

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN CIANJUR**

Oleh :

**DR. Bubung Mukhtar Hermawan, SE, M.Si<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

**Abstraction**

*This research is background overshadow to lower the of leadership, climate work and motivation employee its impact to commitment.*

*This research use the quantitative method where data obtained in field to transformation into number so that can be by a statistical calculation. population And this sampel research is all employee of sub districk of Regency Cianjur which is all amounting to 78 and sample 65 people. Data analysed by using Regression Analysis.*

*Result of research lay open that : (1) there are influence which signifikan by together from leadership, climate work and motivation to commitment, (2) By parsial is leadership, climate work and motivation its impact to commitment.*

*From this research result is suggested that by a head can improve the leadership, climate work and motivation employee on duty education regency Cianjur.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003) bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh pimpinan, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, kondisi tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah motivasi, tingkat pemahaman, dan pengetahuan yang dimiliki.

Komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi kerja. Fenomena ini terlihat seperti : 1) Banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor; 2) Tidak masuk kantor tanpa berita; 3) Pulang kantor lebih cepat dari jam yang telah ditetapkan; 4) Tidak berada di tempat pada jam kantor; 5) Pegawai yang suka menunggu pekerjaan; 6) Kurang terjalannya komunikasi antar sesama pegawai maupun antar pimpinan dengan bawahan; 7) Pegawai yang suka menumpuk pekerjaan; 8) Kurangnya perhatian baik sesama pegawai maupun pimpinan kepada bawahan terhadap pelaksanaan tugas; dan 9) Pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Permasalahan kepemimpinan terlihat dari fenomena seperti : 1) masih rendahnya komitmen pimpinan dalam melaksanakan berbagai aturan yang telah ditetapkan,

seperti tidak adanya sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan kerja; dan 2) masih kurangnya dorongan pimpinan terhadap pegawai untuk bersemangat dalam bekerja, baik melalui bimbingan, pengarahan maupun pelatihan-pelatihan.

Kemudian dari segi motivasi kerja pegawai terlihat dari fenomena seperti : 1) banyak pegawai yang bekerja kurang serius, pegawai bekerja asal-asalan dan kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat; dan 2) tingkat keaktifan pegawai dalam mengikuti kegiatan kantor masih kurang.

Sedangkan dari iklim kerja dapat terlihat dari fenomena seperti : 1) masih rendahnya tingkat kerjasama antara pegawai, kurangnya rasa saling membutuhkan dan rasa saling menghargai antar sesama pegawai; dan 2) kurang terjalannya komunikasi antar sesama pegawai maupun antar pimpinan dengan bawahan.

Sedangkan dari segi iklim kerja dan komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur dalam melaksanakan tugas-tugas diduga masih rendah, sehingga hasil pekerjaan yang dilaksanakan menjadi tidak optimal.

Kepemimpinan, iklim kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai salah satu indikator penentuan kinerja pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan pandangan pegawai mengenai kepemimpinan, iklim kerja, motivasi kerja dan komitmen kerja ini tampaknya sangat fundamental dan merupakan sesuatu yang sangat dituntut dalam organisasi. Sehingga dengan adanya keempat faktor tersebut, dirasakan pegawai akan memberikan dampak terhadap hasil kerja pegawai tersebut.

#### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Sejauh manakah pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
2. Sejauh manakah Terdapat pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
3. Sejauh manakah Terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
4. Sejauh manakah terdapat pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?

#### Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
2. Pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
3. Pengaruh motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?
4. Pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur?

#### Manfaat Penelitian.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis sebagai dosen merupakan implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi. Juga sebagai

2. pengembangan ilmu khususnya di bidang Manajemen Sumberdaya manusia
3. Bagi penulis sendiri untuk menambah ilmu dan wawasan.

## **KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### *Kajian Teori*

#### **1. Komitmen Kerja**

Arikunto (1995:165) mengartikan komitmen bukan sekedar keterlibatan. Namun, komitmen diartikan sebagai kesiediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Seseorang yang telah memiliki komitmen terhadap tugas akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya, tetapi juga terhadap lembaganya.

Nawawi dan Martini (2003:160), menjelaskan keteguhan hati untuk melakukan sesuatu pekerjaan dianggap dan diyakini sebagai suatu komitmen. Komitmen juga diartikan sebagai suatu ketetapan hati didalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menentukan perbuatan atau kegiatan.

Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003) bahwa komitmen, selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh pimpinan, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, kondisi tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah motivasi, tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimiliki.

#### **2. Kepemimpinan**

Robbins (2003) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Selanjutnya Agus Dharma (2000:42) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Sementara itu, kepemimpinan menurut Komaruddin' (2002:11) adalah suatu kegiatan untuk menstimulasi dan memotivasi bawahan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan. Namun dilapangan menunjukkan masih adanya pegawai yang bekerja tanpa arahan yang jelas dan rinci dari pimpinan. Sehingga tugas yang dilaksanakannya tidak terlaksana secara optimal.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2003:874) dikemukakan bahwa kepemimpinan adalah 1) perihal memimpin, 2) cara memimpin. Sedangkan Handoko (2001:294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain, agar dapat bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sastrodiningrat (2002:16) mendefinisikan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan kelompok menuju ke arah penentuan tujuan dalam mencapai tujuan dan sasaran sebagai hakekat kepemimpinan adalah : a) Kemampuan mempengaruhi tata laku orang lain, meliputi pegawai bawahan, rekan sekerja atau atasan; b) Adanya pengikut yang dapat dipengaruhi oleh ajakan, anjuran, bujukan, perintah, saran dan bentuk lainnya; dan c) Adanya tujuan yang hendak dicapai.

Nawawi (2003) mengemukakan, kepemimpinan adalah kemampuan mendorong sejumlah orang agar bisa bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-

kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Selanjutnya Saydam (2005:702) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki seseorang baik dalam organisasi atau tidak, untuk mempengaruhi orang-orang yang ada dalam lingkungannya agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan si pemimpin.

### 3. Iklim Kerja

Saydam (2004:381) pengertian iklim kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Iklim kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan dan pencahayaan, ketenangan, hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Anoraga (2004:27) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah iklim kerja dari karyawan, termasuk hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari perusahaan karena karyawan sering enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini akan mengganggu kerja karyawan.

Selanjutnya Gibson, dkk (2004:184) menyatakan bahwa iklim kerja yang tenang dapat memberikan rangsangan untuk penginderaan saraf sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Iklim kerja dalam suatu organisasi menurut Mill dalam Timpe (2000:4) adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi

motivasi, disiplin berupa komitmen dan tanggung jawab seseorang serta perilaku manusia baik perilaku pegawai maupun perilaku pimpinan. Iklim kerja merupakan lingkungan dari suatu organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri.

### 4. Motivasi Kerja

Menurut Robbins (2002:55), motivasi adalah keinginan untuk melakukan dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Sedangkan motivasi menurut Anoraga (2001:35) adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kemudian Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1996:68) mengemukakan bahwa motivasi adalah konsep yang menjelaskan kekuatan yang berpengaruh pada atau didalam diri seseorang yang menimbulkan dan mengarahkan pada perilaku.

### Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi bawahan untuk bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tujuan kepemimpinan adalah agar bawahan dapat berperilaku dan tindakan bawahan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya sangat menunjang tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah perilaku dengan mana seseorang memotivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, maka akan dapat meningkatkan motivasi kerja dan sebaliknya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dikelompokkan atas dua kelompok yakni Faktor Eksternal diantaranya adalah lingkungan kerja, pimpinan dan kepemimpinan, kebijakan organisasi dan lainnya. Sedangkan faktor internal diantaranya adalah pendidikan, pengalaman, keinginan dan harapan.

Motivasi yang dimaksudkan disini adalah motivasi berprestasi, yang memungkinkan orang lebih realistis terhadap dirinya sendiri dan terhadap prestasi yang diinginkannya. Mereka menyadari bahwa prestasi yang besar tidak dapat dicapai dalam waktu yang pendek, karena itu ia berusaha menguasai dengan sungguh-sungguh lingkungan kerjanya dengan baik.

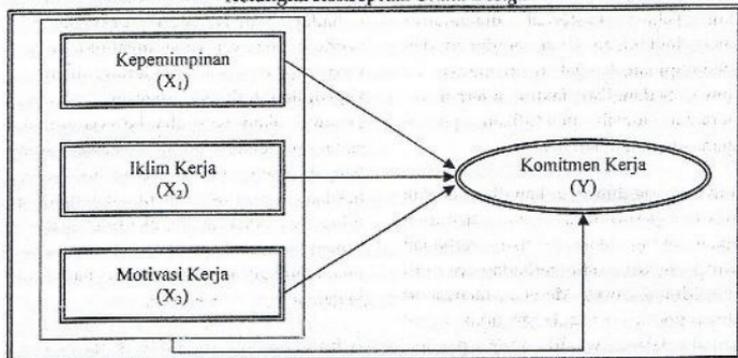
Iklm kerja yang baik, akan berdampak positif terhadap organisasi sehingga akan menimbulkan kecenderungan dalam diri pegawai untuk aktif dan rasa tanggung jawab serta berusaha mengembangkan dirinya dengan baik. Disamping itu, iklim kerja yang tidak kondusif dalam menjalankan tugas, mengakibatkan kepedulian terhadap pekerjaan sangat rendah. Selanjutnya diduga masih rendahnya komitmen pegawai terhadap tugas yang diberikan karena tindakannya tidak menunjukkan loyalitas dan dedikasi dalam bekerja.

Komitmen erat kaitannya dengan seberapa besar kepedulian pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen kerja yang baik cenderung memiliki kepedulian terhadap tugasnya. Seorang pegawai akan berusaha bekerja semaksimal mungkin, dan memberikan sumbangan yang positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Akan tetapi, jika tingkat kepedulian pegawai rendah, diduga akan menimbulkan kerugian besar bagi unit kerjanya.

Iklim kerja dan komitmen kerja penting artinya bagi pegawai sebagai individu karena mencerminkan nilai dan budaya organisasi dimana bernaungnya pegawai tersebut, keluarga dan masyarakat. Iklim kerja dalam suatu organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi, disiplin berupa komitmen dan tanggung jawab seseorang serta perilaku manusia baik perilaku pegawai maupun perilaku pimpinan. Iklim kerja merupakan lingkungan dari suatu organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi itu sendiri.

Dari uraian di atas, maka *grand design* penelitian ini tergambar pada kerangka konseptual dibawah ini.

Gambar 1.  
 Kerangka Konseptual Grand Design



#### Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
2. Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
4. Kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

#### METODE PENELITIAN

##### Ruang Lingkup Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur. Pilihan tersebut didasarkan atas pertimbangan berbagai faktor yang akan memperlancar pengumpulan data dalam penelitian, seperti : kemudahan untuk pengambilan data, penggunaan dana

yang tidak terlalu besar dalam mengumpulkan data, serta penghematan waktu dan tenaga yang dipergunakan. Ruang lingkup penelitian adalah tentang pengaruh kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada Dinas Pendidikan kabupaten Cianjur.

##### Populasi dan Sampel

###### 1. Populasi dan sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga sebagai objek penelitian. Objek dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur. Jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur adalah sebanyak 78 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini melalui *proportional Stratified Random Sampling*, dimana penarikan sampel dilakukan secara berstrata, dan setiap strata diambil secara proporsional, sedangkan penentuan responden dilakukan secara acak/random.

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian, dipergunakan rumus Slovin dalam Sugiono (1998:73) dengan menggunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran ketidak-tentuan kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir/diinginkan.

$$n = \frac{78}{1 + 78(0,05)^2} = 65$$

Berarti jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang.

#### Variabel, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel dari penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel bebas, yaitu :
  - Kepemimpinan (X<sub>1</sub>).
  - Iklim Kerja (X<sub>2</sub>).
  - Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>).
2. Variabel terikat, yaitu :
  - Komitmen Kerja (Y).

Definisi operasional yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Komitmen Kerja (Y)

Komitmen adalah keteguhan hati dan kepedulian untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Maka indikator komitmen kerja meliputi :

1. Keteguhan hati.
2. Tanggung jawab.
3. Kepedulian.

##### 2. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Kepemimpinan adalah kemampuan atasan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang, atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Indikator yang dipergunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah :

1. Mempengaruhi pegawai.

2. Menggerakkan pegawai.

3. Mengarahkan pegawai.

##### 3. Iklim Kerja (X<sub>2</sub>)

Iklim kerja (non fisik) adalah iklim kerjasama dan keterbukaan dalam komunikasi baik diantara sesama pegawai maupun dengan pimpinannya, dalam kondisi yang nyaman dalam bekerja.

Adapun indikator iklim kerja adalah : Kerjasama, Keterbukaan dalam komunikasi, Kenyamanan dalam bekerja.

##### 4. Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

Motivasi Kerja adalah keinginan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan untuk mencapai tujuan serta mempunyai keinginan untuk mendapatkan umpan balik atau penilaian terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan.

Indikator yang dipergunakan adalah:

1. Berorientasi terhadap tujuan.
2. Ingin umpan balik dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Mencari tantangan.

#### Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan instrumen penelitian yang baik, langkah-langkah yang perlu dilakukan adalah :

#### Teknik Analisis Data

1. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Persamaan Regresi Linear Berganda Menentukan persamaan regresi linear berganda dengan :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dengan penjelasan :

- Y = Komitmen
- X<sub>1</sub> = Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Iklim Kerja
- X<sub>3</sub> = Motivasi
- a = Konstanta

e = Variabel pengganggu  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada sub bab ini diuraikan tentang deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel terikat maupun

variabel bebas, yang disajikan ke dalam tabel distribusi frekuensi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen pegawai (Y). Sedangkan variabel-variabel bebas terdiri atas tiga macam, yakni: (1) Kepemimpinan Atasan, ( $X_1$ ), (2) Iklim Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

#### a. Distribusi Frekuensi Komitmen Pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif data komitmen pegawai pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur disajikan dalam tabel 1.

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Komitmen Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur (Y)

No.	Indikator	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Keteguhan Hati	33	50.77	24	36.92	4	6.15	2	3.08	2	3.08	4.29	85.80
2	Tanggung Jawab	17	26.15	28	43.08	15	23.08	3	4.62	2	3.08	3.85	77.00
3	Kepedulian Pegawai	13	20.00	32	49.23	15	23.08	4	6.15	1	1.54	3.80	76.00
Rerata		21	32.31	28	43.08	11	17.44	3	4.62	2	2.57	3.98	79.60

Sumber: Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel 1. diperoleh informasi bahwa rentangan rerata skor per indikator dalam variabel komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur berkisar antara 3,80–4,29. Rerata skor komitmen tertinggi terjadi pada indikator keteguhan hati yaitu sebesar 4,29 Sebaliknya, rerata skor terendah terjadi pada indikator kepedulian pegawai sebesar 3,80.

#### b. Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Atasan ( $X_1$ )

Hasil analisis deskriptif data kepemimpinan atasan pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur disajikan dalam tabel 4.2.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Atasan

No.	Indikator	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Mempengaruhi Pegawai	21	32.31	22	33.85	14	21.54	7	10.77	1	1.54	3.85	77.00
2	Menggerakkan pegawai	21	32.31	18	27.69	10	15.38	11	16.92	5	7.69	3.60	72.00
3	Mengarahkan pegawai	19	29.23	21	32.31	18	27.69	6	9.23	1	1.54	3.78	75.60
Rerata		20	31.28	20	31.28	14	21.54	8	12.31	2	3.59	3.74	74.87

Sumber: Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel 2. diperoleh informasi bahwa rentangan rerata skor per indikator dalam variabel kepemimpinan atasan menurut pegawai pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur berkisar antara 3,60-3,85. Rerata skor kepemimpinan tertinggi terjadi pada indikator mempengaruhi pegawai yaitu sebesar 3,85. Sebaliknya, rerata skor terendah terjadi pada indikator menggerakkan pegawai sebesar 3,60.

Secara keseluruhan, sebanyak 32,31% dari 65 orang pegawai mengatakan bahwa sering kepemimpinan atasannya baik. Diikuti sebanyak 30,77% mengatakan

selalu, dan sebanyak 3,08% dari 65 orang pegawai mengatakan bahwa kepemimpinan atasan mereka tidak pernah baik. Secara rata-rata pegawai mengatakan kepemimpinan atasan sering baik (rerata=3,74). Tingkat capaian responden atas kepemimpinan atasan sebesar 74,80%. Hal ini berarti kepemimpinan atasan di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur menurut pegawai sering baik.

#### c. Distribusi Frekuensi Iklim Kerja ( $X_2$ )

Hasil analisis deskriptif data iklim kerja pegawai pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3.  
Distribusi Frekuensi Iklim Kerja Pegawai

No.	Indikator	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%		
1	Kerjasama	20	30,77	15	23,08	19	29,39	9	13,85	2	3,08	3,65	73,00
2	Keterbukaan dalam komunikasi	24	36,92	18	27,69	12	18,46	8	12,31	3	4,62	3,80	76,00
3	Kenyamanan dalam bekerja	23	35,38	23	35,38	12	18,46	5	7,69	2	3,08	3,92	78,40
Rerata		22	34,36	19	28,72	14	22,10	7	11,28	2	3,59	3,79	75,80

Sumber : Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel 3. diperoleh informasi bahwa rentangan rerata skor per indikator dalam variabel iklim kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur berkisar antara 3,65-3,92. Rerata skor iklim kerja tertinggi terjadi pada indikator adanya kenyamanan dalam bekerja yaitu sebesar 3,92. Sebaliknya, rerata skor terendah

terjadi pada indikator kerja sama sebesar 3,65.

#### d. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Hasil analisis deskriptif data motivasi kerja pegawai pada di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur disajikan dalam tabel 4.4.

Tabel 4.  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Pegawai

No.	Indikator	SL		SR		KK		JR		TP		Mean	TCR
		Fi	%										
1	Keinginan untuk maju	18	27.69	33	50.77	11	16.92	3	4.62	0	0.00	4.02	80.40
2	Kesetiaan pada organisasi	27	41.54	15	23.08	12	18.46	11	16.92	0	0.00	3.89	77.80
3	Disiplin kerja yang tinggi	31	47.69	18	27.69	7	10.77	7	10.77	2	3.08	4.06	81.20
4	Mampu menghadapi kesulitan	22	33.85	13	20.00	15	23.08	9	13.85	6	9.23	3.55	71.00
5	Minat dan kecintaan pada pekerjaan	24	36.92	23	35.38	10	15.38	8	12.31	0	0.00	3.97	79.40
6	Kepatuhan pada peraturan	9	13.85	7	10.77	17	26.15	18	27.69	14	21.54	2.68	53.60
Rerata		22	33.59	18	27.95	12	18.46	9	14.36	4	5.64	3.70	73.90

Sumber : Olahan Data Primer, 2008

Dari tabel 4. diperoleh informasi bahwa rentangan rerata skor per indikator pada variabel motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur berkisar antara 2,68–4,06. Rerata skor motivasi kerja tertinggi terjadi pada indikator disiplin kerja yang tinggi sebesar 4,06. Sebaliknya, rerata skor terendah terjadi pada indikator kepatuhan pada peraturan yaitu sebesar 2,68.

## 2. Analisis Inferensial

### a. Uji Validitas

Dari olahan data dengan program SPSS versi.12 diperoleh hasil uji validitas terhadap pernyataan-pernyataan (item) yang terdapat dalam empat variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ) sebagai berikut :

- Variabel komitmen ( $Y$ ), dari 16 pernyataan yang ada ternyata semuanya valid, artinya pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) besar dari nilai kritisnya

pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361 (lihat Lampiran).

- Variabel kepemimpinan atasan ( $X_1$ ), dari 22 pernyataan yang ada terdapat dua item pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 4 dan nomor 20, artinya dua pernyataan tersebut dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) kecil dari nilai kritisnya pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361. Dan sebaliknya, terdapat dua puluh item yang valid (lihat Lampiran).
- Variabel iklim kerja ( $X_2$ ), dari 20 pernyataan yang ada ternyata terdapat satu item pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 15, artinya pernyataan tersebut tidak dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_o$ ) kecil dari nilai kritisnya pada  $\alpha=0,05$  ( $r_{tab}$ ) yaitu sebesar 0,361 Dan

sebaliknya, terdapat delapan belas item yang valid (lihat Lampiran).

- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ), dari 20 pernyataan yang ada ternyata terdapat dua item pernyataan yang tidak valid, yaitu nomor 5 dan nomor 11, artinya dua pernyataan tersebut tidak dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya, sebab koefisien korelasi yang dihitung ( $r_0$ ) kecil dari nilai

kritisnya pada  $\alpha = 0,05$  ( $r_{0,05}$ ) yaitu sebesar 0,361. Dan sebaliknya, terdapat delapan belas item yang valid (lihat Lampiran).

#### b. Uji Reliabilitas

Dari olahan data dengan program SPSS versi 12 diperoleh hasil uji reliabilitas kuisioner masing-masing variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ) sebagai berikut :

Tabel 5.

Hasil Uji Reliabilitas Kuisioner

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Standard Item Alpha	Nilai Kritis ( $\alpha = 0,05$ )	Ket.
1	Komitmen ( $Y$ )	0,904	0,907	0,361	Reliabel
2	Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,861	0,880	0,361	Reliabel
3	Iklim Kerja ( $X_2$ )	0,879	0,883	0,361	Reliabel
4	Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,857	0,885	0,361	Reliabel

Sumber : Olahan Data Primer, 2008

Ternyata dari hasil olahan data yang disajikan dalam Tabel 5. di atas, dapat diungkapkan bahwa kuisioner-kuisioner semua variabel ( $Y$ ,  $X_1$  dan  $X_2$ , serta  $X_3$ ) ternyata reliabel atau dapat dipercaya, sebab semua koefisien reliabilitas alpha kecil dari standard item alphanya atau koefisien reliabilitas alpha jauh lebih besar dari nilai kritisnya (0,361) pada  $\alpha=0,05$ . Dengan demikian kuisioner masing-masing variabel (baik variabel bebas maupun variabel tak bebas) dari penelitian ini dapat dipakai untuk penelitian selanjutnya.

#### c. Uji Multikolinearitas

Persyaratan model regresi berganda adalah sesama variabel bebas tidak berhubungan secara signifikan (disebut juga asumsi klasik). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu (1) kepemimpinan, (2) iklim kerja dan (3) motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur. Dari analisis data diperoleh hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam Tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 6.

Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,411	2,431
Iklim Kerja ( $X_2$ )	0,311	3,217
Motivasi Kerja ( $X_3$ )	0,362	2,766

Sumber : Olahan Data Primer, 2008

Berdasarkan Tabel 6. di atas, ternyata sesama variabel bebas (kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja tidak berhubungan secara berarti, sebab nilai VIF kecil dari 5. Dengan demikian semua variabel bebas yang diteliti dapat memenuhi syarat pemakaian model

regresi berganda.

### 3. Estimasi Model Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olahan data dapat disajikan nilai penduga koefisien regresi linear berganda ke dalam Tabel 7.

Tabel 7.  
Nilai Pendugaan Koefisien Regresi Linear Berganda  $Y = f(X_1, X_2, X_3)$

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Kesalahan Standar	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tab</sub> DF = 61	Prob. (Sig)	Partial r <sup>2</sup>
Konstanta	27,107	3,893				
Kepemimpinan (X1)	0,115	0,056	2,062	2,00	0,043	0,0650
Iklim Kerja (X2)	0,212	0,093	2,290	2,00	0,026	0,0790
Motivasi Kerja (X3)	0,202	0,093	2,178	2,00	0,033	0,0724
Variabel Terikat : Komitmen Pegawai						
Multiple R = 0,787						
R Square = 0,620						
Adjusted R Square = 0,601						

Signifikan pada  $\alpha = 0,05$

Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2007).

Dari olahan data primer yang disajikan dalam Tabel 4.12, diperoleh persamaan regresi linear berganda berikut

$$Y = 27,107 + 0,115 X_1 + 0,212 X_2 + 0,202 X_3$$

Koefisien regresi kepemimpinan terhadap komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur adalah positif. Maksudnya semakin baik kepemimpinan atasan, maka cenderung akan semakin baik pula komitmen pegawai atau sebaliknya. Jika skor kepemimpinan atasan ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor komitmen pegawai sebanyak 0,115 satuan. Sumbangan secara parsial kepemimpinan atasan terhadap komitmen pegawai sebesar 6,50% dengan asumsi variabel iklim kerja dan motivasi kerja tetap.

Koefisien regresi iklim kerja terhadap komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur adalah positif. Maksudnya semakin baik iklim kerja, maka cenderung akan semakin baik atau tinggi pula komitmen pegawai atau

sebaliknya. Jika skor iklim kerja ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor komitmen pegawai sebanyak 0,212 satuan. Sumbangan secara parsial iklim kerja terhadap komitmen kerja pegawai sebesar 7,90% dengan asumsi variabel motivasi kerja, dan kepemimpinan atasan tetap.

Koefisien regresi motivasi kerja terhadap komitmen pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur adalah positif. Maksudnya semakin tinggi motivasi kerja, maka cenderung akan semakin baik atau tinggi pula komitmen pegawai atau sebaliknya. Jika skor motivasi kerja ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan skor komitmen pegawai sebanyak 0,202 satuan. Sumbangan secara parsial motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai sebesar 7,24% dengan asumsi variabel kepemimpinan dan iklim kerja tetap.

Konstanta dari persamaan regresi di atas adalah sebesar 27,107; hal ini berarti tanpa adanya kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja, maka komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur sebesar 27,107.

Di antara tiga variabel bebas: kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) yang paling tinggi sumbangannya secara parsial terhadap variasi komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur adalah variabel  $X_2$  (iklim kerja).

Secara bersama-sama, sumbangan kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variasi komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur sebesar 62%. Hal ini berarti sebanyak 38% komitmen ditentukan oleh variabel bebas lainnya, yang tidak diteliti. Sumbangan yang disesuaikan (*adjusted*) antara: kepemimpinan ( $X_1$ ), iklim kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur motivasi kerja sebesar 60,1%. Sedangkan tingkat hubungan tiga variabel bebas tersebut ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap komitmen kerja pegawai sebesar 78,7%, tingkat hubungan ini masuk kategori tinggi.

#### 4. Pengujian Hipotesis

Dalam Bagian II penulis mengemukakan empat hipotesis yang akan diuji. Pada bagian ini penulis menguji semua hipotesis tersebut. Sebelum menguji hipotesis 1, 2 dan 3 penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 12. Sedangkan untuk menguji hipotesis 4 penulis menyajikan hasil olahan data ke dalam Tabel 8.

Hipotesis pertama penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan atasan

terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

Dari Tabel 8. diperoleh koefisien regresi kepemimpinan atasan atas komitmen kerja pegawai sebesar 0,115 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,056. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,062; jika dibandingkan dengan tabel pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,00; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi terbukti "terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan atasan terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur".

Hipotesis kedua penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

Dari Tabel 8. diperoleh koefisien regresi iklim kerja atas komitmen kerja pegawai sebesar 0,212 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,093. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,290; jika dibandingkan dengan tabel pada  $\alpha=0,05$  sebesar 2,00; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini terbukti diterima, jadi terbukti "Terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur".

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen kerja ( $Y$ ) pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

Dari Tabel 8. diperoleh koefisien regresi motivasi kerja atas komitmen kerja pegawai sebesar 0,202 dan kesalahan standar atas koefisien regresi sebesar 0,093. Berdasarkan kedua angka tersebut diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,178; jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  sebesar 2,00 ; maka akibatnya  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan  $H_0$  ditolak ( $\beta_1 \neq 0$ ). Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian

ini terbukti diterima, jadi terbukti "terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur".

Untuk menguji hipotesis 4, penulis menyajikan hasil analisis data ke dalam Tabel 9. sebagai berikut.

Tabel 9.  
Analisis Varians

Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	DF	Rata-rata Kuadrat	F ratio	Prob. (Sig.)
Regresi	1.579,822	3	526,607	33,149	0,000
Residual	969,039	61	15,886		
Total	2.548,862	64			

\*) Signifikan pada  $\alpha = 0.05$

Sumber : Lampiran (Olahan Data Primer, 2008)

Hipotesis keempat penelitian ini adalah secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan atasan, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur".

Dari Analisis data seperti yang disajikan dalam Tabel 4.9 diperoleh  $F_{hitung}=33,149$  sedangkan  $F_{tabel}$  pada  $\alpha=0,05$  sebesar 2,78; jadi  $F_{hitung}$  besar  $F_{tabel}$  ; akibatnya  $H_0$  ditolak (salah satu  $\beta \neq 0$ ). Dengan demikian terbukti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan atasan, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur".

## 5. Pembahasan

### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan Terhadap komitmen Pegawai.

Hasil temuan tersebut sejalan dengan pendapat Arikunto (1995:165) mengar-

tikan komitmen bukan sekedar keterlibatan. Namun, komitmen diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab tinggi. Seseorang yang telah memiliki komitmen terhadap tugas akan mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya, tetapi juga terhadap lembaganya.

Nawawi dan Martini (2003:160), menjelaskan keteguhan hati untuk melakukan sesuatu pekerjaan dianggap dan diyakini sebagai suatu komitmen. Komitmen juga diartikan sebagai suatu ketetapan hati didalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menentukan perbuatan atau kegiatan. Orang yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya dengan tekad akan sanggup untuk bekerja keras. Prinsip dan tekadnya untuk berbuat sesuatu diwujudkan sebagai tanggung jawab dan sesuai dengan apa yang diucapkan, dan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri. Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi dan

bukan saja karena atas kepentingan pribadi, akan memberikan kontribusi terhadap komitmen.

Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai, dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sebagaimana diungkapkan oleh Nawawi (2003) bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh *pimpinan*, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, kondisi tempat bekerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah motivasi, tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimiliki. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik juga komitmen pegawai.

#### **b. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan dari iklim Kerja Terhadap komitmen Pegawai.

Hasil temuan ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2003) bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh *pimpinan*, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, *iklim kerja*, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau pengaruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah

motivasi, tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimiliki.

Selanjutnya Kartono (1998:76) memberikan definisi komitmen sebagai janji tanggung jawab dan keterikatan, dimana keputusan yang diambil berdasarkan sikap-sikap dan perjanjian yang dianut saat itu dan cenderung mengkrystalisasikan sikap-sikap. Sedangkan menurut Rivai (2003:248) bahwa komitmen pada organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

Mar'at (1981:87) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya konflik yang terjadi dalam suatu kantor, gaya kepemimpinan, *iklim kerja*, semangat kerja, motivasi kerja, insentif, perilaku pimpinan, dan faktor lainnya. Sedangkan menurut Sujak (1990:67) menjelaskan bahwa tingkat komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dan yang dianggap penting adalah perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja. Perilaku kepemimpinan merupakan pola atau tingkah laku yang ditampilkan oleh seorang pimpinan dalam mengarahkan dan memberdayakan bawahannya. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik iklim kerja yang ada pada organisasi maka akan semakin baik komitmen kerja pegawai.

#### **c. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen**

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen pegawai dimana diperoleh  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sujak (1990:67) menjelaskan bahwa tingkat komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dan yang dianggap penting adalah perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja. Organisasi tanpa adanya motivasi kerja yang baik bagi pegawai tentu akan berdampak langsung terhadap komitmen pegawai, dimana setiap pegawai yang mempunyai komitmen tentu sebelumnya telah dilandasi dan didukung oleh motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi komitmen yang dimiliki pegawai. Adalah tanggung jawab pimpinan dalam organisasi untuk memberikan motivasi dalam upaya meningkatkan komitmen terhadap pegawai.

#### **d. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Motivasi Secara bersama-sama Terhadap komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis serta uji hipotesis yang diperoleh Terdapat Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2003) yang menyatakan bahwa Tinggi rendahnya komitmen kerja seorang pegawai, dipengaruhi oleh beberapa faktor, bahwa komitmen selain tumbuh dalam diri masing-masing juga dipengaruhi oleh *pimpinan*, dan disamping itu ditentukan juga oleh tingkat upah, Iklim kerja, berbagai macam tunjangan kesejahteraan, jaminan kerja yang baik, adanya imbalan dan insentif. Unsur-unsur tersebut merupakan pengaruh eksternal atau pengaruh dari luar diri untuk menjadikan seseorang lebih berkomitmen pada tugas. Sedangkan pengaruh internal atau penga-

ruh yang timbul dari dalam diri tersebut, adalah motivasi, tingkat pemahaman, pengetahuan yang dimiliki. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik juga komitmen pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sujak (1990:67) menjelaskan bahwa tingkat komitmen kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, dan yang dianggap penting adalah perilaku kepemimpinan dan motivasi kerja. Organisasi tanpa adanya motivasi kerja yang baik bagi pegawai tentu akan berdampak langsung terhadap komitmen pegawai, dimana setiap pegawai yang mempunyai komitmen tentu sebelumnya telah dilandasi dan didukung oleh motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan Semakin baik kepemimpinan, terciptanya iklim kerja yang kondusif serta tingginya motivasi kerja pegawai maka akan semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja pada organisasi.

Nawawi dan Martini (2003:160), menjelaskan keteguhan hati untuk melakukan sesuatu pekerjaan dianggap dan diyakini sebagai suatu komitmen. Komitmen juga diartikan sebagai suatu ketetapan hati didalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu atau lebih tujuan dan menentukan perbuatan atau kegiatan. Orang yang telah menetapkan komitmen untuk dirinya dengan tekad akan sanggup untuk bekerja keras. Prinsip dan tekadnya untuk berbuat sesuatu diwujudkan sebagai tanggung jawab dan sesuai dengan apa yang diucapkan, dan bukan hanya untuk kepentingan diri sendiri. Rasa kepedulian seseorang terhadap suatu tugas dan kepentingan umum atau organisasi dan bukan saja karena atas kepentingan

pribadi, akan memberikan kontribusi terhadap komitmen.

Sahertian (2004:44) mengartikan komitmen, merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Maka seseorang yang telah memiliki suatu komitmen tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambilnya. Kemudian Sahertian (2004:87) menjelaskan bahwa komitmen dapat timbul bila ada kecintaan terhadap tugas dan tanggung jawab. Semua orang secara alamiah memiliki komitmen. Namun, komitmen yang dimiliki oleh semua orang tidak akan pernah sama. Ada orang yang komitmennya rendah dan ada pula orang yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini ditentukan oleh tingkat perkembangan dan proses kejiwaan yang berbeda secara alamiah.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dan saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

##### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap komitmen pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Iklim kerja terhadap komitmen pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari kepemimpinan iklim kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur.

5. Ketiga variabel independen memberikan sumbangan terhadap komitmen sebesar 62%

##### Saran

1. Pada variabel komitmen indikator kepedulian terendah diantara indikator yang ada dengan demikian diharapkan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur agar dapat lebih meningkatkan kepedulian terhadap pekerjaan.
2. Perlu ditingkatkan kemampuan pimpinan dalam menggerakkan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi
3. Iklim kerja pada indikator kerja sama perlu ditingkatkan lebih baik lagi
4. Indikator kepatuhan pada peraturan bagi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Cianjur perlu lebih ditingkatkan lagi
5. Kepada Peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian tentang komitmen pegawai dengan variabel lain selain kepemimpinan, iklim kerja dan motivasi kerja.

##### DAFTAR PUSTAKA

- Carcio, Wayne F. 1986. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life*. Edisi Internasional : Mc. Graw Hill.
- Cofer, C.N. 1984. *Human Motivation A Guide to Information Sources*. Nfich Gale Research.
- Davis, Keith dan Newstrom, W. Jhon. 1996. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid I. Jakarta : Prenhallindo.

- Flippo, Edwin B. 1990. **Manajemen Personalia**. Jilid II. Jakarta : PT. Erlangga.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly Jr. 1996. **Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses**. Jakarta : Erlangga.
- Hersey, Paul dan Blanchard, K.H. 1990. **Manajemen Prilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia**. Edisi ke-4. Jakarta : Erlangga
- Ken Blancard. 1982. **Management of Organization Behavior, Utilizing Human Resources**, Edisi 4, New York : Prentice Hall.
- Koontz, Cyril O. Danel. 1980. **Manajemen**. Edisi 7. Grans Hill : Kogakasha Ltd.
- Rivai, Veithzal. 2003. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2002. **Prilaku Organisasi**. Jakarta : Airlangga.
- Sikula, AE. 1976. **Personal Administratif and Human Resources**. Jakarta : Gunung Agung.
- Zainun, Buchari. 1989. **Manajemen dan Motivasi**. Jakarta : Balai Aksara.
- Zenger, H. Dan Folkman, Yoseph. 2004. **The Handbook for Leader, 24 poin penting seputar kepemimpinan yang luar biasa**. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.