakan tidak valid dikarenakan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30. dimana r hitung < (lebih kecil) r tabel, dengan demikian diputuskan untuk di hilangkan untuk memudahkan pengolahan data, dapat disimpulkan pada variabel komitmen di ambil 19 pernyataan yang dinyatakan valid dan di ikutsertakan dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 3. Uji Validitas Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,482	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0,548	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0,598	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0,527	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0,311	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0,461	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0,324	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0,317	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0,105	0,30	Tidak Valid
10	Pernyataan 10	0,332	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0,591	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0,549	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0,537	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0,577	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	0,524	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	0,563	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	0,576	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	0,556	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	0,592	0,30	Valid

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
20	Pernyataan 20	0.463	0,30	Valid
21	Pernyataan 21	0.460	0,30	Valid
22	Pernyataan 22	0.367	0,30	Valid
23	Pernyataan 23	0.555	0,30	Valid
24	Pernyataan 24	0.429	0,30	Valid
25	Pernyataan 25	0.502	0,30	Valid
26	Pernyataan 26	0.181	0,30	Tidak Valid
27	Pernyataan 27	0.377	0,30	Valid
28	Pernyataan 28	0.612	0,30	Valid
29	Pernyataan 29	0.486	0,30	Valid
30	Pernyataan 30	0.424	0,30	Valid
31	Pernyataan 31	0.438	0,30	Valid
32	Pernyataan 32	0.440	0,30	Valid
33	Pernyataan 33	0.496	0,30	Valid
34	Pernyataan 34	0.530	0,30	Valid
35	Pernyataan 35	0.478	0,30	Valid
36	Pernyataan 36	0.591	0,30	Valid
37	Pernyataan 37	0.441	0,30	Valid
38	Pernyataan 38	0.540	0,30	Valid
39	Pernyataan 39	0.236	0,30	Tidak Valid
40	Pernyataan 40	0.416	0,30	Valid
41	Pernyataan 41	0.478	0,30	Valid
42	Pernyataan 42	0.510	0,30	Valid
43	Pernyataan 43	0.529	0,30	Valid
44	Pernyataan 44	0.553	0,30	Valid
45	Pernyataan 45	0.559	0,30	Valid
46	Pernyataan 46	0.509	0,30	Valid
47	Pernyataan 47	0.375	0,30	Valid
48	Pernyataan 48	0.444	0,30	Valid
49	Pernyataan 49	0.380	0,30	Valid
50	Pernyataan 50	0.472	0,30	Valid
51	Pernyataan 51	0.435	0,30	Valid
52	Pernyataan 52	0.588	0,30	Valid
53	Pernyataan 53	0.434	0,30	Valid
54	Pernyataan 54	0.420	0,30	Valid
55	Pernyataan 55	0.393	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 22 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian budaya organisasi, dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan yaitu pernyataan 9, 29 dan 39 dinyatakan tidak valid dikarenakan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30, dimana r hitung < (lebih kecil) r tabel, dengan demikian diputuskan untuk di hilangkan untuk memudahkan pengolahan data, dapat disimpulkan pada variabel budaya organisasi di ambil 52 pernyataan yang valid dan di ikutsertakan dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 4. Uji Validitas Mengenai Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.379	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.526	0,30	Valid
3	Pernyataan 2	0.712	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0.538	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.455	0,30	Valid

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
6	Pernyataan 6	0.527	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0.305	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.578	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.446	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.586	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0.592	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0.431	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 12 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian motivasi dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel motivasi yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid, karena r hitung > (lebih besar) dari r tabel, Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 5. Uji Validitas Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0.481	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0.380	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0.200	0,30	Tidak Valid
4	Pernyataan 4	0.489	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0.491	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0.271	0,30	Tidak Valid
7	Pernyataan 7	0.341	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0.589	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0.537	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0.584	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0.101	0,30	Tidak Valid
12	Pernyataan 12	0.528	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0.564	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0.577	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	0.677	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	0.595	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	0.484	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	0.496	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	0.477	0,30	Valid
20	Pernyataan 20	0.591	0,30	Valid
21	Pernyataan 21	0.305	0,30	Valid
22	Pernyataan 22	0.465	0,30	Valid
23	Pernyataan 23	0.516	0,30	Valid
24	Pernyataan 24	0.567	0,30	Valid
25	Pernyataan 25	0.564	0,30	Valid
26	Pernyataan 26	0.593	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 26 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian budaya organisasi, dalam penelitian ini terdapat 3 pernyataan yaitu pernyataan 3, 6 dan 11 dinyatakan tidak valid dikarenakan mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30. dimana r hitung < (lebih kecil) r tabel, dengan demikian diputuskan untuk di hilangkan untuk memudahkan pengolahan data, dapat disimpulkan pada variabel budaya organisasi di ambil 23 pernyataan yang valid dan di ikutsertakan dalam penelitian yang dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Tabel 6. Uji Validitas Mengenai Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,827	0,30	Valid
2	Pernyataan 2	0,827	0,30	Valid
3	Pernyataan 3	0,830	0,30	Valid
4	Pernyataan 4	0,884	0,30	Valid
5	Pernyataan 5	0,768	0,30	Valid
6	Pernyataan 6	0,807	0,30	Valid
7	Pernyataan 7	0,806	0,30	Valid
8	Pernyataan 8	0,844	0,30	Valid
9	Pernyataan 9	0,868	0,30	Valid
10	Pernyataan 10	0,868	0,30	Valid
11	Pernyataan 11	0,845	0,30	Valid
12	Pernyataan 12	0,827	0,30	Valid
13	Pernyataan 13	0,667	0,30	Valid
14	Pernyataan 14	0,813	0,30	Valid
15	Pernyataan 15	0,812	0,30	Valid
16	Pernyataan 16	0,839	0,30	Valid
17	Pernyataan 17	0,820	0,30	Valid
18	Pernyataan 18	0,877	0,30	Valid
19	Pernyataan 19	0,820	0,30	Valid
20	Pernyataan 20	0,871	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 20 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel penelitian kinerja pegawai dalam penelitian ini mempunyai nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30. sehingga hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk mengukur variabel kinerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir mempunyai nilai yang valid, karena r hitung > (lebih besar) dari r tabel. Hal ini mempunyai arti penggunaan angket didalam pengumpulan data penelitian ini yaitu butir-butir pernyataan yang disusun merupakan pernyataan yang absah serta apa yang menjadi tujuan penelitian ini sudah memenuhi persyaratan pengujian.

Hasil Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Maksud dapat dipercaya atau handal adalah konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpha*. Batas uji *cronbach alpha* adalah $\geq 0,70$ (Ghozali 2016). Adapun hasil uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	X1 : Kepemimpinan	0,872	0,70	Reliabel
2	X2 : Komitmen	0,828	0,70	Reliabel
3	X3 : Budaya Organisasi	0,908	0,70	Reliabel
4	X4 : Motivasi	0,836	0,70	Reliabel
5	Y1 : Kepuasan Kerja	0,889	0,70	Reliabel
6	Y2 : Kinerja pegawai	0,976	0,70	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai Crobath's Alpha libih besar dari nilai 0,70. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai yang handal atau reliable. Dengan demikian uji angket dalam penelitian ini untuk megudi kehandalan pada suatu variable tidak ditemukan masalah termasuk pada kategori berkorelasi, sehingga dapat dilakukan tahap pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi**Uji Multi Kolineritas**

Uji multikolininearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai > 10 , maka terdapat gejala multikolininearitas yang tinggi. Hasil uji multikolininearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Multi Kolineritas

No	Variabel Bebas (Independent)	Variabel Terikat (Dependent)	VIF	Keterangan
1	X1 : Kepemimpinan		2.084	Tidak ada multikolininearitas
2	X2 : Komitmen	Y1=Kepuasan	1.918	Tidak ada multikolininearitas
3	X3 : Budaya Organisasi	Kerja	3.345	Tidak ada multikolininearitas
4	X4 : Motivasi		2.778	Tidak ada multikolininearitas
5	X1 : Kepemimpinan		3.361	Tidak ada multikolininearitas
6	X2 : Komitmen	Y2 = Kinerja	1.985	Tidak ada multikolininearitas
7	X3 : Budaya Organisasi	Pegawai	3.354	Tidak ada multikolininearitas
8	X4 : Motivasi		3.233	Tidak ada multikolininearitas
9	Y1 : Kepuasan Kerja		4.051	Tidak ada multikolininearitas

Sumber : Data Olahan SmartPLS, tahun 2018

Dari tabel di atas, bahwa VIF masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka yang lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolininearitas

Uji Analisis Jalur (Path Analysis) dengan Amart PLS

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modelling* (SEM). Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada *missing values*, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolininearitas, sedangkan pada PLS menggunakan pendekatan *distribution free* dimana data dapat berdistribusi tertentu. Selain itu PLS juga dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil.

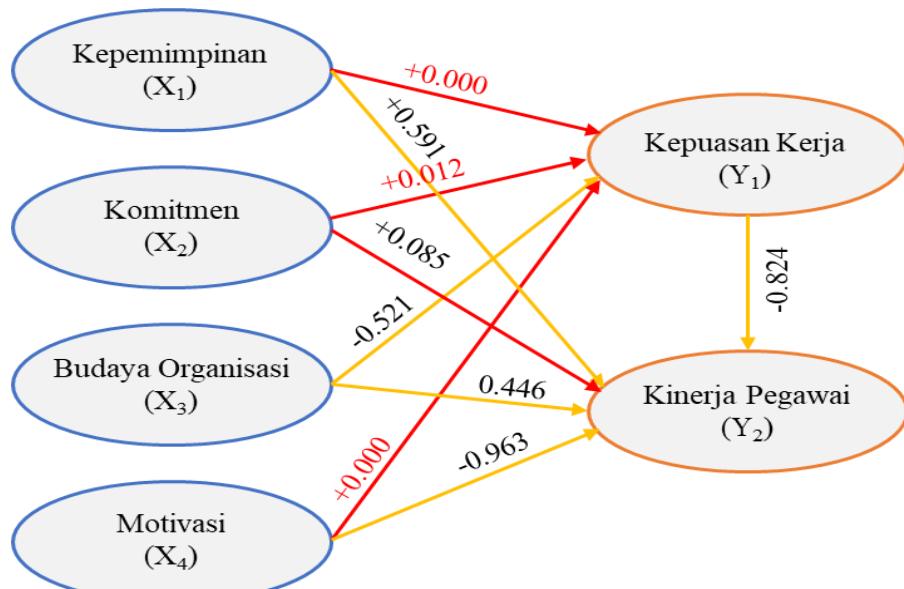
Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X₁ X₂ X₃ dan X₄ terhadap Y₁ dan Y₂ serta Y₁ dampaknya terhadap Y₂. Hasil olahan data yang telah di ambil dari tabulasi kuesioner yang di isi oleh responden Secara ringkas dapat di lihat sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	T Statistics (O/STD EV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.561	0.557	7.782	0.000	Positif
Komitmen (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.129	0.135	2.515	0.012	Positif
Budaya (X1) -> Kepuasan (Y1)	-0.048	-0.049	0.538	0.591	Negatif
Motivasi (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.335	0.340	3.707	0.000	Positif
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y2)	0.096	0.089	0.643	0.521	Positif
Komitmen (X1) -> Kinerja (Y2)	0.221	0.224	1.726	0.085	Positif
Budaya (X1) -> Kinerja (Y2)	0.105	0.105	0.762	0.446	Positif
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y2)	-0.006	-0.005	0.046	0.963	Negatif
Kepuasan Kerja (Y1) -> Kinerja (Y2)	-0.037	-0.034	0.223	0.824	Negatif

Sumber: Data Olahan SmartPLS, tahun 2018

Uji Regresi Linier Berganda / SEM



Gambar 1. Uji Regresi Linier Berganda / SEM

Berdasarkan hasil uji menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu merupakan salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modelling* (SEM), tersebut untuk melihat hubungan antara varibel eksogen terhadap variable endogen. Dengan hasil olahan data tersebut memperoleh hasil *Partial Least Square* (PLS), dalam model maka dapat dibuat suatu hubungan atau persamaan model dalam penelitian ini sebagai berikut:

Struktur Persamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Kepuasan Kerja = 0,561*Kemimpinan + 0,129*Komitmen - 0,048*Budaya Organisasi + 0,335*Motivasi

Struktur Persamaan II

$$Y_2 = \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + \beta_8 X_4 + \beta_9 Y_1$$

Kinerja Pegawai = + 0,096* Kepemimpinan + 0,221*Komitmen + 0,105* Budaya Organisasi – 0,006*Motivasi - 0,037*Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan struktur model tersebut sehingga dapat di jelaskan sebagai berikut: (1) Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,561. Apabila kepemimpinan meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,561. Semakin baik kepemimpinan justru semakin naik kepuasan kerja seorang di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (2) Variabel komitmen mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,129. Apabila komitmen meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,129. Semakin baik komitmen maka semakin meningkat kepuasan kerja dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (3) Variabel gaya budaya organisasi mempunyai hubungan negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0,048. Apabila budaya organisasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan kepuasan kerja sebesar -0,048. Semakin baik budaya organisasi seorang guru maka semakin menurun kepuasan kerja dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (4) Variabel motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja sebesar 0,335. Apabila motivasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,129. Semakin baik motivasi maka semakin meningkat motivasi dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (5) Variabel kepemimpinan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,096. Apabila kepemimpinan meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,096. Semakin baik kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (6) Variabel komitmen mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,221. Apabila komitmen meningkat 1

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,221. Semakin baik komitmen maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (7) Variabel budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,105. Apabila komitmen meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,105. Semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (8) Variabel motivasi mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja pegawai sebesar -0,006. Apabila motivasi meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,006. Semakin baik motivasi maka semakin menurun kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir. (9) Variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif terhadap kinerja pegawai sebesar 0,037. Apabila kepuasan kerja meningkat 1 Satuan dengan menganggap faktor lain tetap, maka dapat menurunkan kinerja pegawai sebesar -0,037. Semakin baik motivasi maka semakin menurun kinerja pegawai dalam organisasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) yaitu pengujian yang bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator-indikator yang mempengaruhi variabel dependent, sedangkan sisanya adalah dapat di pengaruhi indikator-indikator lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	R Square	R Square Adjusted
1	Kepuasan Kerja (Y1)	0.753	0.745
2	Kinerja Pegawai (Y2)	0.113	0.076

Sumber: Data Olahan SmartPLS 3.0, tahun 2018

Dari tabel 10 diatas menunjukan menunjukkan nilai Adjusted R square untuk variabel dependent Kepuasan Kerja (Y1) sebesar 0.745. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam Kepuasan Kerja (Y1) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 74,5%, sedangkan sebesar 25,5% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel dependent Kinerja Pegawai (Y2) sebesar 0.076. Hal ini berarti bahwa indikator-indikator dalam Kinerja pegawai (Y2) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 7,6% sedangkan sebesar 92,4% dijelaskan oleh indikator lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 11. Pengujian Parsial (Uji Statistik t)

No	Uraian	X1	X2	X3	X4	Y1	Y2
1	Kepemimpinan (X1)	-	-	-	-	0.613	0.003
2	Komitmen (X2)	-	-	-	-	0.035	0.028
3	Budaya Organisasi (X3)	-	-	-	-	0.003	0.004
4	Motivasi (X4)	-	-	-	-	0.164	0.000
5	Kepuasan Kerja (Y1)	-	-	-	-	-	0.000
6	Kinerja Pegawai (Y2)	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Olahan Smart PLS 2018

Tabel 12. Uji Signifikan (Uji Statistik T)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV V)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.561	0.557	0.072	7.782	0.000***
Komitmen (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.129	0.135	0.051	2.515	0.012**
Budaya(X1) -> Kepuasan (Y1)	-0.048	-0.049	0.089	0.538	0.591
Motivasi (X1) -> Kepuasan (Y1)	0.335	0.340	0.090	3.707	0.000***
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y2)	0.096	0.089	0.149	0.643	0.521
Komitmen (X1) -> Kinerja (Y2)	0.221	0.224	0.128	1.726	0.085**
Budaya (X1) -> Kinerja (Y2)	0.105	0.105	0.137	0.762	0.446

Motivasi (X1) ->Kinerja (Y2)	-0.006	-0.005	0.139	0.046	0.963
Kepuasan Kerja (Y1) ->Kinerja (Y2)	-0.037	-0.034	0.167	0.223	0.824

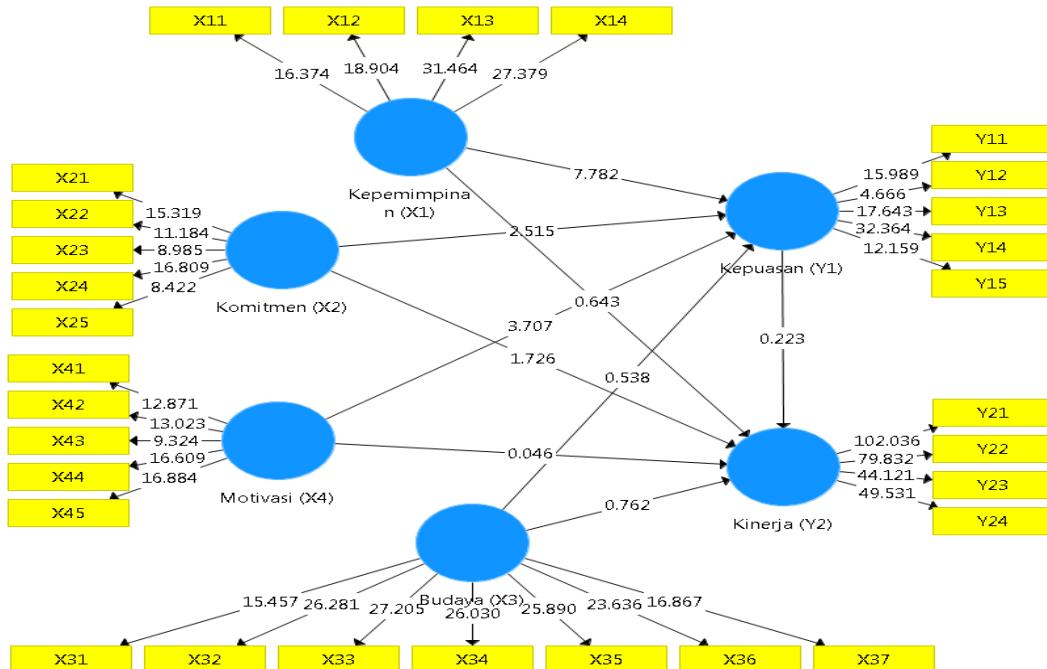
Note: * : Sig < 0.01; ** : Sig < 0.05; *** : Sig < 0.1

Sumber : Data Olahan SmartPLS, tahun 2018

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis dengan Pengolahan Data SEM PLS

Variabel Independent	Ke	Variabel Dependent	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD EV)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	0.561	7.782	0.000***	Berpengaruh Positif Signifikan
Komitmen (X2)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	0.129	2.515	0.012**	Berpengaruh Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	-0.048	0.538	0.591	Negatif Tidak Signifikan
Motivasi (X4)	⇒	Kepuasan Kerja (Y1)	0.335	3.707	0.000***	Berpengaruh Positif Signifikan
Kepemimpinan (X1)	⇒	Kinerja Pegawai (Y2)	0.096	0.643	0.521	Positif tidak Signifikan
Komitmen (X2)	⇒	Kinerja Pegawai (Y2)	0.221	1.726	0.085**	Berpengaruh Positif Signifikan
Budaya Organisasi (X3)	⇒	Kinerja Pegawai (Y2)	0.105	0.762	0.446	Positif Tidak Signifikan
Motivasi (X4)	⇒	Kinerja Pegawai (Y2)	-0.006	0.046	0.963	Negatif Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja (Y1)	⇒	Kinerja Pegawai (Y2)	-0.037	0.223	0.824	Negatif Tidak Signifikan

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.0, tahun 2018



Sumber: Data Olahan SmartPLS 2018

Gambar 2. Path Olahan SEM PLS

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

Berdasarkan tabel 11, 12, 13 dan gambar 2 bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Jadi Pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat pengaruh signifikan kontribusi dari kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji dengan *Structural Equation Modelling (SEM) Partial Least Square (PLS)* terbukti bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Motivasi (X4) semua memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2). Termasuk pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Hasil analisa pengaruh masing-masing variabel independent ke variabel dependent sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan (X1) dengan nilai Original Sample (0) 0.561 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 7.782 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.000 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti Signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah penelitian diterima.

Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Komitmen (X2) dengan nilai Original Sample (0) 0.129 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 2.515 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.012 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti Signifikan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah penelitian diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (X3) dengan nilai Original Sample (0) -0.048 yang berarti terdapat pengaruh negatif. Kemudian T Statistik 0.538 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.591 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti Tidak Signifikan. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah penelitian ditolak.

Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Motivasi (X4) dengan nilai Original Sample (0) 0.335 yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 0.3,707 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.000 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti Signifikan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi kesimpulannya adalah penelitian diterima.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan (X1) dengan nilai Original Sample (0) 0.096, yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 0.643 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.521 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti Tidak Signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya adalah penelitian ditolak.

Pengaruh Komitmen (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Komitmen Organisasi (X2) dengan nilai Original Sample (0) 0.222, yang berarti berpengaruh pengaruh positif. Kemudian T Statistik 1.726 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.085 berarti nilai $P < 0.10$ atau 10% yang berarti berpengaruh positif signifikan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah penelitian diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Budaya Organisasi (X3) dengan nilai Original Sample (0) 0.105, yang berarti terdapat pengaruh positif. Kemudian T Statistik 0.762 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.446 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti Tidak Signifikan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jadi kesimpulannya penelitian ditolak.

Pengaruh Motivasi (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Motivasi (4 dengan nilai Original Sample (0) -0.006, yang berarti terdapat pengaruh negatif. Kemudian T Statistik 0.046 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.963 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti Tidak Signifikan. Budaya oraganisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya adalah penelitian ditolak.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan Smart PLS diperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai Original Sample (0) -0.006, yang berarti terdapat pengaruh negatif. Kemudian T Statistik 0.223 menunjukkan sebagai standar signifikan, P Value 0.824 berarti nilai $P > 0.10$ atau 10% yang berarti Tidak Signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi kesimpulannya penelitian ditolak.

Uji Signifikan (Uji F)

Ada banyak istilah untuk uji F, diantaranya uji serentak, uji model ANOVA (*analysis of variance*), uji asumsi atau uji silmutan apaun istilah yang digunakan, selagi tidak mengubah makna dibenarkan. Analisis varians (analysis of variance, ANOVA) adalah suatu metode analisis statistika yang termasuk ke dalam cabang statistika inferensi

Secara garis besar berdasarkan beberapa variabel penelitian yang dilakukan berdasarkan variasi jawaban responden atas daftar pernyataan yang diajukan pada saat penyebaran kuesioner kepada 134 orang dan yang mengumpulkan kueisioner sebanyak 126 orang responden.

Analisis tanggapan responden dengan uji anova dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh gambaran tentang tanggapan reponden terhadap variabel yang ada dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis tanggapan responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 14. Kinerja Pegawai terhadap Usia Kerja

No	Pernyataan	Usia Kerja				Jumlah respon den	Rata-rata	F-test	Sig	Kesimpulan					
		18-27 Tahun	28-37 Tahun	38-47 Tahun	>47 Tahun										
1	Pernyataan 1	Y21	4.625	3.964	4.054	4.120	126	4.191	1.639	0.184	Tidak Signifikan				
2	Pernyataan 2		4.625	4.054	4.162	4.160	126	4.250	1.927	0.129	Tidak Signifikan				
3	Pernyataan 3		4.625	4.107	4.108	4.240	126	4.270	2.211	0.090	Tidak Signifikan				
4	Pernyataan 4		4.750	4.036	4.297	4.360	126	4.361	5.078	0.002	Signifikan				
5	Pernyataan 5		4.500	4.071	4.081	4.240	126	4.223	1.583	0.197	Tidak Signifikan				
6	Pernyataan 6		4.625	4.125	4.135	4.440	126	4.331	3.480	0.018	Signifikan				
7	Pernyataan 7		4.750	4.125	4.270	4.360	126	4.376	3.040	0.032	Signifikan				
8	Pernyataan 8	Y22	4.750	4.054	4.216	4.320	126	4.335	3.859	0.011	Signifikan				
9	Pernyataan 9		4.750	4.089	4.270	4.360	126	4.367	4.339	0.006	Signifikan				
10	Pernyataan 10		4.750	4.071	4.324	4.400	126	4.386	5.239	0.002	Signifikan				
11	Pernyataan 11		4.750	4.054	4.189	4.200	126	4.298	3.542	0.017	Signifikan				
12	Pernyataan 12	Y23	4.750	3.911	4.081	4.360	126	4.275	4.204	0.007	Signifikan				
13	Pernyataan 13		4.625	3.571	3.838	4.080	126	4.029	4.756	0.004	Signifikan				
14	Pernyataan 14		4.625	3.786	4.027	4.160	126	4.149	3.079	0.030	Signifikan				
15	Pernyataan 15		4.625	3.839	4.108	4.320	126	4.223	3.855	0.011	Signifikan				
16	Pernyataan 16		4.750	4.000	4.216	4.400	126	4.342	3.850	0.011	Signifikan				
17	Pernyataan 17	Y24	4.625	4.071	4.216	4.200	126	4.278	2.234	0.088	Tidak Signifikan				
18	Pernyataan 18		4.625	4.125	4.270	4.320	126	4.335	2.347	0.076	Tidak Signifikan				
19	Pernyataan 19		4.625	4.089	4.135	4.200	126	4.262	2.573	0.057	Tidak Signifikan				
20	Pernyataan 20		4.625	4.107	4.243	4.280	126	4.314	2.620	0.054	Tidak Signifikan				
Rata-rata Variabel							4.280		0.05	Signifikan					
Rata-rata Indikator		Keterangan				Kesimpulan									
Y21	4.29	Sangat Tinggi				Sangat Tinggi									
Y22	4.35	Sangat Tinggi													
Y23	4.17	Tinggi													
Y24	4.30	Sangat Tinggi													
Kinerja Pegawai terhadap Usia Kerja									Sangat Tinggi/ Signifikan						

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

Kinerja pegawai antara responden yang berusia 18-27 tahun dengan berusia lebih dari 47 tahun ada banyak perbedaan, tidak sama tingkat signifikannya maksimum 0,197 dan minimum 0,002 dengan rata-rata 0,051, menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ atau signifikan, dan terdapat 12 (dua belas) pernyataan yang signifikan yaitu pernyataan 4, 6 dan sampai dengan 16 dari 20 pernyataan selebihnya tidak signifikan, adapun koeisionernya adalah:

- Y214 Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas
- Y216 Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten
- Y217 Pegawai mampu memelihara hubungan yang efektif
- Y221 Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan
- Y222 Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- Y223 Melaor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan
- Y224 Pegawai mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya
- Y231 Pegawai disiplin dalam menjalankan pekerjaannya
- Y232 Pegawai selalu hadir tepat waktu
- Y233 Pegawai selalu pulang tepat waktu
- Y234 Pegawai selalu taat dengan tata tertib yang berlaku
- Y235 Pegawai selalu taat dengan perintah atasan

Ada uji beda antara yang berusia muda dengan yang berusia tua, dalam hal kinerja pegawai (Y214, 216, Y217 sampai dengan Y235). Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,036, 38-47 tahun 4,297 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,360, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,002 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun lebih serius menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,625 , 28-37 tahun 4,125, 38-47 tahun 4,135 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,440, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,018 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun mampu menyelesaikan tugas secara konsisten dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,125, 38-47 tahun 4,270 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,360, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,032 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun lebih mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,054, 38-47 tahun 4,126 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,320, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,011 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun lebih mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,089, 38-47 tahun 4,270 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,360, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,006 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,071, 38-47 tahun 4,324 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,440, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,002 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun selalu melapor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,054, 38-47 tahun 4,189 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,200, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,017 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 3,911, 38-47 tahun 4,081 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,360, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,007 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,625 , 28-37 tahun 3,571, 38-47 tahun 3,838 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,080, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,004 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$

antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun selalu hadir tepat waktu dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,625 , 28-37 tahun 3,786, 38-47 tahun 4,027 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,160, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,030 menunjukan nilai sig $<\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun selalu pulang tepat waktu dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,625 , 28-37 tahun 3,839, 38-47 tahun 4,108 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,320, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,011 menunjukan nilai sig $<\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun selalu taat dengan tata tertib yang belaku dibandingkan dengan usia diatasnya.

Respon yang masa kerjanya 18-27 tahun 4,750 , 28-37 tahun 4,000, 38-47 tahun 4,216 dan masa kerja tahun diatas 47 tahun 4,400, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,011 menunjukan nilai sig $<\alpha=0.05$ antara yang usia kerja kerja 28-37 tahun dengan yang berusia 18-27 tahun dimana, yang usia kerja 18-27 tahun selalu taat perintah atasan dibandingkan dengan usia diatasnya.

Tabel 15. Kinerja Pegawai Terhadap Jenis Kelamin

No	Pernyataan	Jenis Kelamin		Jumlah responden	Rata-rata	F-test	Sig	Kesimpulan					
		Pria	Wanita										
1	Pernyataan 1	Y21	4.625	3.964	126	4.295	3.248	0.074					
2	Pernyataan 2		4.625	4.054	126	4.339	4.320	0.040					
3	Pernyataan 3		4.625	4.107	126	4.366	6.639	0.011					
4	Pernyataan 4		4.750	4.036	126	4.393	6.151	0.014					
5	Pernyataan 5		4.500	4.071	126	4.286	5.298	0.023					
6	Pernyataan 6		4.625	4.125	126	4.375	4.346	0.039					
7	Pernyataan 7		4.750	4.125	126	4.438	6.734	0.011					
8	Pernyataan 8	Y22	4.750	4.054	126	4.402	9.387	0.003					
9	Pernyataan 9		4.750	4.089	126	4.420	6.229	0.014					
10	Pernyataan 10		4.750	4.071	126	4.411	7.811	0.006					
11	Pernyataan 11		4.750	4.054	126	4.402	4.269	0.041					
12	Pernyataan 12	Y23	4.750	3.911	126	4.330	3.819	0.053					
13	Pernyataan 13		4.625	3.571	126	4.098	0.476	Tidak Signifikan					
14	Pernyataan 14		4.625	3.786	126	4.205	2.448	Tidak Signifikan					
15	Pernyataan 15		4.625	3.839	126	4.232	3.248	0.074					
16	Pernyataan 16		4.750	4.000	126	4.375	4.974	0.028					
17	Pernyataan 17	Y24	4.625	4.071	126	4.348	14.672	0.000					
18	Pernyataan 18		4.625	4.125	126	4.375	12.137	0.001					
19	Pernyataan 19		4.625	4.089	126	4.357	15.868	0.000					
20	Pernyataan 20		4.625	4.107	126	4.366	11.444	0.001					
Rata-rata Variabel				4.341			0.05	Signifikan					
Rata-rata Indikator		Keterangan		Kesimpulan									
Y21	4.36	Sangat Tinggi		Sangat Tinggi									
Y22	4.41	Sangat Tinggi											
Y23	4.22	Sangat Tinggi											
Y24	4.36	Sangat Tinggi											
Kinerja Pegawai terhadap Jenis Kelamin							Sangat Tinggi/ Signifikan						

Responden antara yang pria dengan wanita ada sedikit perbedaan, lebih kurang sama tingkat signifikannya maksimum 0,492 dan minimum 0,000 dengan rata-rata 0,052, menunjukan nilai sig $<\alpha=0.05$ atau signifikan. Namun terdapat 5 pernyataan yang tidak signifikan yaitu pada pernyataan 1, 12, 13, dan 14 dari 20 pernyataan dimana pernyataan yang lainnya adalah signifikan koeisionernya adalah:

- Y212 Mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
- Y213 Dapat melaksanakan tugas dengan teliti
- Y214 Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas
- Y215 Pegawai telah menunjukan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja
- Y216 Pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten
- Y217 Pegawai mampu memelihara hubungan yang efektif

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

- Y221 Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan
- Y222 Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- Y223 Melaor kepada atasan jika ada masalah dalam pekerjaan
- Y224 Pegawai mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternative dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya
- Y234 Pegawai selalu taat dengan tata tertib yang berlaku
- Y235 Pegawai selalu taat dengan perintah atasan
- Y241 Bersikap inklusif, serta tidak diskriminatif
- Y242 Komunikasi dengan sesama pegawai, rekanan dan masyarakat
- Y243 Penguasaan materi struktur konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung pelaksanaan dan pelaporan kegiatan yang diampu
- Y244 Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif

Ada uji beda antara yang berusia muda dengan yang berusia tua, dalam hal kinerja pegawai (Y212, Y213 sampai dengan Y244 kecuali Y231, Y232, Y233 dan Y234). Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,054, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,040 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria mempunyai keterampilan teknis dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,107, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,011 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria dapat melaksanakan tugas dengan teliti dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,036, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,014 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,500 dan kaum wanita 4,071, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,023 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,125, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,039 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria mampu menyelesaikan tugasnya secara konsisten dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,125, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,011 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,054, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,003 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,089, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,014 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,071, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,006 antara pria dan wanita, dimana pria lebih sering melapor kepada atasan jika ada kesalahan dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,054, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,041 antara pria dan wanita, dimana pegawai pria mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternative dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,750 dan kaum wanita 4,000, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,028 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pegawai pria selalu taat perintah atasan dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,071, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,000 antara pria dan wanita, dimana pria lebih bisa bersikap inklusif, bertindak obyektif serta tidak diskriminatif dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,125, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,001 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria bisa berkomunikasi sesama pegawai, rekanan dan masyarakat dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,089, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,000 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria lebih menguasai materi struktur konsep dan pola piker keilmuan yang mendukung pelaksanaan dan pelaporan kegiatan yang diampu dibandingkan dengan wanita.

Respon kaum pria 4,625 dan kaum wanita 4,107, artinya terdapat perbedaan yang signifikan 0,001 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ antara pria dan wanita, dimana pria lebih bisa mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif dibandingkan dengan wanita.

PENUTUP

Dari analisis sebanyak 126 responden didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Rokan Hilir pada umumnya berusia 28 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 44,44%. (2) Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Rokan Hilir didominasi oleh pegawai pria sebanyak 84,92%. (3) Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Rokan Hilir kebanyakan berpendidikan SD/SLTP/SLTA dengan jumlah persentase 57,94%. (4) Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Rokan Hilir dengan masa kerja dominan antara 10 sampai dengan 19 tahun dengan jumlah 53,13%. (5) Pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Rokan Hilir pada umumnya berstatus PNS/ASN sebanyak 65,08%.

Berdasarkan Analisa data SPSS 19.0 dan Smart PLS 3.0 pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, maka didapat kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini dapat dijelaskan pengaruh/hubungan variabel independent (bebas) Kepemimpinan (X1), Komitmen (X2), Budaya Organisasi (X3), Motivasi (X4) terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja Pegawai (Y2) sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila semakin baik/tinggi kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja semakin tinggi. (2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja apabila komitmen ditingkatkan maka kepuasan kerja semakin tinggi. (3) Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerjadimana semakin baik/tinggi budaya organisasi maka akan berpengaruh tidak baik/negatif terhadap kepuasan kerja bila mana budaya organisasi ditingkatkan kepuasan kerja akan menurun. (4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi Motivasi maka akan semakin berpengaruh baik/positif terhadap kepuasan kerja apabila motivasi meningkat kepuasan kerja semakin tinggi. (5) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Jadi kesimpulannya adalah semakin baik/tinggi Kepemimpinan maka tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai tetap. (6) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik/positif terhadap kinerja pegawai apabila komitmen meningkat maka kinerja pegawai semakin tinggi. (7) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi budaya organisasi maka tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila budaya organi sasi meningkat kepuasan kerja tetap. (8) Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. semakin baik/tinggi budaya organisasi maka akan semakin berpengaruh tidak baik/negatif terhadap kinerja pegawai apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan menurun. (9) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, semakin baik/tinggi kepuasan kerja maka akan semakin berpengaruh tidak baik/negatif terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai semakin menurun.

Pada uji ANOVA terdapat beberapa variabel yang signifikan antara lain adalah: (1) Kepuasan kerja terhadap Usia kerja berpengaruh signifikan 0,000 s/d 0,05 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ dimana di usia lebih mudah 18-27 tahun dan di atas 47 tahun merasa lebih puas bekerja dibandingkan dengan usia diantaranya. (2) Kinerja pegawai terhadap jenis kelamin dimana terdapat pengaruh 0,000 s/d 0,05 menunjukkan nilai $\text{sig } <\alpha=0.05$ dimana pria jebih berkinerja tinggi dibandingkan dengan wanita

Pelaksanaan penelitian ini masih dihadapkan dengan banyak keterbatasan. Salah satunya adalah jumlah variabel yang masih terbatas didalam penelitian ini yaitu hanya mengukur variabel dependent kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya menambah variabel indevdendent dan variabel dependent-nya. Selain itu juga indikator-indikator yang terdapat didalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai hendaknya lebih ditambah agar proses pengukurannya lebih valid dan reabilitas termasuk dengan jumlah respondennya untuk ditambah dinas / instansinya.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, sehingga dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Disarankan kepada Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir agar memperhatikan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini terhadap kepemimpinan, komitmen dan motivasi agar bisa meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bekerja di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. (2) Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar memperhatikan faktor lain selain variabel yang diteliti sehingga dapat lebih mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai di Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir. (3) Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dengan tema yang sama, dengan penelitian ini disarankan untuk menggunakan metode pengambilan sampel yang lain dengan jumlah sampel yang lebih besar agar pengaruh dari variabel independent ke dependent lebih terukur lebih akurat dan baik.

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir (Aliyas Mandri, Asmara Hendra Komara, dan David)

DAFTAR RUJUKAN

- Amri, Yunus, Mukhlis, Pulungan, Aminallah. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor PT. (Persero) Teelekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah aceh*. Jurnal Ekonomi Vol. 4. No.3.
- Alex S. Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. 3. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- As'ad, M. 2005. *Psikologi Industri*, Edisi Keenam, Liberty: Yogyakarta.
- Barnard, C.I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Blanchard, Zigarmi, & Nelson. 1993. *Management For Organizational Behavior*. Sixth Edition. Singapore: Prentice Hall.
- Blancahard, Hersey & Johnson. *Managing Organizational Behavior*, Utilizing Human Resources. New Jersey: Printice Hall, 1996.
- Chandra, T. (2016). The Influence of Leadership Styles , Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance.
- Darwinto. 2008. *Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karywan. Studi pada RSUD Kota Semarang*, Tesis yang di publikasikan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Dimyati dan Mudjiono, 2006. Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eka Ardiana, Titin. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi Vol 17. No. 02.
- Fahmi, F. 2001. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja di Pertamina Apep Kamojang, Proceeding of The 5th Inaga Annual Scientific Conference & Exhibitions, Yogyakarta, March 7 – 10, 2001.
- Falahy. 2005. *Studi Korelasi antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan guru*. http://www.geocities.com/guruvalah/tesis_falahibab_2.pdf. 15 januari 2008.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Fuad Mas'ud. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes.Faustino.C; 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomez. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. H. 2006. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, S., P. M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu.SP; 2007. *Organisasi dan Motivasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrahman dan Suad Husnan (2009). *Manajemen Personalia*. Penerbit: BPFE UGM, Manajemen Personalia. Penerbit: BPFE UGM, Yogyakarta.
- Herzberg, Frederick. 2005. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. NewYahudi Jersey: Prentice Hall.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. (A. Rusli Tanjung, Ed.) (Edisi Revi). Pekanbaru: UR Press
- Nyoto. (2015). Metodologi Penelitian, 1(2), 236. Retrieved from Universitas Riau
- Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong, 1–16.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kopetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, 6(2), 173–184.
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kusuma, Wardani, Listiana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Tegal*.
- Kreitner, Robert dan A. Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2005, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kriyantono, Rachmat, 2009, *Riset Komunikasi*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2013, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Empat, Erlangga, Jakarta.
- LAN. 2008. *Teknik Penyusunan Kinerja/Berkinerja Tinggi*, LAN-RI: Jakarta.
- Lodge dan Derek. 2003. *Prilaku dan disain organisasi*. PT Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Luthan F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Andi: Yogyakarta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Singapore. McGrawHill International Editions.

- Made, N., Satyawati, R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 61, 2302855617.
- Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara dan A. Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mayer, et al. 2007. *Comitmen Organization and Occupation: Extension and Tes of the Three Component Conceptualization*. *Jurnal of applied Psychology*. Vol.78. No.4538-551.
- Maria Rini Kustrianingsih1), M. M. M., Hasiolan3), L. B., & 1). (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang, 2(2).
- Mujiati2, I. N. Y. D. Y. . N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(4), 2369–2395.
- Munandar, dkk. 2009. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas.
- Musnadi, Said, Aziz, asir, Irmayati. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Kerja, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*. Jurnal Manajemen Vol. 4. No.3.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Poerwaningrum dan Frans. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kawryawan. Jurnal Manajemen. Vol. 2. No.5.
- Rahmawaty, D. (2017). Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderasi, 2(3), 278–287.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, ISSN: 2302-2752, 4(3), 56–68.
- Reza Zarvedi*1, Rusli Yusuf2, M. I. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya, 2 (September), 201–217.
- Riduan. 2010. Metode dan teknik menyusun proposal penelitian. (cetakan ketiga). Bandung. Alfabeta
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin dan Coulter. 2005. Manajemen. PT. Index Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Indeks:Jakarta.
- Rustini1, N. K. A., & Astika3, I. M. S. S. I. B. P. (2015). Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Inflikasi pada Kinerja Pengelola Angaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tabanan), 123–129.
- Sanjaya, Wina. 2010. Strategi Pemebelajaran Berorientasi Standar Profesi Pendidikan. Jakarta: Pranada Media
- Subhan Z1, Said Musnadi2, M. S. (2016). Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Iain Ar-Raniry Banda Aceh, 2(1), 85–101.
- Utami, S. P. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata.