

**PENGARUH INSENTIF, KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI  
PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Oleh : Anna Mersia dan Syamsul Amar**

***ABSTRACT***

*The objective of the study is to examine (1)The effects of leadership on organizational climate. (2)The effect of incentives, leadership, and organizational climate on job satisfaction and (3)The effect of incentives, leadership, organizational climate and job satisfaction on work commitments. The scope of research was analyze the variables significantly influence incentives, leadership, organizational climate, and job satisfaction on job satisfaction variables through intermediate variable (job satisfaction). The research population was all employees of the Office of Financial Management of West Sumatera Province, amounting to 279 people. Sampling was done by stratified random sampling proportional amount to 162 people. Data were collected by questionnaire Likert scale models that have tested the validity and reliability. Techniques of data analysis is path analysis. Hypothesis testing used the test f. The results showed that: (1)leadership has a significant effect on organizational climate. (2) incentives, leadership, and organizational climate have significant effect on job satisfaction. (3) incentives, leadership, organizational climate, and job satisfaction have significant effect on work commitments. It known that the direct effect of leadership on job commitment and job satisfaction directly influences the work commitments and the effect of incentives on work commitment. While the indirect effect of organizational climate on work commitment through job satisfaction larger than the indirect effect of leadership on work commitment through job satisfaction and indirect effects of leadership on work commitment through organizational climate and influence of indirect incentives to work commitment through job satisfaction.*

*Keywords: incentives, leadership, organizational climate, job satisfaction, work commitments*

**A. PENDAHULUAN**

*Good Governance dan Clean Government* sebagai dasar otonomi daerah yang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 yang bertujuan membentuk pemerintahan yang lebih baik. Ini bisa menimbulkan harapan sekaligus tantangan bagi seluruh pegawai

negeri sipil, karena dengan otonomi, mereka harus mengambil inisiatif dan peran yang lebih besar serta sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan mereka, mau tidak mau mereka dituntut bersikap jujur, disiplin tinggi, berdedikasi sehingga menghasilkan pegawai yang

memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk aktif dan penuh rasa tanggung jawab dalam suatu pekerjaan dan terdorong untuk terlibat lebih baik. Komitmen berkaitan erat dengan seberapa besar kepedulian individu atau pegawai terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan tergambar melalui bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya.

Adapun fenomena lain yang di temukan di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah 1) Perencanaan program dan kegiatan secara lebih mantap serta antisipatif sehingga tidak akan mengalami permasalahan-permasalahan dalam pelaksanaannya, 2) Peningkatan kompetensi SDM khususnya terkait dengan proses pengelolaan pendapatan daerah dan pengelolaan keuangan daerah terutama yang berkaitan dengan pengelolaan data, informasi dan implementasi sistem informasi, 3) Perlunya upaya-upaya perencanaan diklat yang mantap untuk meningkatkan kompetensi aparatur pengelola keuangan daerah, sehingga keberadaan aparat memang betul-betul sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Sumber: LAKIP Tahun Anggaran 2012 Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat).

Moekijat (2002: 98) menyatakan bahwa tingkat komitmen seseorang biasa dipengaruhi oleh faktor intern berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan dan motif-motif individu seseorang dalam bekerja. Apabila kebutuhan yang diharapkan dapat

terpenuhi, maka komitmen organisasi seseorang akan muncul dengan sendirinya. Sebaliknya, apabila kebutuhan tidak terpenuhi, maka akan berdampak terhadap tinggi rendahnya komitmen seseorang di dalam bekerja. Faktor ektern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang individu. Biasanya faktor tersebut muncul disebabkan oleh pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, insentif dan faktor-faktor lain yang menyebabkan terjadi penurunan komitmen pegawai terhadap organisasi.

Faktor yang diduga mempengaruhi komitmen pegawai adalah belum optimalnya sistem pemberian insentif. Berdasarkan pendapat di atas dapat dikatakan bahwa pemberian insentif sangat penting bagi pegawai karena apapun bentuk insentif yang diterima oleh pegawai merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Namun berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa insentif yang diberikan belum sesuai dengan keinginan pegawai.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu kepemimpinan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri

pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif.

Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa kepemimpinan belum berjalan sebagaimana mestinya. Padahal pemimpin memiliki peran strategis dalam membangun komitmen pegawai untuk bekerja baik secara fisik dan psikologis. Oleh karena itu kepemimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat hendaknya dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Faktor ketiga yang diduga mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu iklim organisasi. Bila iklim organisasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat berjalan dengan baik, maka pegawai akan bekerja tenang, tekun dan sungguh-sungguh sehingga dengan sendirinya komitmen pegawai akan meningkat. Masalah lain yang sering timbul akibat kurang kondusifnya iklim organisasi adalah konflik antara seorang pegawai dengan pegawai lain.

Selain faktor kepemimpinan dan iklim organisasi, kepuasan kerja mempengaruhi komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja adalah perasaan senang seseorang yang berasal dari persepsi atas pemenuhan nilai pekerjaannya. Kepuasan kerja diwujudkan dalam bentuk sikap bukan perilaku.

Pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari kantor akan

memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjemukan dan membosankan sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan di Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, terlihat masih rendahnya kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh insentif kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

## **B. KAJIAN TEORI**

Menurut Rivai (2008: 248) komitmen organisasi seorang karyawan adalah suatu keadaan diantara seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara anggotanya dalam organisasi itu. Jadi keterlibatan yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus.

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain (1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. (2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. (3) *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri

karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi

Robbins (2003: 113) menegaskan komitmen organisasi pada hakekatnya dipengaruhi faktor sikap, kepemimpinan atasan, kompensasi atau insentif dan sebagainya. Minner (dalam Sopiah, 2008: 163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat kependidikan, tingkat disiplin, pengalaman kerja dan kepribadian. (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Dan (3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kepemimpinan, kehadiran serikat pekerjaan, iklim organisasi dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

Greenberg dan Baron, seperti yang dikutip Wibowo (2007:299) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Hasibuan (2001:80) pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Robbins (2006:190) menyebutkan 9 (sembilan) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) tipe atau jenis pekerjaannya(2) rekan kerja, (3) kompensasi, (4) perlakuan yang hormat dan adil, (5) kepemimpinan, ( 6) peluang mengembangkan

gagasan, (7) lingkungan kerja, (8) pengakuan terhadap prestasi kerja dan (9) kesempatan untuk maju.

Rivai (2004:479) mengemukakan indikator yang biasanya digunakan untuk mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yaitu : (1) isi pekerjaan(2) supervisi, (3) organisasi dan manajemen, (4) kesempatan untuk maju(5) pembayaran upah/gaji. (6) ciri-ciri/sifat rekan kerja, dan (7) kondisi kerja.

Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Rivai (2004:305), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi itu antara lain hubungan kerja dalam organisasi, kepemimpinan, aturan-aturan organisasi, lingkungan kerja, komitmen, hubungan sesama pegawai dan lain-lain.

Sringer dalam Wirawan (2008:131-133) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Ia mengatakan untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yaitu (1) struktur, (2) standar-standar, (3) tanggung jawab, (4) penghargaan, (5) dukungan, dan( 6) komitmen.

Bachrun (2011: 22), pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu

pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong pada penelitian *expost-Facto*. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 279 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 162 orang pegawai. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif dengan melihat tingkat capaian responden dan analisis jalur. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.

### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat**

Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa dari keempat indikator dalam variabel kepemimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat, keempat indikator yaitu mempengaruhi bawahan, memotivasi bawahan, mengarahkan bawahan dan membimbing bawahan masuk dalam kategori cukup. Artinya kepemimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat diukur dengan keempat indikator ini masih cukup dan perlu ditingkatkan lagi.

Kepemimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dirasa sangat perlu ditingkatkan lagi dan diperhatikan oleh pimpinan, khususnya dalam hal mempengaruhi bawahan, memotivasi bawahan, mengarahkan bawahan dan membimbing bawahan untuk melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu pimpinan hendaklah melaksanakan pengarahan, motivasi, dan membimbing pegawai dalam melaksanakan tugas dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan analisis jalur sub struktur 1 dapat diungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan daerah Provinsi Sumatera Barat. Ini berarti, bila kepemimpinan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat meningkat, maka iklim organisasi juga cenderung meningkat. Begitu juga sebaliknya, bila kepemimpinan Dinas Pengelolaan Keuangan daerah Provinsi Sumatera Barat menurun, maka iklim organisasi pegawai juga cenderung menurun.

#### **Pengaruh insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan hipotesis ke dua, insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

kerja pegawai. Koefisien jalur variabel insentif (X1), kepemimpinan Artinya insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi lebih baik, maka kepuasan (X2) dan Iklim organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (X3) adalah positif. Hal ini berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bahwa insentif, kepemimpinan, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya perbaikan terhadap kepuasan kerja dapat dilakukan dengan melakukan perbaikan insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan olahan data, diperoleh bahwa pengaruh langsung variabel iklim organisasi terhadap variabel kepuasan kerja lebih besar dibandingkan pengaruh langsung insentif dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi memberikan pengaruh yang relatif kecil. Hal ini berarti iklim organisasi bukanlah merupakan variabel intervening. Artinya jika insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja pegawai juga mengalami peningkatan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2008;84) menyatakan bahwa insentif yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Demikian pula pendapat

Umar (2001;16) yang menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui insentif atau kompensasi.

Insentif sangat penting bagi pegawai. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa pegawai melakukan berbagai aktivitas di dalam suatu organisasi untuk menghasilkan sesuatu yang pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Suatu pemberian insentif baik finansial maupun non finansial kepada pegawai merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai bagi kepentingan organisasi. Apabila pegawai menerima insentif sesuai dengan kebutuhannya maka pegawai akan merasa puas untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga pegawai meluangkan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan mencari insentif lain untuk mencukup kebutuhannya.

Jika kepemimpinan yang diterapkan atasan sesuai menurut karyawan maka cenderung kepuasan kerjanya tinggi, begitu juga atasan berwibawa dalam memimpin maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Kepemimpinan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, seorang pegawai yang puas dengan kepemimpinan akan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, bahkan mereka ikut dan pro aktif melaksanakan program kerja yang telah disusun pimpinan, bersama rekan pegawai

yang lain. Sebaliknya pegawai yang tidak puas dengan kepemimpinan seorang pemimpin tidak akan mendukung program yang dibuat oleh pimpinan dan tidak akan mau melaksanakan proses kerja dengan baik. Perilaku seorang pimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, pimpinan yang menunjukkan perilaku yang baik akan dihormati oleh pegawai, hal ini juga akan berpengaruh terhadap perilaku seorang pegawai.

Iklim organisasi merupakan faktor penting untuk membentuk kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan merasa senang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, apabila adanya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, adanya pengawasan dari pimpinan dan adanya keterbukaan dalam organisasi. Hal ini akan mendorong pegawai untuk puas melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

### **Pengaruh insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.**

Berdasarkan analisis jalur dapat diungkapkan bahwa insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Koefisien jalur variabel insentif (X1), kepemimpinan Artinya insentif, kepemimpinan dan iklim organisasi lebih baik, maka kepuasan (X2), Iklim organisasi (X3) dan kepuasan kerja (X3) terhadap komitmen kerja (Y)

adalah positif. Hal ini berarti koefisien jalur tersebut memperlihatkan bawa insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Selanjutnya untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkat variabel insentif, kepemimpinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai lebih besar jika dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui iklim organisasi dan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap komitmen kerja pegawai dibandingkan variabel yang lain. Hal ini berarti komitmen kerja pegawai dapat ditingkat apabila pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dengan mempertimbang bawahannya.

Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen kerja lebih besar jika dibandingkan pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap komitmen kerja melalui kepuasan kerja. Komitmen kerja pegawai juga dapat ditingkat melalui peningkatan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Komitmen seorang pegawai dapat berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk menyelesaikan tugas, bertanggung

jawab mempunyai wewenang yang diberikan oleh organisasi kepada dirinya. Apabila seseorang mempunyai komitmen yang baik, dia akan melaksanakan pekerja yang diberikan kepadanya dengan baik, tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap semua yang dikerjakannya.

Insentif merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Pegawai akan memiliki komitmen kerja yang tinggi, apabila organisasi memberikan insentif sesuai dengan hasil pekerjaannya. Pegawai akan memiliki komitmen kerja yang rendah apabila insentif yang diberikan oleh organisasi tidak sesuai dengan hasil kerjanya dan kebutuhannya, sehingga akan mendorong pegawai untuk mencari penghasilan tambahan dari luar tugas yang ditetapkan oleh organisasi.

Kepemimpinan juga mempengaruhi komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat karena kepemimpinan yang baik dapat mengarahkan semua pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi untuk berhasil mencapai tujuan dari organisasi. Dalam suatu organisasi selalu dibutuhkan orang-orang yang terampil dan mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengembangkan arah organisasi. Dukungan dari orang-orang yang memiliki komitmen yang tinggi dalam melakukan tugas akan menjadi organisasi lebih efektif dan berhasil, sehingga akan lebih mudah untuk tugas-

tugas yang diberikan kepadanya sukar atau terlaksana dengan baik.

Iklim organisasi yang kondusif memberikan dampak yang positif terhadap organisasi sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai untuk bertanggung jawab dan mengembangkan potensi dirinya. Sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif mengakibatkan rendahnya kepedulian dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan kurang rasa tanggung jawabnya. Iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja.

Guna meningkatkan komitmen karyawan, maka harapan pegawai terhadap pekerjaannya harus dipenuhi sehingga karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Dimana kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan melalui pekerjaan yang secara mentalitas menantang, tingkat upah yang memadai dan sesuai prosedur, hubungan dengan rekan kerja yang menyenangkan dan kondisi kerja yang mendukung.

## **E. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap terhadap komitmen kerja pegawai, artinya untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat dilakukan dengan melalui peningkatan insentif yang diberikan kepada pegawai. Insentif juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini



berarti pegawai akan merasa puas bekerja jika organisasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat memberikan insentif sesuai dengan kinerjanya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen kerja, artinya komitmen kerja dapat ditingkatkan dengan cara pemimpin pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan baik. Kepemimpinan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap komitmen kerja pegawai. Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap iklim organisasi, hal ini berarti iklim organisasi dapat terlaksana dengan kondusif jika pimpinan melaksanakan tugasnya sesuai prosedur. Disamping itu kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya pegawai akan merasa puas bekerja, jika pimpinan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai, artinya pegawai akan memiliki komitmen kerja yang tinggi apabila iklim organisasi pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat terlaksana dengan kondusif. Iklim organisasi juga memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap komitmen kerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini pegawai akan merasa puas bekerja pada Dinas

Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat jika iklim organisasi berjalan dengan kondusif.

Kepuasan berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai. Hal ini berarti komitmen kerja pegawai akan meningkat, apabila pegawai merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Upaya yang perlu dilakukan terkait insentif agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai adalah (1) memberi insentif finansial kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja. (2) pemberian insentif dilakukan secara adil dan transparan. (3) memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. (4) memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

Upaya yang perlu dilakukan terkait kepemimpinan agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai adalah (1) pimpinan mempengaruhi bawahan agar melaksakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. (2) pimpinan memberikan pembinaan kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. (3) pimpinan dalam memberikan penghargaan dan pujian kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. (4) pimpinan mengarahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu. (5) pimpinan

membimbing pegawai dalam menyusun rencana pekerjaan.

Upaya yang perlu dilakukan terkait iklim organisasi agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai adalah (1) pegawai agar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang telah ditetapkan. (2) melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. (3) menghargai pendapat teman dalam upaya meningkatkan komitmen pegawai. (4) Memberikan dukungan kepada rekan kerja dalam upaya meningkatkan komitmen kerja.

Upaya yang perlu dilakukan terkait kepuasan kerja agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai adalah (1) menjalin keakraban dengan rekan kerja. (2) saling memberikan informasi kepada rekan kerja dalam pengembangan organisasi. (3) menjaga kenyamanan dalam lingkungan kerja dengan baik dan (4) pimpinan melaksanakan pengawasan terhadap hasil pekerjaan pegawai.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Harini. (2002). **Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performance Kerja Karyawan**, Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen, Vol 2. No 24-33
- Bachrun, Saiduddin. (2011). **Menghitung tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik**. Jakarta Penerbit PPM
- Hasibuan, Melayu S.P. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi. Bandung. Bumi Aksara
- LAKIP Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Moekijat. (2002). **Administrasi Perkantoran**. Bandung: Mandar Maju
- Robbin, Stephen P. (2006). **Perilaku Organisasi**. Terjemahan Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- \_\_\_\_\_. (2003) **Prinsip Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2**. Terjemahan Benyamin Molan Jakarta : PT. Indeks kelompok Gramedia.
- Sopiah. (2008). **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta Penerbit Andi
- Umar, Husein (2004). **Riset Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal Rivai (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

\_\_\_\_\_. (2008). **Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.** Jakarta Raja Grafindo Persada.

Wibowo (2007). **Manajemen Kinerja.** Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Wirawan. (2007). **Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta : Salemba Empat.