

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Rokan Hulu

Rokan Hulu merupakan Kabupaten baru yang dimekarkan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2008, tentang Perubahan Ketiga atas Undang-undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 1999.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat akan kebutuhan dibidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan di kabupaten Rokan Hulu berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu telah membentuk sebuah Organisasi Perangkat Daerah yakni Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan yang memunyai fungsi menyelenggarakan tugas pemerintah di bidang keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan.

Menurut Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009, tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga serta Undang-undang Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perlindungan Anak, dari situasi terkini yang diketahui bahwa

sudah banyak terjadi permasalahan – permasalahan dalam kehidupan masyarakat baik permasalahan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan perempuan yang menuntut agar pemerintah Daerah melakukan aksi kongkrit untuk menanggulangi permasalahan tersebut sehingga permasalahan itu dapat diselesaikan dan merupakan pelayanan Pemerintah Daerah terhadap masyarakatnya.

Oleh sebab itu, perlu dibentuk suatu instansi yang menangani di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan pembangunan yaitu Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP). BKBPP Kabupaten Rokan Hulu didirikan pada tahun 2011 yakni dengan pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011, dengan struktur organisasi yang ditetapkan melalui Keputusan Bupati Rokan Hulu Nomor Kpts.061/ORG/101/2011, yang merumuskan kebijakan dan koordinasi di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.2 Tugas, Fungsi Dan Struktur Organisasi

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Rokan Hulu, Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adapun tugas pokok Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijaksanaan Daerah dibidang Keluarga Berencana dan pemberdayaan Perempuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya, tugas pokok tersebut dijabarkan ke dalam 4 (empat) fungsi, yaitu:

1. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah;
2. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan dipimpin oleh Kepala Badan;
3. Kepala Badan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
4. Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan;

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Rokan Hulu Nomor 4 Tahun 2011 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan adalah sebagai berikut :

A. Struktur Organisasi

Adapun uraian tugas jabatan struktural pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebagaimana diuraikan dalam Peraturan Bupati Rokan Hulu Nomor 50 Tahun 2011, adalah sebagai berikut:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris
 - 2.1 Sub Bagian Administrasi dan Kepegawaian
 - 2.2 Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan
 - 2.3 Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

3. Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi
 - 3.1 Sub Bidang Pelayanan Kontrasepsi
 - 3.2 Sub Bidang Remaja dan Hak-hak Reproduksi
4. Bidang Pemberdayaan keluarga
 - 4.1 Sub Bidang Ketahanan dan Pemberdayaan keluarga
 - 4.2 Sub Bidang Komunikasi, informasi, Edukasi, dan Pembinaan Institusi
5. Kelompok Jabatan Fungsional
6. Unit Pelaksana Teknis Badan (UPTB)

B.Uraian Tugas

1.Kepala Badan

Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam menyelenggarakan tugas pemerintah di bidang keluarga berencana, kesehatan reproduksi, pemberdayaan perempuan dan anak serta pemberdayaan keluarga.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Badan mempunyai fungsi:

- a) Menyelenggarakan perumusan kebijakan reproduksi, pemberdayaan perempuan dan anak serta pemberdayaan keluarga.;
- b) Menyusun program keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- c) Menyelenggarakan pelayanan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;

- d) Menyenggarakan program keluarga berencana program kesehatan reproduksi, pemberdayaan perempuan dan anak serta pemberdayaan keluarga;
- e) Pengolahan data mikro kependudukan dan keluarga, informasi gender dan anak;
- f) Melaksanakan koordinasi terhadap kegiatan instansi terkait, swasta, lembaga sosial dan organisasi masyarakat dibidang pemberdayaan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan;
- g) Melaksanakan pengelolaan administrasi yang meliputi penatalaksanaan, kepegawaian, keuangan, perencanaan dan perlengkapan;
- h) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan bidang tugasnya.
- i) Melaksanakan pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT)

2. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pekerjaan dan kegiatan pelayanan administrasi, umum, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, data, pelaporan, kehumasan, protokol dan keamanan pada semua unsur dilingkup Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Rokan Hulu. Sekretaris berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala badan.

3. Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi

Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi ini mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan daerah dan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan tugas di bidang keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. Dalam melaksanakan tugas pokok kepala bidang mempunyai fungsi mengkoordinasikan dengan sekretaris atau kepala badan dan instansi lintas sektoral untuk merumuskan kebijakan teknis dalam lingkup bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi. Dalam menjalankan pelaksanaan program dan kegiatan kepala bidang dibantu oleh 2 pejabat struktural dan staf yakni (a). Subbidang Pelayanan kontrasepsi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebahagian tugas kepala Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi dalam lingkup keluarga berencana dan kesehatan reproduksi. (b). Sub Bidang Remaja dan Hak-hak Reproduksi yang mempunyai tugas pokok yakni melaksanakan sebahagian tugas dari Kepala Bidang dalam lingkup bidang remaja dan hak-hak reproduksi.

4. Bidang Pemberdayaan Keluarga

Bidang Pemberdayaan keluarga mempunyai tugas pokok menyusun kebijakan daerah dan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan tugas bidang pemberdayaan keluarga.

Dalam melaksanakan tugas pokok kepala bidang mempunyai fungsi mengkoordinasikan dengan sekretaris atau kepala badan dan instansi lintas sektoral untuk merumuskan kebijakan teknis dalam lingkup bidang pemberdayaan keluarga. Uraian tugas Bidang Pemberdayaan keluarga antara lain : Penyusunan

perumusan kebijakan teknis perencanaan pembangunan bidang fisik dan prasarana;

- a) Penyusunan perumusan kebijakan daerah dan teknis di bidang pemberdayaan keluarga;
- b) Pemberian dukungan dan pelaksanaan koordinasi serta penggalangan kerja sama dengan lembaga dan instansi-instansi terkait dalam pelaksanaan tugas di bidang pemberdayaan keluarga;
- c) Pembinaan pelaksanaan tugas bidang Pemberdayaan Keluarga;
- d) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik secara tertulis maupun secara lisan untuk kelancaran tugas badan;
- e) Memeriksa, mengoreksi, mengecek, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas;
- f) Melaksanakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas;
- g) Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dengan buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP3 bawahan; dan
- h) Membuat dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan hasil yang telah dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas;

Dalam melaksanakan program dan kegiatan pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan kepala bidang Pemberdayaan Keluarga di bantu oleh 2 orang pejabat struktural dan staf yakni : (a). Sub Bidang Ketahanan dan Pemberdayaan Keluarga yang mempunyai tugas pokok

melaksanakan sebagian tugas kepala Bidang Pemberdayaan Keluarga dalam lingkup ketahanan dan Pemberdayaan keluarga dan (b). Sub Bidang Komunikasi, Informasi, Edukasi dan Pembinaan Institusi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas kepala Bidang Pemberdayaan Keluarga dalam lingkup Komunikasi, Informasi, Edukasi dan Pembinaan Institusi.

4.1.3 Aktivitas Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan

Visi Kabupaten Rokan Hulu yang dituangkan dalam Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJMD) tahun 2005-2025 yaitu “*terwujudnya kesejahteraan masyarakat Kabupaten Rokan hulu yang dilandasi imtaq dan Imtek melalui pelaksanaan otonomi daerah yang bertumpu pada agribisnis ekonomi kerakyatan dan optimalisasi pemanfaatan sumber daya*”

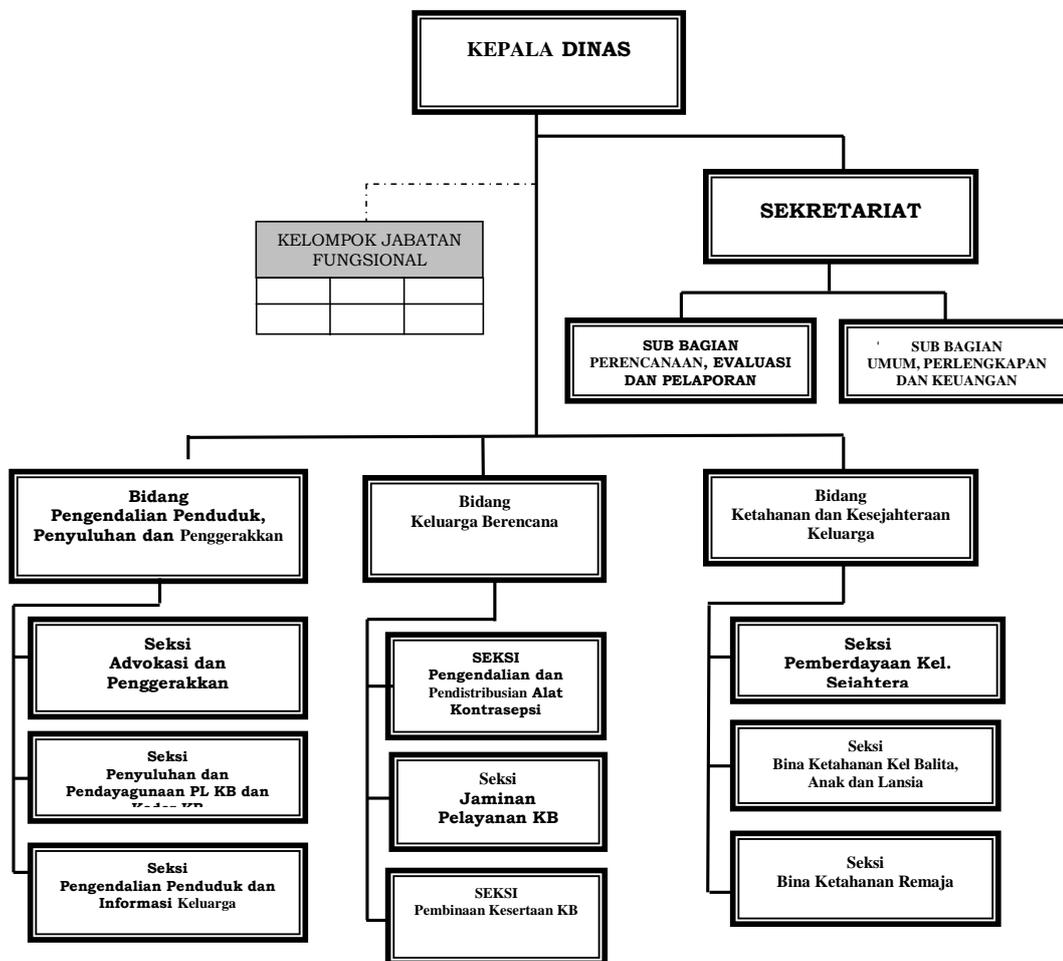
Dalam pencapaian visi Kabupaten Rokan Hulu tersebut Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan berkomitmen untuk melaksanakan visi tersebut yang dituangkan dalam dalam kebijakan strategik yang merupakan kebijakan prioritas dan di turunkan kedalam program strategik antara lain :

- a) Menyelenggarakan perkembangan keluarga berkualitas;
- b) Menyelenggarakan pengendalian kuantitas penduduk secara alamiah;
- c) Pengembangan produktifitas keluarga;
- d) Mendorong dan membantu keluarga pra sejahtera melalui pemberdayaan masyarakat dan keluarga berencana;
- e) Meningkatkan pemberdayaan keluarga dalam memahami dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender; dan
- f) Mendorong peranan keluarga dalam memahami dan melaksanakan fungsi-

fungsi keluarga.

4.1.4 Struktur Organisasi

Gambar Struktur Organisasi



Gambar. 4.1

Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (Dppkb) Kabupaten Rokan Hulu

4.2 Analisis Data Penelitian

4.2.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Kuesioner merupakan salah satu alat pengukuran data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner ini diharapkan dapat mengungkap persepsi responden mengenai variabel yang diteliti.

Uji validitas menunjukkan sejauh mana daya yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dimaksud. Hasilnya dapat dikatakan bahwa 30 item/instrument yang digunakan dalam penelitian ini telah memilikikesahihan butir. Nilai r_{tabel} dicari dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 dengan $N = 39$ sehingga didapat r_{tabel} 0,316 dengan demikian maka semua butir pertanyaan adalah valid. Hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan ($R_{hitung} \geq R_{tabel}$)
Item 1	0,605	0,316	valid
Item 2	0,646	0,316	valid
Item 3	0,504	0,316	valid
Item 4	0,634	0,316	valid
Item 5	0,825	0,316	valid
Item 6	0,846	0,316	valid
Item 7	0,791	0,316	valid
Item 8	0,755	0,316	valid
Item 9	0,787	0,316	valid
Item 10	0,776	0,316	valid

Sumber : Data olahan penelitian, 2019

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung \geq Rtabel)
Item 1	0,687	0,316	valid
Item 2	0,577	0,316	valid
Item 3	0,331	0,316	valid
Item 4	0,681	0,316	valid
Item 5	0,605	0,316	valid
Item 6	0,703	0,316	valid
Item 7	0,707	0,316	valid
Item 8	0,849	0,316	valid
Item 9	0,769	0,316	valid
Item 10	0,613	0,316	valid

Sumber :Data olahan penelitian, 2019

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan (Rhitung \geq Rtabel)
Item 1	0,650	0,316	valid
Item 2	0,347	0,316	valid
Item 3	0,671	0,316	valid
Item 4	0,616	0,316	valid
Item 5	0,642	0,316	valid
Item 6	0,385	0,316	valid
Item 7	0,455	0,316	valid
Item 8	0,722	0,316	valid
Item 9	0,718	0,316	valid
Item 10	0,700	0,316	valid

Sumber :Dataolahan penelitian, 2019

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan spss 18 yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha dan dinyatakan reliabilitas bila Cronbach Alpha \geq 0,60. Berdasarkan pada uji reliabilitas dari keseluruhan variabel penelitian diketahui

masing-masing variabel mempunyai Cronbach Alpha yang tinggi yang mana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,893	0,60	Reliable
Komitmen Organisasi (X2)	0,838	0,60	Reliable
Kinerja (Y)	0,783	0,60	Reliable

Sumber :Data olahan 2019

4.3 Karakteristik Umum Responden

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu. Yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu. sebanyak 39 orang. Untuk melihat identifikasi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut :

4.3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil pengumpulan data, karakteristik responden berdasarkan kelompok usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	20 – 29	8	20,5%
2	30 – 39	14	35,9%
3	40 – 49	11	28,2%

4	50 – 59	6	15,4%
	JUMLAH	39	100,0%

Sumber : Olahan data 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 responden tentang usia dapat dijelaskan bahwa 8 responden dengan persentase (20,5%) berusia 20 - 29 tahun, 14 responden dengan persentase (35,9%) berusia 30 - 39 tahun, 11 responden dengan persentase (28,2%) berusia 40 - 49 tahun dan 6 responden dengan persentase (15,4%) berusia 50 - 59 tahun.

4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	41%
2	Perempuan	23	59%
	JUMLAH	39	100%

Sumber : Olahan data 2019

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 39 responden tentang jenis penelitian dapat dijelaskan bahwa 16 responden dengan 41% berjenis kelamin laki-laki dan 23 responden dengan 59% berjenis kelamin perempuan.

4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.

Dari hasil penelitian berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	1	3%
2	SMA	13	33%
3	S1	22	56%
4	S2	3	8%
	JUMLAH	39	100%

Sumber : Olahan data 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa kriteria responden berdasarkan pendidikan yaitu pada tingkat SMP berjumlah 1 responden (3%), pada tingkat SMA berjumlah 13 responden (33%), pada tingkat S1 berjumlah 22 orang responden (56%) dan pada tingkat S2 berjumlah 3 orang responden (8%).

4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5	16	41%
2	6-10	13	33%
3	>10	10	26%
	JUMLAH	39	100%

Sumber : Olahan data 2019

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa kriteria responden berdasarkan masa kerja yaitu responden yang berusia kerja 1-5 tahun berjumlah 16 orang (41%), responden yang berusia kerja 6-10 tahun berjumlah 13 orang (33%), dan responden yang berusia kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 10 orang (26%).

4.4 Tehnik Analisis Data

4.4.1. Analisis Data Deskriptif

Tehnik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan tehnik analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mendiskripsikan sekilas hasil responden penelitian, nilai rata-rata (mean), yang disamping itu analisis ini digunakan untuk mengetahui pencapaian responden terhadap penyebaran kuesioner.

4.4.1.1 Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	9	29	1	0	0	39	164	4,21	84,2	Sangat baik
2	7	30	2	0	0	39	161	4,13	82,6	Sangat baik
3	3	26	10	0	0	39	149	3,82	76,4	Baik
4	6	27	6	0	0	39	156	4,00	80	Baik
5	9	18	6	6	0	39	147	3,77	75,4	Baik
6	5	21	13	0	0	39	148	3,79	75,8	Baik
7	7	23	9	0	0	39	154	3,95	79	Baik
8	4	23	6	6	0	39	142	3,64	72,8	Baik
9	6	24	9	0	0	39	153	3,92	78,4	Baik
10	8	20	11	0	0	39	153	3,92	78,4	Baik
Rata-rata									78,3	Baik

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan pada tabel 4.9 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 84,2% dengan kriteria sangat baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 82,6% dengan kriteria sangat baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 76,4% dengan kriteria baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah TCR sebesar 80% dengan kriteria baik. Pernyataan item 5 sebesar 75,4% dengan kriteria baik. Pernyataan item 6 sebesar 75,8% dengan kriteria baik. Pernyataan item 7 sebesar 79% dengan kriteria baik. Pernyataan item 8 sebesar 72,8% dengan kriteria baik. Pernyataan item 9 sebesar 78,4% dengan kriteria baik dan pernyataan item 10 sebesar 78,4% dengan kriteria baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kepemimpinan dengan nilai TCR sebesar 72,8% dengan kriteria baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang kepemimpinan yaitu pada item 1 dengan nilai TCR sebesar 84,2% dengan kriteria sangat baik, hal ini perlu dipertahankan karena kepemimpinan ini menunjang kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 78,3% dengan kriteria baik.

4.4.1.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	9	23	7	0	0	39	158	4,05	81	sangat baik
2	4	26	9	0	0	39	151	3,87	77,4	Baik
3	5	23	6	5	0	39	145	3,72	74,4	Baik
4	3	25	11	0	0	39	148	3,79	75,8	Baik
5	4	28	6	1	0	39	152	3,90	78	Baik
6	7	25	7	0	0	39	156	4,00	80	Baik

7	5	31	3	0	0	39	158	4,05	81	sangat baik
8	5	20	10	4	0	39	143	3,67	73,4	Baik
9	5	20	10	4	0	39	143	3,67	73,4	Baik
10	6	22	11	0	0	39	151	3,87	77,4	Baik
Rata-rata									77,18	Baik

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan pada tabel 4.10 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 81% dengan kriteria sangat baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 77,4% dengan kriteria baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 74,4% dengan kriteria baik selanjutnya pernyataan item 4 jumlah TCR sebesar 75,8% dengan kriteria baik. Pernyataan item 5 sebesar 78% dengan kriteria baik. Pernyataan item 6 sebesar 80% dengan kriteria baik. Pernyataan item 7 sebesar 81% dengan kriteria sangat baik. Pernyataan item 8 sebesar 73,4% dengan kriteria baik. Pernyataan item 9 sebesar 73,4% dengan kriteria baik dan pernyataan item 10 sebesar 77,4% dengan kriteria baik.

Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai komitmen organisasional dengan nilai TCR sebesar 73,4% dengan kriteria baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang komitmen organisasional yaitu pada item 1 dan 7 dengan nilai TCR sebesar 81% dengan kriteria sangat baik hal ini perlu dipertahankan karena komitmen organisasional ini menunjang kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 77,18% dengan kriteria baik.

4.4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item	SS	S	CS	TS	STS	N	Skor Total	Rata-rata	TCR	KET
1	5	25	9	0	0	39	150	3,85	77	Baik
2	5	22	7	5	0	39	144	3,69	73,8	Baik
3	7	23	9	0	0	39	154	3,95	79	Baik
4	7	21	11	0	0	39	152	3,90	78	Baik
5	4	27	8	0	0	39	152	3,90	78	Baik
6	12	26	1	0	0	39	167	4,28	85,6	Sangat baik
7	7	25	7	0	0	39	156	4,00	80	Baik
8	10	16	7	6	0	39	147	3,77	75,4	Baik
9	6	26	7	0	0	39	155	3,97	79,4	Baik
10	10	20	8	1	0	39	156	4,00	80	Baik
Rata-rata									78,62	Baik

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan pada tabel 4.11 pada item 1 terdapat jumlah TCR sebesar 77% dengan kriteria baik. Pada pernyataan item 2 jumlah TCR sebesar 73,8% dengan kriteria baik, pada pernyataan item 3 jumlah TCR sebesar 79% dengan kriteria baik selanjutnya pertanyaan item 4 jumlah TCR sebesar 78% dengan kriteria baik. Pernyataan item 5 sebesar 78% dengan kriteria baik. Pernyataan item 6 sebesar 85,6% dengan kriteria sangat baik. Pernyataan item 7 sebesar 80% dengan kriteria baik. Pernyataan item 8 sebesar 75,4% dengan kriteria baik. Pernyataan item 9 sebesar 79,4% dengan kriteria baik dan pernyataan item 10 sebesar 80% dengan kriteria baik.

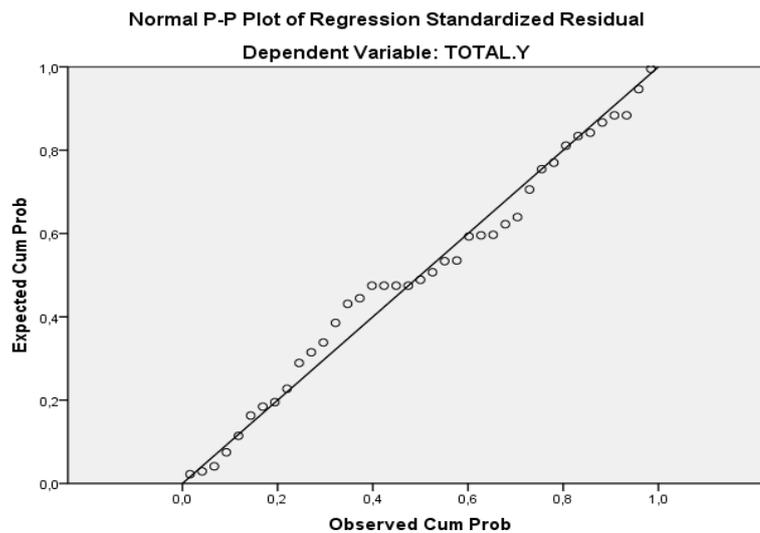
Berdasarkan secara persentase mengenai tanggapan responden bahwa pernyataan paling rendah mengenai kinerja karyawan dengan nilai TCR sebesar 73,8% dengan kriteria baik. Pernyataan yang paling tinggi tentang komitmen organisasional yaitu pada item 6 dengan nilai TCR sebesar 85,6% dengan

kriteriasangat baik hal ini perlu dipertahankan. Berdasarkan jumlah keseluruhan diperoleh jumlah TCR sebesar 78,62% dengan kriteria baik.

4.4.2 Analisis Kuantitatif Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi terjadi secara normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013). Hasil uji normalitas ini dapat dilihat pada grafik p-plot sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji Normalitas

Dari grafik diatas terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan utuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Asumsi klasik model regresi linier adalah tidak boleh terdapat multikolenieritas diantara variabel-variabel bebas didalam model regresi. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya VIF dan tolerance. Apabila VIF kecil dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1 maka model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0,727	1,376
Komitmen Organisasi	0,727	1,376

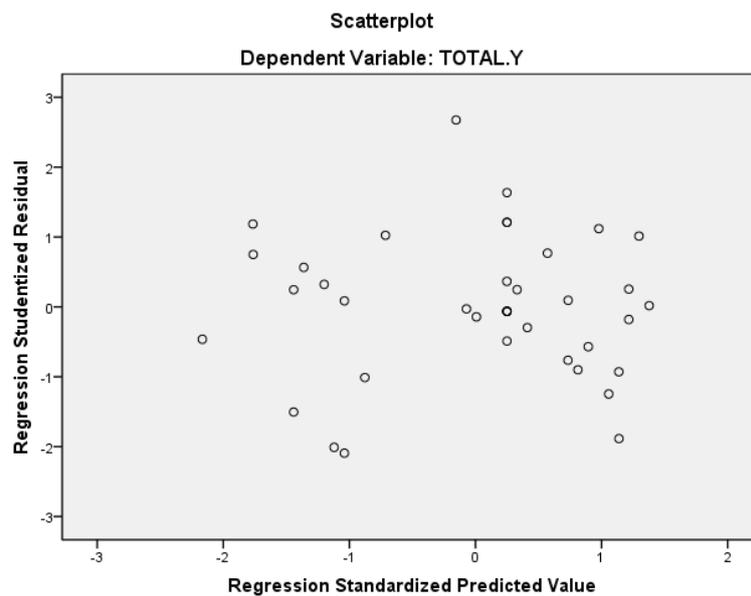
a. dependent variabel : kinerja

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel independen yaitu 1,376, yang berarti tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan.

4.4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mendeteksi terjadinya heterokedastisitas ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi dengan metode grafik scatterplot. Dengan kriteria pengujianya, jika titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y, dan jika titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Grafik diatas menjelaskan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi variabel Y.

4.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kepemimpinan (X1), dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,520	3,827		1,965	,057
	TOTAL.X1	,545	,095	,638	5,752	,000
	TOTAL.X2	,271	,105	,285	2,575	,014

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Berdasarkan tabel 4.13 analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,520 + 0,545 X1 + 0,271 X2$$

Dimana:

Y = variabel dependen (kinerja pegawai)

X1 = variabel independen (kepemimpinan)

X2 = variabel independen (komitmen organisasi)

- a. Nilai constant sebesar 7,520 artinya jika variabel kepemimpinan, komitmen organisasi bernilai 0 (nol) atau tidak mengalami perubahan, maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 7,520

- b. Koefisien regresi X1 (kepemimpinan) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,545 , yang artinya jika variabel kepemimpinan mengalami peningkatan 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0, 545
- c. Koefisien regresi X2 (komitmen organisasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai coefficients sebesar 0,271 yang artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

4.4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.4.1 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau menkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistic ordinary least square (ols) ditunjukkan dengan t_{hitung} , secara terperinci hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,520	3,827		1,965	,057
TOTAL.X1	,545	,095	,638	5,752	,000
TOTAL.X2	,271	,105	,285	2,575	,014

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Untuk menguji signifikan dari variabel dependen, dilihat dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel jika t hitung $>$ t tabel maka hipotesis diterima, dan jika t hitung $<$ t tabel maka hipotesis ditolak. Besarnya t hitung dapat dilihat dari t tabel yaitu 2,028

1. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan(X1) sebesar 5,752 (lebih besar dari t tabel 2,028), dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu
2. Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 2,575 (lebih besar dari t tabel 2,028), dan p value sebesar $0,014 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu

4.4.4.2 Uji F(Uji Hipotesis Secara Simultan)

Tabel 4.15
Uji F(Uji Hipotesis Secara Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	433,102	2	216,551	37,990	,000 ^a
	Residual	205,206	36	5,700		
	Total	638,308	38			

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Untuk menguji signifikan dari variabel independen, dilihat dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, berarti terdapat pengaruh simultan. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Besarnya F_{hitung} dapat dilihat dari F_{tabel} yaitu 3,26

Dari hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} untuk variabel kinerja pegawai sebesar 37,990 (lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,26) dan P value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu

4.4.4.3 Koefisien Determinasi

Dilakukan untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,679	,661	2,388

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data hasil olahan dengan spss 18

Dari tabel 4.16 menunjukkan perhitungan program SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel x (kepemimpinan dan komitmen organisasi) dengan variabel Y (Kinerja pegawai)

bernilai positif. Hubungan positif artinya terjadi hubungan searah antara variabel X dan Y. dimana adjusted R Square sebesar 0,661 berarti variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan pengaruh sebesar 66,1% terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu. Sedangkan sisanya 33,9 dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

4.5 Pembahasan

Variabel kepemimpinan menurut Martoyo (dalam Delti 2015) terdiri dari kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar dan ketegasan. Dimana pada indikator kemampuan analitis memiliki skor tertinggi sebesar 29 dari skala penilaian setuju dengan keterangan sangat baik, yaitu pernyataan Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam mencapai tujuan organisasi, alasannya bahwa Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian cukup setuju, alasannya karena masih ada pemimpin yang belum memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam mencapai tujuan organisasi. Pada indikator keterampilan berkomunikasi dengan pernyataan bahwa Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya. Didapatkan skor tertinggi sebesar 26 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa Pimpinan selalu memberikan perhatian secara personal dan sangat memotivasi kerja saya. Pada indikator keberanian memiliki skor tertinggi sebesar 18 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Pimpinan merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam

menyelesaikan tugas dengan tuntas, alasannya karena Pimpinan mampu merangsang anggota untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas. Pada indikator kemampuan mendengar dan ketegasan memiliki skor tertinggi sebesar 23 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik, alasannya karena Pimpinan selalu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan kearah yang lebih baik. Pada indikator ketegasan memiliki skor tertinggi sebesar 24 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Pimpinan selalu tegas dalam menetapkan keputusan yang diambil untuk peningkatan performa porganisasi, alasannya karena Pimpinan selalu tegas dalam menetapkan keputusan yang diambil untuk peningkatan performa porganisasi.

Variabel komitmen organisasi menurut Ganesan, Shankar dan Barton A. Weits (dalam Harfianti, 2014) terdiri dari menunjukkan kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain, Kepedulian terhadap organisasi, Bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi, Memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi dan Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi. Dimana pada indikator kebanggaan terhadap organisasi kepada pihak lain memiliki skor tertinggi sebesar 23 dari skala penilaian setuju dengan keterangan sangat baik, yaitu pernyataan Saya sangat bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja, alasannya bahwa pegawai bangga terhadap organisasi tempat saya bekerja. Pada indikator Kepedulian terhadap organisasi dengan pernyataan bahwa Kompensasi yang saya terima sudah layak sehingga saya peduli pada organisasi tempat saya

bekerja. Didapatkan skor tertinggi sebesar 23 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa Kompensasi yang diterima pegawai sudah layak sehingga saya peduli pada organisasi tempat saya bekerja. Sedangkan skor terendah sebesar 5 pada skala penilaian tidak setuju, Alasannya bahwa Kompensasi yang diterima pegawai belum layak sehingga saya tidak peduli pada organisasi tempat saya bekerja. Pada indikator Bersedia bekerja lebih dari biasa untuk membantu suksesnya organisasi memiliki skor tertinggi sebesar 28 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Saya bersedia bekerja lebih dari biasa demi kemajuan organisasi, alasannya bahwa pegawai bersedia bekerja lebih dari biasa demi kemajuan organisasi, sedangkan skor terendah sebesar 1 pada skala penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu bekerja lebih dari biasa demi kemajuan organisasi. Pada indikator Memiliki kesamaan nilai dengan nilai organisasi dengan pernyataan bahwa Saya akan tetap setia terhadap organisasi ini karena sesama anggota sangat menyenangkan. Didapatkan skor tertinggi sebesar 31 dari skala penilaian setuju dengan keterangan sangat baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu tetap setia terhadap organisasi ini karena sesama anggota sangat menyenangkan. Pada indikator Keinginan untuk tetap tinggal di organisasi memiliki skor tertinggi sebesar 20 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Saya akan bertahan pada organisasi ini karena memiliki tujuan yang baik, alasannya bahwa pegawai mampu bertahan pada organisasi ini karena memiliki tujuan yang baik, sedangkan skor terendah sebesar 4 pada skala

penilaian tidak setuju, alasannya karena masih ada pegawai yang belum mampu bertahan pada organisasi ini karena memiliki tujuan yang baik.

Variabel kinerja menurut Bernadin (dalam Sudarmanto, 2015:12) terdiri dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dimana pada indikator kualitas memiliki skor tertinggi sebesar 25 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan, alasannya bahwa pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan. Pada indikator kuantitas dengan pernyataan bahwa saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Didapatkan skor tertinggi sebesar 21 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan instansi. Pada indikator ketepatan waktu memiliki skor tertinggi sebesar 27 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan saya melaksanakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar operasional prosedur, alasannya bahwa pegawai mampu melaksanakan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar operasional prosedur. Pada indikator efektifitas dengan pernyataan bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan secepat mungkin. Didapatkan skor tertinggi sebesar 25 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik. Alasannya bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan secepat mungkin. Pada indikator kemandirian memiliki skor tertinggi sebesar 26 dari skala penilaian setuju dengan keterangan baik, yaitu pernyataan Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan pada

orang lain, alasannya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa meminta bantuan pada orang lain.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini tampak bahwa, kinerja pegawai DPPKB secara signifikan ditentukan atau dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komitmen organisasional. Hasil analisis regresi menunjukkan besarnya koefisien determinasi sebesar 0.661 atau 66,1% nilai ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai DPPKB 66,1% dipengaruhi atau ditentukan oleh kepemimpinan dan komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jajuk Herawati, Prayekti (2015).

Dari hasil pengujian hipotesis secara persial menunjukkan Dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan (X1) sebesar 5,752 (lebih besar dari t tabel 2,028), dan p value sebesar $0,000 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai DPPKB. Dan dari hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 2,575 (lebih besar dari t tabel 2,028), dan p value sebesar $0,014 < 0,05$ maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai pada DPPKB di Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo (2016) dan Agus Sudiharto, Erni Widajanti (2012)

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi pegawai dapat menghasikan kinerja pegawai yang baik.
3. Kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana di Kabupaten Rokan Hulu, besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 66,1% sedangkan 33,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini seperti motivasi, komunikasi dan lain-lain.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang dikemukakan maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan selanjutnya yaitu:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai perlu dipertahankan dan ditingkatkan, oleh sebab itu pihak pemerintah perlu perhatian yang tinggi dengan diiringi seperti pengembangan karir dan mekanisme prosedur terhadap program tingkat kesejahteraan pegawai yang benar-benar komit dalam bekerja.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, karena merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Motivasi kerja pegawai tersebut sangat berhubungan dengan keinginan dalam bekerja untuk melakukan tugas-tugas yang disamping adanya kemampuan, kecakatan, kekuatan, dan keterampilan.
3. Dengan memandang ke 2 (dua) variabel bebas tersebut, hendaklah pihak Pemerintah Kabupaten Rokan Hulumevaluasi secara konsisten yang bersifat positif untuk program kerja baik dalam jangka pendek maupun panjang, serta mengkaitkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Agus Sudiharto, Erni Widajanti (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivitas Sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Manajemen Sumber daya Manusia Vol. 6 No. 2 1 Juni 2012: 1 – 10
- Dedi Supriadi. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Universitas Terbuka Jakarta.
- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, ISSN : 23555408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 18, Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herfianti Cahyaning Mentari. 2014. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.
- Hesti Eko Poerwaningrum, Frans Sudirjo, (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Guru Sd. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang)*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2016.
- Jajuk Herawati, Prayekti, (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Batik Di Jogjakarta*. Jurnal Sosiohumaniora Volume 1 No 1 April 2015.
- Nurmansyah. (2016). *Perilaku Organisasi*. Rumbai : Unilak Press
- Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Laporan Hasil Penelitian, Pasir Pengaraian: Fekon UPP
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV Andi Offset

- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudiro. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D*. Bandung :Alfa Beta.
- Suwatno, Priansa. (2011) *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabete.
- Terry. George, 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Umam. Khaerul . 2012. *Perilaku organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.