

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP FUNCTION, MOTIVATION AND ORGANIZATION COMMITMENT TO JOB SATISFACTION TO CIVIL SERVANTS RELIGION MINISTER KERINCI REGENCY

Oleh: Sukardi dan Marwan

ABSTRACT

The research is proposed to test the influence of leadership function, motivation and organization commitment to job satisfaction to civil servants religion minister Kerinci regency. The population in this research were civil servants religion minister Kerinci regency. Then elected a sample size of 53 to civil servants religion minister Kerinci regency with sample technique is used namely Total Sampling. The data which namely primary data and secondary data used in this research. For analyzing data by using path analysis and research hypothesis by using testing t with SPSS version 20 is used to analyze the data. The analyze result shows that the leadership function to cause the positive and significant motivation also to cause the positive and significant organization commitment. The analyze result also shows that the leadership function and motivation to cause the positive and significant to job satisfaction and organization commitment has no contribution to job satisfaction.

Keywords : Leadership Function, Motivation and Organization Commitment to Job Satisfaction

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi di dalam mencapai sasarannya. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peranan sumber daya manusia yang cakap, terampil, dan berpendidikan. Untuk menjalankan semua itu sumber daya manusia memerlukan peran pemimpin, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang mendukung untuk dapat memberikan kepuasan kepada pegawai agar dapat meningkatkan produktifitasnya, khususnya dalam menggerakkan kinerja instansi.

Kepuasan kerja menurut Handoko (2001:193) adalah “keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang

pekerjaan mereka”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersifat negatif terhadap pekerjaan dan bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat dideteksi oleh suatu organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya pada umumnya pegawai pasti menemukan ketidakcocokan atau masalah-masalah dalam pekerjaannya. Salah satunya adalah masalah kepuasan kerja pegawai. Rendahnya kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dapat dilihat dari kemangkiran pegawai yang merupakan cerminan dari tidak puasnya seorang pegawai dengan pekerjaannya. Tingkat kemangkiran pegawai Kantor Kementerian

Agama Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang) (1)	Hari Kerja (Hari) (2)	Jumlah Mangkir (Orang) (3)	Tingkat Kemangkir (4)
Januari	49	21	10	0,97%
Februari	53	21	11	0,98 %
Maret	53	21	10	0,89 %
April	53	20	11	1,03%
Mei	53	21	14	1,26%
Juni	53	21	12	1,08%
Juli	53	22	10	0,86%
Agustus	53	19	9	0,89%
September	53	20	10	0,94%
Oktober	53	22	10	0,85%
November	53	20	12	1,13%
Desember	53	20	14	1,32%

Sumber: Data Kankamenag Kab. Kerinci Tahun 2012

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat adanya peningkatan angka kemangkir dari bulan Maret ke Mei 2012 yaitu dari 0,89 % menjadi 1,26%. Artinya bahwa dari 53 pegawai yang bekerja pada bulan tersebut, 1,26 % diantaranya tidak masuk kerja dan masalah ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Dari bulan Juli ke bulan Desember juga terlihat peningkatan angka kemangkir yaitu dari 0,86 % menjadi 1,32%. Pada bulan Desember ini lah tingkat kemangkir tertinggi sepanjang tahun anggaran 2012.

Tingkat kemangkir pegawai tersebut menunjukkan adanya ketidakpuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Berdasarkan pengamatan

penulis dilapangan seringkali pegawai tidak masuk disebabkan kantor tersebut belum memiliki aturan-aturan yang ada untuk menunjang pekerjaan para pegawainya sehingga kantor tersebut sering sekali ditinggalkan oleh para pegawai. Pegawai sering mengalami ketidakpuasan dalam bekerja. Mereka merasa jenuh dengan pekerjaannya dan situasi di kantor tersebut. Pekerjaan dan situasi di kantor tersebut cenderung monoton, tidak ada perubahan atau tantangan yang baru dalam setiap pekerjaannya. Mereka pun merasa pekerjaan dan penghasilan yang mereka dapat tidak seimbang. Akhirnya income yang didapat juga kurang memuaskan karena produktivitas karyawan yang tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: (1) Sejauhmana peran pemimpin mempengaruhi motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ? (2) Sejauhmana peran pemimpin mempengaruhi komitmen organisasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ? (3) Sejauhmana peran pemimpin mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ? (4) Sejauhmana motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ? (5) Sejauhmana komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci?

KAJIAN TEORI

Menurut Mangkunegara(2007:117), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung / tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pengertian kepuasan kerja menurut Rivai (2006:249) adalah: penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan,

penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Hasibuan (2003 : 203) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: (1)Balas jasa yang adil dan layak (2)Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian (3)Berat ringanya pekerjaan (4)Suasana dan lingkungan pekerjaan (5)Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan (6)Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya (7)Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;226) faktor –faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut : (1) Motivasi Kerja (2) Pelibatan Kerja (3) Organizational citizenship behavior (4) Komitmen Organisasi(*Organizational commitment*) (5)Ketidakhadiran (*Absenteisme*) (6)Perputaran(*Turnover*) (7)Perasaan stres (8)Prestasi kerja/kinerja

Peran pemimpin (Challagalla dan Shervani, 2006:32) adalah pemimpin atau manajer yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Peran adalah sejauh mana peran dipandang penting untuk keberhasilan keseluruhan usaha implementasi level tinggi signifikansi peran yang dipersepsikan dikaitkan dengan tanggung jawab implementasi, kontrol kecakapan yang dilakukan pimpinan (supervisor/manajer) dengan kata lain menekankan pengembangan keahlian dan kemampuan individu (Challagalla dan Shervani, 2006:33).

Merihot (2003;321), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah sebagai berikut :“Faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras”.

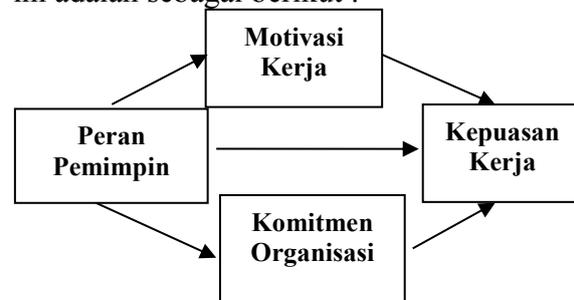
Motivasi kerja didefinisikan oleh Robbins (2003:98) merupakan kemauan untuk

menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Luthan (2005:56) mengatakan motivasi kerja adalah valensi dan harapan. Teori pengharapan berargumentasi bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan, hubungan usaha-kinerja (*expectancy* = pengharapan), hubungan kerja-hasil (*instrumentalitas* = perantara), dan persepsi pentingnya berbagai macam hasilpekerjaan (*valence* = valensi).

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Struktur Analisis Jalur

HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : (1)Peran pemimpin berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. (2)Peran pemimpin berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. (3)Peran pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. (4)Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. (5)Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

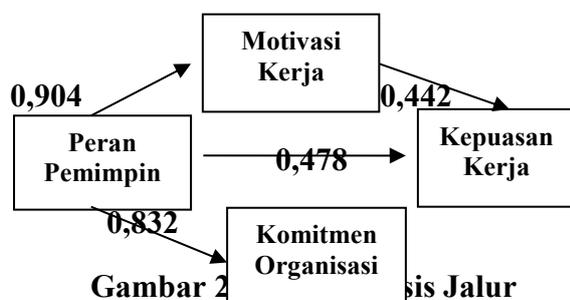
METODE PENELITIAN

Penelitian yang penulis lakukan termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong kepada penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang saat ini berjumlah 53 orang.

Teknik pengambilan sampel *Total Sampling* yaitu dimana seluruh anggota populasi menjadi sampel penelitian. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primen dan data sekunder. Teknik pengumpulan data ini dilakukan melalui kuisisioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu digunakan uji validitas dan reabilitas dan semua teruji valid. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh bahwa varian data masing masing variabel homogen. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 2 Analisis Jalur

Uraian hasil pengolahan data diatas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 2
Rekapitulasi Pengaruh Variabel Endogen terhadap Variabel Eksogen

N o.	Keterangan	%	%
1	Pengaruh peran pemimpin (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) secara langsung	29	
2	Pengaruh peran pemimpin (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui motivasi kerja (X2)	91	
3	Pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)	95	
Total			61,5
Pengaruh variabel lain			38,5
Total			100

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Peran Pemimpin (X₁) Terhadap Motivasi Kerja(X₂)

Hasil analisis jalur pengaruh Peran Pemimpin terhadap Motivasi Kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh Peran Pemimpin terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 81, 72%. Artinya jika peran pemimpin Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci bagus, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran pemimpin merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci masih lemah. Hal ini

diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap peran pemimpin yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin belum begitu baik dalam memimpin bawahannya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal ini terlihat dari pemimpin belum begitu mendorong bawahan untuk memikul tanggung jawabnya sehingga pemimpin belum cukup berperan dalam memotivasi pegawainya. Sehingga peran pemimpin yang rendah menyebabkan menurunnya motivasi pegawai.

Peran pemimpin pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci harus dapat ditingkatkan karena pemimpin memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pegawai. Pemimpin dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawai pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Peran pemimpin adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam megantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hersey dan Blanchard (2002 : 154) peran pemimpin yang mengemukakan bahwa salah satu peran pemimpin adalah peran memotivasi . Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Suparman (2007) yang menunjukkan bahwa peran pemimpin berpengaruh positif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja besarnya 19,1%. Artinya semakin tinggi peran pemimpin akan menyebabkan tingginya motivasi kerja dan kemudian akan menyebabkan kepuasan kerja dan begitu juga sebaliknya jika peran pemimpin semakin rendah akan menyebabkan rendahnya motivasi kerja dan

kemudian akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada peran pemimpin terhadap kepuasan kerja pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Peran pemimpin yang masih lemah pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja pegawainya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pemimpin Kantor Kementerian Agama harus dapat meningkatkan perannya untuk memotivasi kerja pegawainya karena peran pemimpin dalam memotivasi paling besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dibanding variabel lain. Peran pemimpin mempunyai konsekuensi yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja terutama apabila peran pemimpin itu kuat. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja Kantor Kementerian Agama tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan perannya. Semakin bagus peran pemimpin maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci maka kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan pendapat Jurkeiwick (2001:22) bahwa manajer (pemimpin) yang dapat memberikan motivasi yang tepat untuk para personelnnya akan membuahkan produktivitas yang maksimal, kepuasan kerja yang tinggi serta pertanggung jawaban organisasi yang lebih baik.

2. Pengaruh Peran Pemimpin (X₁) terhadap Komitmen Organisasi (X₃)

Hasil analisis jalur pengaruh Peran Pemimpin terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh Peran Pemimpin terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 69,22 %. Artinya jika peran pemimpin Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci tinggi, maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran pemimpin merupakan variabel yang penting dalam

meningkatkan komitmen organisasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci masih lemah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap peran pemimpin yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin belum begitu baik dalam memimpin bawahannya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal ini terlihat dari pemimpin yang belum berusaha memberikan contoh dalam berusaha dan bertindak sehingga mempengaruhi pegawai dalam bertindak, karena pegawai tentu saja mengikuti tindakan pemimpinnya.

Peran pemimpin yang masih rendah menyebabkan rendahnya komitmen organisasi karena untuk memobilisasi komitmen harus dimulai pada tingkat tertinggi dari organisasi dengan kalangan dalam dari para eksekutif. Ketidakkonsistenan dan tidak adanya rasa percaya terhadap pemimpin akan mengurangi kejelasan visi dari suatu organisasi. Para pemimpin mendemonstrasikan komitmen terhadap nilai-nilai melalui perilaku mereka sendiri dan melalui cara mereka memperkuat perilaku orang lain. Setiap pemimpin organisasi bertanggung jawab dalam memainkan peranan penting dalam menciptakan atmosfer lingkungan kerja yang mendorong setiap personel untuk berkinerja tinggi dengan komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Porter (2000) pimpinan hendaknya menjadi sponsor utama dalam upaya menciptakan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi mengingat setiap tindakan manusia di dalam sistem manusia mempunyai pengaruh kepada orang lain di mana pun ia berada di dalam lingkungan tersebut. Berdasarkan berbagai faktor

pendukung yang dapat membangun komitmen, maka diharapkan mampu membangun kepercayaan kepada pimpinan sehingga dapat diaktualisasikan sebagai outcomes komitmen organisasi.

Oleh karena itu pemimpin Kantor Kementerian Agama harus dapat meningkatkan perannya untuk meningkatkan komitmen pegawainya karena peran pemimpin dalam meningkatkan komitmen pegawai sangat besar dalam meningkatkan loyalitas pegawai dalam bekerja. Pemimpin merupakan panutan dan teladan bagi pegawai. Peran pemimpin mempunyai konsekuensi yang sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja terutama apabila peran pemimpin itu kuat. Tinggi atau rendahnya motivasi kerja Kantor Kementerian Agama tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan perannya. Semakin bagus peran pemimpin maka semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

3. Pengaruh Peran Pemimpin (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh Peran Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif signifikan, dimana pengaruh Peran Pemimpin terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 15,3 %. Artinya jika peran pemimpin Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci semakin meningkat, maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Sebaliknya bila peran pemimpin menurun maka kepuasan kerja akan turun pula.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci masih lemah. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap peran pemimpin yang berada pada kategori cukup dengan rata-rata skor 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa peran pemimpin belum begitu baik dalam memimpin bawahannya pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal

ini terlihat dari pemimpin belum mengusahakan pegawai tetap merasa dihargai, dengan menjadikan mereka sebagai partner atau tim kerja. Pemimpin kurang memberikan pujian dan dukungan kepada pegawai dari hasil kerja yang ditugaskan. Sehingga perilaku pemimpin menimbulkan ketidakpuasan kerja bagi pegawai.

Peran pemimpin yang pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat di mana pemimpin menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Hal itu secara umum dimanifestasikan dalam cara-cara seperti meneliti seberapa baik kerja pegawai, memberikan nasihat dan bantuan pada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja secara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Terdapat bukti empiris bahwa salah satu alasan utama pegawai keluar dari organisasi adalah karena pemimpin tidak peduli dengan mereka. Yang kedua adalah partisipasi atau pengaruh, seperti diilustrasikan oleh pemimpin yang memungkinkan orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthan (2005) bahwa peran pemimpin merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja yaitu dikatakan bahwa peran pemimpin yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni partisipasi atau pengaruh. Iklim partisipasi atau peran yang diciptakan pemimpin memiliki efek yang lebih penting pada kepuasan kerja dari pada partisipasi pada keputusan tertentu. Hasil penelitian juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suliman (2002), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu pemimpin Kantor Kementerian Agama harus dapat meningkatkan perannya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya karena peran pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja besar pengaruhnya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Pemimpin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga akan meningkatkan gairah kerja bagi pegawai. Dengan peran pemimpin yang tegas, tenaga kerja mampu memberikan kepuasan kerja yang tinggi. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja Kantor Kementerian Agama tergantung dari bagaimana pemimpin menjalankan perannya. Semakin bagus peran pemimpin maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan, dimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 14,1 %. Artinya jika motivasi kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci tinggi, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja pegawai menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun.

Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor sebesar 4,26 dan tingkat capaian sebesar 85,16 %. Hal ini bermakna bahwa dorongan pegawai untuk bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci berada pada kriteria baik. Motivasi ini terlihat dari ketekunan, keseriusan, kegairahan, semangat kerja dan perasaan senang pegawai dalam bekerja.

Motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang sudah baik dan dapat mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kenyamanan pegawai dalam menggerakkan roda organisasi dengan kinerja yang produktif sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja dalam beraktifitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Jae (2000:62) menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat efektif untuk memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Meri Yolanda (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Oleh karena itu Kantor Kementerian Agama harus dapat mempertahankan motivasi kerja pegawainya yang sudah baik dan harus terus ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja Kantor Kementerian Agama tergantung dari motivasi kerja pegawainya. Semakin bagus motivasi kerja maka semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

5. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi (X₁) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil analisis jalur pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan berpengaruh tidak signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang tidak berarti dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai sig. sebesar 0.134 lebih besar dari alpha 0.05 ($0.143 > 0.05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,524 > 1.675$).

Berdasarkan hasil dekripsi penelitian bahwa komitmen berada pada kriteria cukup dengan skor rata-rata sebesar 3,88 dengan tingkat pencapaian sebesar 77,68 %. Artinya komitmen karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci cukup baik. Hal ini terlihat dari penerimaan pegawai terhadap nilai dan tujuan organisasi, keterlibatan pegawai, loyalitas pegawai, tanggung jawab pegawai dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Komitmen organisasi yang berada pada kriteria cukup baik ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya. Hal ini di duga karena pengaruh perbedaan

persepsi mengenai komitmen organisasi yang setiap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Suliman (2002) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen yang kuat baik melalui komitmen yang timbul secara langsung (*affective Commitment*) maupun komitmen yang berkelanjutan (*continuance commitment*) memberikan kontribusi yang tinggi dalam memenuhi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Oleh karena itu jika Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawainya tidak perlu meningkatkan komitmen organisasinya. Tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang pengaruh Peran Pemimpin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci melalui analisis jalur antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan yaitu motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci sudah pada kriteria baik. Namun untuk variabel peran pemimpin, komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih berada pada kriteria cukup yang artinya peran pemimpin, komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih lemah.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap motivasi kerja dapat dilakukan dengan menciptakan peran pemimpin yang kuat di dalam organisasi. Artinya semakin kuat peran pemimpin maka semakin baik pula motivasi kerja pada

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin terhadap komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Hal ini mengindikasikan bahwa perbaikan terhadap komitmen organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan peran pemimpin yang kuat di dalam organisasi. Artinya semakin kuat peran pemimpin maka semakin baik pula komitmen organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara peran pemimpin, motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja dan pengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci. Artinya peran pemimpin dan motivasi kerja yang kuat serta mampu meningkatkan kepuasan kerja di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci yang ditunjukkan oleh pengaruh yang signifikan antara variabel penyebab terhadap variabel akibat. Sedangkan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang berarti bagi kepuasan kerja. Tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kepuasan kerja.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci, penulis memberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Meningkatkan peran pemimpin dalam memengaruhi bawahannya dengan cara : (a) Pemimpin Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci harus dapat fokus memberikan pengaruh kepada bawahannya, sehingga mau bekerja sama dalam merealisasikan suatu program kerja. (b) Pemimpin dapat mengembangkan berbagai teknik memengaruhi bawahan

Harsey dan Blanchard, 2001, *Management Of Organizational Behaviour* :

dengan berusaha memberikan contoh dalam bekerja dan bertindak. (c) Bersikap arif dan bijaksana terhadap bawahan yang melakukan pelanggaran, senantiasa melibatkan bawahan dalam berbagai kegiatan dan menumbuhkan rasa etos kerja yang tinggi. (2) Meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara : (a) Meningkatkan keseriusan pegawai dalam bekerja dengan cara mendorong keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kualitas kerja dan pegawai. Senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mendapatkan prestasi lebih baik dari waktu ke waktu. (b) Meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja dengan menjadikan ketidakberhasilan dan kesalahan dalam bekerja sebagai pengalaman untuk dapat bekerja lebih baik dan peluang untuk maju dan berkembang merupakan dorongan bagi pegawai dalam bekerja lebih semangat. (3) Meningkatkan komitmen organisasi terutama pada keterlibatan pegawai dalam bekerja dengan cara: (a) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai dan keterlibatannya di dalam organisasi, sehingga akan menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi. (b) Organisasi juga harus memberikan kepercayaan terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas agar dapat melakukan inovasi dan variasi dalam mendukung pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq, 2006, "Dimensional and type of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction", *Journal of Marketing*, Vol. 60. January
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, Ner Jersey

- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2004. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. 10th Edition. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Marihot T. Efendi Hariadja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grafindo Anggota Ikapi.
- Martoyo, Susilo.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UGM.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks Kelompok.
- Suparman. 2007. *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Perawat Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara Provinsi Kalimantan Tengah..* Tesis. UNDIP.
- Suliman, Abubakar MT, 2002, "Is it Really a Mediating Construct?", *Journal of Management Development*, Vol. 14, No.7.