

**TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR**

Oleh : Herru Rachman,Susi Evanita

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze: 1) the effect of fungsi leadership on the climate of the organization, 2) Influence of fungsi leadership to work commitments, 3) The effect of organizational climate on work commitments. This type of research is the study of causality. This research population is all employees of the Regional Secretariat of Tanah Datar, amounting to 161 people, and the status as civil servants. Total samples 113 people. Data were analyzed using path analysis. The research found that: 1) The function of leadership significantly influence the organizational climate. The existence of better leadership will certainly be able to create a good organizational climate, 2) Function leadership significantly influence the work commitment. The better the leadership function will certainly increase the high work commitment for the employee in performing the task, 3) organizational climate significantly influence the work commitment. The better the organizational climate will certainly increase employee commitment in carrying out the task.

Keywords: Functionality Leadership, Organizational Climate, Work Commitment

1. PENDAHULUAN

Masalah komitmen kerja dalam suatu organisasi baik dalam dunia pemerintahan akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terutama dalam kondisi kerja yang semakin kompetitif. Komitmen kerja sangat dibutuhkan dalam mengarahkan setiap aktifitas pegawai dalam pencapaian tujuan pemerintahan. Artinya, untuk menunjang keberhasilan dalam menjalankan tugas pada unit kerjanya, seorang aparat pemerintah dituntut memiliki komitmen kerja yang tinggi. Komitmen yang tinggi sangat

diperlukan agar fungsi pemerintahan, tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih efektif dan mencapai sasaran.

Menurut Menurut Robbins (2003:92) bahwa komitmen kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa komitmen kerja merupakan hal yang paling mendasar bagi setiap orang dalam menggeluti setiap profesinya. Dilihat dari tugas dan fungsinya, Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar memiliki peran besar terhadap bentuk fungsi pelayanan, baik ke dalam organisasi maupun keluar organisasi terutama masyarakat. Untuk mencapai optimalisasi pelayanan administrasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, maka diperlukan adanya komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tupoksinya.

Beberapa indikasi permasalahan yang muncul pada kantor sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar berdasarkan pengamatan umum penulis diantaranya (1) Kurang memiliki keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap organisasi. (2) Kurang memiliki peran aktif dalam menyelesaikan pekerjaan. (3) Tidak mempunyai tekad untuk mengabdikan kepada organisasi. (4) Pegawai tidak melaksanakan pekerjaan dengan kesungguhan hati. (5) Kurangnya loyalitas terhadap organisasi dan (6) Kurangnya disiplin.

Permasalahan yang terjadi mengindikasikan bahwa relatif rendahnya tingkat komitmen kerja pegawai dalam

melaksanakan tugas. Relatif rendahnya komitmen kerja pegawai dalam bekerja tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor yang berkemungkinan mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah kepemimpinan dan iklim organisasi. Asumsi penulis bahwa semakin baik kepemimpinan pada organisasi dan semakin baik pula iklim organisasi diduga dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Dalam organisasi pemerintah, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya suatu institusi bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam melaksanakan fungsinya. Jika pimpinan tidak memiliki kemampuan manajerial maka tugas-tugas yang sangat kompleks dan rumit tidak dapat dikerjakan dengan baik yang tentunya akan memberikan dampak buruk terhadap organisasi.

Menurut Robbins (2003:165), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Pada organisasi pemerintah kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat penting sekali terutama dalam mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai

dengan yang diharapkan dan dapat bekerjasama dengan pihak lain yang kesemuanya berguna untuk kesuksesan dan keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya.

Berikutnya faktor yang dianggap berpengaruh terhadap komitmen kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang menyenangkan membuat sikap pegawai positif dan memberi dorongan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik. Sebaliknya, jika iklim organisasi tidak menyenangkan mereka cenderung meninggalkan lingkungan tersebut dan dampaknya tentunya menurunkan komitmen kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Iklim organisasi yang kondusif dimana suasana kerja yang baik serta hubungan antar pribadi pegawai yang selaras akan membuat para pegawai menjadi rajin dan tekun dalam bekerja sehingga komitmen kerja pegawai menjadi meningkat.

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian diatas selanjutnya masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: 1) pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap iklim organisasi, 2) Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap komitmen kerja, 3) Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja.

2. KAJIAN TEORI

Menurut Robbins (2003:92) bahwa komitmen kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pada organisasi yang tinggi dapat diartikan bahwa pemihakan karyawan (loyalitas) pada organisasi yang memperkerjakannya adalah tinggi.

Menurut Lincoln dalam Sopiah (2008:155) komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Sedangkan Blau & Boal dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen kerja sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Mowday dalam Sopiah (2008:156) menyebutkan komitmen kerja sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen kerja berdasarkan Kepmenpan Nomor : 25/KEP/M. PAN/04/2002 yaitu : keteguhan hati, mempunyai tekad yang tinggi dan janji untuk menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen kerja tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen kerja dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada pegawai dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan organisasi. Pegawai yang menunjukkan komitmen kerja yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menjalankan program dan rencana kerja menuju keberhasilan organisasi.

Menurut Mowday (1998) dalam Sopiah (2008: 165) indikator komitmen kerja yaitu:

1. Penerimaan terhadap tujuan organisasi.
2. Keinginan untuk bekerja keras.
3. Hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Secara konseptual komitmen kerja terdiri dari tiga dimensi (Allen & Meyer, 1997 dalam Masud, 2004:180) yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi.

Komitmen afektif didasarkan pada *goal congruence orientation*, dimana didalamnya terdapat suatu keterikatan secara psikologis antara individu dan organisasinya sehingga mempengaruhi perilaku individu terhadap tugas yang diterimanya. Individu dengan *Affective Commitment* yang tinggi memiliki emosional yang erat terhadap organisasi, yang berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

- 2) Komponen normatif

Komponen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada karyawan untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.

Komitmen normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasinya, dan juga menunjukkan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Perasaan seperti itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

3) Komponen *continuance* atau komitmen berkesinambungan

Komponen *continuance* atau komitmen berkesinambungan

berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan karyawan dengan dasar *continuance*. Karyawan yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu kecenderungan dalam diri pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar untuk aktif dengan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.

Hendri (2003:77) menyatakan bahwa rendahnya komitmen kerja dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: (1) kepemimpinan, (2) kecerdasan, (3) insentif yang diterima, (4) motivasi kerja, (5) kerjasama, (6) kesesuaian penempatan pegawai dan (7) iklim organisasi.

Menurut David (1997) dalam Sopiha, (2008: 163) mengemukakan

empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Luthans (2006:107) mengungkapkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yaitu:

1. Faktor usia
Merupakan suatu faktor yang sangat berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Misalnya pegawai yang masih muda mempunyai semangat

serta rencana hidup yang lebih bergairah dari pada pegawai yang berusia diatas 50 tahun.

2. Faktor pengalaman kerja
Maksudnya adalah lamanya pegawai bekerja dalam melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut secara berulang-ulang tentu akan membuat pekerjaan tersebut menjadi suatu kebiasaan. Kebiasaan dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan keterampilan. Dengan demikian lama bekerja akan menambah tingkat keterampilan karyawan. Akan tetapi bukan pegawai yang berusia lanjut akan lebih tinggi tingkat keterampilannya dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berusia lanjut mempunyai produktifitas kerja yang turun. Dengan demikian lamanya pegawai bekerja akan menyebabkan tingkat keterampilan yang semakin bertambah sehingga komitmen kerjapun meningkat.

3. Faktor Iklim Organisasi
Merupakan suasana yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya: kebersihan,

penerangan, udara, keamanan dan lain-lain.

4. Faktor Motivasi

Merupakan daya gerak yang mencakup dorongan, alasan dan kemauan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu, misalnya seorang pegawai yang menerima gaji, imbalan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, maka komitmen kerja akan meningkat.

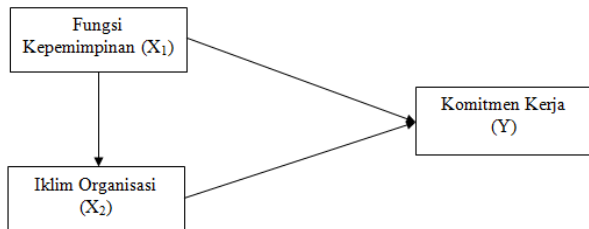
5. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

6. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

7. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

3.KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka bagan kaitan antara variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

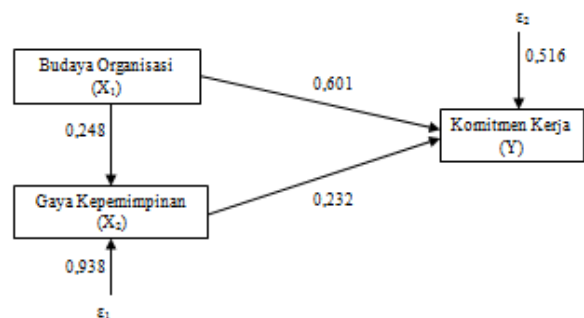
Berdasarkan landasan teori dan tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 161 orang dan berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Jumlah sampel 113 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

Hasil Analisis Jalur

Analisis jalur pada penelitian ini dapat dilihat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh informasi bahwa semua variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, maka selanjutnya dapat dilakukan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepemimpinan dan Kompensasi terhadap motivasi kerja. Uraian hasil pengolahan data dapat penulis ringkas seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	%	Jumlah
1	Pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen kerja (Y) secara langsung	36,12	
2	Pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen kerja (Y) melalui X_2 secara tidak langsung	3,46	
3	Total pengaruh fungsi kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen kerja (Y)		39,58
4	Besarnya pengaruh iklim organisasi (X_2) terhadap komitmen kerja (Y) secara langsung	5,38	
5	Total pengaruh komitmen kerja (X_3) terhadap komitmen kerja (Y)		5,38
6	Total pengaruh variabel eksogen terhadap endogen	44,96	44,96
7	Besarnya pengaruh variabel lain berdasarkan perhitungan analisis jalur	51,60	51,60
	Jumlah	96,56	96,59

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2015

Pengujian Hipotesis

koefisien jalur pengaruh fungsi

Pengujian Hipotesis Pertama

kepemimpinan terhadap iklim organisasi

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis pertama diketahui

($P_{X_2X_1}$) adalah 0,248 dengan nilai t hitung adalah 2,702 dan nilai signifikansi 0,008.

Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,702 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis pertama diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis kedua diketahui koefisien jalur pengaruh Fungsi kepemimpinan terhadap komitmen kerja (P_{YX_1}) adalah 0,601 dengan nilai t hitung adalah 8,496 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,496 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti hipotesis kedua diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan analisis data untuk pengujian hipotesis ketiga diketahui koefisien jalur pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja ($P_{X_3X_2}$) adalah 0,232 dengan nilai t hitung adalah 3,274 dan nilai signifikansi 0,001. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,274 > 1,984$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$). Hal ini berarti

hipotesis ketiga diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama maka diketahui bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Adanya kepemimpinan yang lebih baik tentunya akan dapat menciptakan iklim organisasi baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa pimpinan mempunyai peranan penting dalam membentuk iklim organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar, artinya baik atau buruknya iklim kerja yang dirasakan pegawai dalam melaksanakan tugas akan ditentukan oleh peran kepemimpinan sehingga pimpinan perlu mengambil berbagai kebijakan yang bertujuan untuk menciptakan iklim kerja yang dapat mendukung keberhasilan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai organisasi pelayanan masyarakat.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan aktor penting yang membentuk iklim organisasi. Apabila pimpinan dapat melakukan upaya-upaya yang bertujuan untuk memperbaiki iklim organisasi tentunya akan tercipta budaya organisasi yang baik pada sebuah organisasi, sehingga sangat diperlukan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan semua sumber daya manusia dalam organisasi untuk membentuk iklim organisasi yang baik.

Temuan penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar masuk dalam kategori cukup baik sedangkan iklim organisasi masuk dalam kategori kurang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang berarti dari kepemimpinan terhadap iklim organisasi, apabila kepemimpinan

dapat ditingkatkan menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik tentunya iklim organisasi akan menjadi baik pula.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menemukan bahwa iklim organisasi masuk dalam kategori kurang baik yang didukung atau dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan yang masuk dalam kategori cukup juga. Hal ini membuktikan bahwa ada keterkaitan yang erat dari fungsi kepemimpinan terhadap iklim organisasi, dimana dalam kondisi kepemimpinan yang cukup maka iklim organisasi menjadi cukup juga sehingga apabila fungsi kepemimpinan ditingkatkan menjadi baik atau bahkan menjadi sangat baik tentunya akan menciptakan iklim organisasi menjadi baik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan pendapat Wirawan (2009:145) bahwa peran pimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan dalam menciptakan iklim organisasi yang baik. Apabila

pimpinan dapat menjalankan fungsinya dengan baik dalam mengarahkan pegawai untuk menganut nilai-nilai yang baik dalam organisasi tentunya akan terbentuk iklim organisasi yang baik dalam sebuah organisasi.

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Semakin baik fungsi kepemimpinan tentunya akan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa fungsi kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karena fungsi kepemimpinan merupakan proses penerapan fungsi kepemimpinan dari atasan langsung pegawai guna mempengaruhi kegiatan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika fungsi kepemimpinan di kantor baik

maka akan menghasilkan komitmen kerja pegawai yang baik pula.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa besar pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai sebesar 39,58%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 36,12%, pengaruh tidak langsung fungsi kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui iklim organisasi adalah sebesar 3,46%.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung fungsi kepemimpinan terhadap komitmen kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa fungsi kepemimpinan efektif meningkatkan komitmen kerja secara langsung, dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa walaupun iklim organisasi tidak mengalami perbaikan tetapi fungsi kepemimpinan semakin baik tentunya akan dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai Sekretariat

Daerah Kabupaten Tanah Datar. dalam melaksanakan tugas.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Semakin baik iklim organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa iklim organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dalam bekerja. Semakin baik iklim organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen kerja dalam melaksanakan tugas Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

Hasil deskripsi data variabel komitmen kerja pegawai berada pada kriteria cukup dan iklim organisasi juga berada pada kriteria cukup. Berarti

dengan memperbaiki iklim organisasi menjadi lebih baik lagi tentunya akan meningkatkan komitmen kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar menjadi lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa total pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen kerja pegawai adalah sebesar 5,38%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa iklim organisasi kurang efektif meningkatkan komitmen kerja pegawai secara langsung dari pada variabel fungsi kepemimpinan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Adanya kepemimpinan yang lebih baik tentunya akan dapat menciptakan iklim organisasi baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Semakin

baik fungsi kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar tentunya akan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi bagi pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan tugas.

3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Semakin baik iklim organisasi tentunya akan meningkatkan komitmen kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan tugas.

6. SARAN

1. Dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang lebih baik pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar perlu dilakukan perbaikan pada fungsi kepemimpinan khususnya pada pelaksanaan fungsi instruksi. Upaya yang dapat dilakukan adalah pimpinan agar dapat memberikan perintah kepada pegawai secara cepat dalam situasi penting.
2. Dalam upaya meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah

Datar perlu dilakukan perbaikan pada pelaksanaan fungsi kepemimpinan dan menciptakan iklim organisasi yang lebih baik. Upaya yang dapat dilakukan adalah dalam fungsi kepemimpinan adalah pimpinan agar dapat memberikan perintah kepada pegawai secara cepat dalam situasi penting serta dalam memperbaiki iklim organisasi yaitu meningkatkan inovasi dan pengambilan resiko pada pegawai dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan inisiatif dalam bekerja

3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlu dilakukan perbaikan pada pelaksanaan fungsi kepemimpinan, menciptakan iklim organisasi yang lebih baik dan meningkatkan komitmen pegawai dalam bekerja agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan adalah dalam fungsi kepemimpinan adalah pimpinan agar dapat memberikan perintah kepada pegawai secara cepat dalam situasi penting. Upaya dalam memperbaiki iklim organisasi adalah meningkatkan inovasi dan pengambilan resiko pada pegawai

dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan inisiatif dalam bekerja. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu meningkatkan rasa pada pegawai untuk memiliki dorongan kerja yang tinggi dalam misi yang lebih besar dalam melaksanakan pekerjaan dengan cara memotivasi pegawai agar menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muhamad. 2003. **Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty
- Gibson, Ivancenich, Donnelly. 1997. **Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses**. Alih bahasa Djakasih. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Gilmer, Robert. 1991. **Motivating People, Essential Managers**. Jakarta: Dian Rakyat.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendri, Tanjung. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Universitas Trisakti
- Kartono, Kartini. 2000. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Bandung: Rineka Cipta.
- Luthans, Fred. 2006. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta : Andi
- Mas'ud, Fuad 2004. **Survei Diagnosis Organissional : Konsep dan Aplikasi**. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Muhidin*, Ali, Sambas dan *Abdurahman*, Maman. 2007. **Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian**, Bandung: Pustaka Setia
- Rivai, Veithzal. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek**. Jakarta: Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi. 2010. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Edisi. Ketiga, Jakarta: Raja Grafindo
- Rivai, Vetrizal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. **Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik**. Jakarta : Rajawali Press
- Robbins, P. Stephen. 2006. **Perilaku Organisasi**. Alih Bahasa : Tim Indeks. Edisi kesepuluh. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Saydam, Gouzali. 2005. **Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro**. Jakarta : Djambaran
- Siagian, Sondang P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: Andi

Thoha, Miftah. 2003.
Kepemimpinan Dalam Manajemen.
Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. 2002. **Kepemimpinan,
Tinjauan Teoritik dan
Permasalahannya.** Jakarta: Raja
Grafindo Persada

Winardi. 2002. **Motivasi dan
Pemotivasian dalam Manajemen.**
Bandung : Raja Grafindo Persada

Wirawan. 2009. **Evaluasi Kinerja
Sumer Daya Manusia : Teori,
Aplikasi dan Penelitian.** Jakarta :
Salemba Empat