

Pengaruh peran pemimpin dan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil bagian umum dan kepegawaian sekretariat kabupaten kutai timur

Windi Dwi Aprillianto¹, Sri Mintarti², Irsan Tricahyadinata³

¹Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: wmwindi887@gmail.com

²Email: sri.mintarti@feb.unmul.ac.id

³Email: irsan.tricahyadinata@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah. Menganalisis pengaruh peran pemimpin signifikan terhadap kepuasan pegawai. Menganalisis pengaruh peran pemimpin terhadap komitmen afektif. Menganalisis pengaruh peran pemimpin signifikan terhadap kinerja pegawai. Menganalisis pengaruh komitmen afektif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menganalisis pengaruh kepuasan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menganalisis pengaruh komitmen afektif signifikan terhadap kepuasan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Dalam rangka menguji analisis hipotesis penulis menggunakan Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS. Responden penelitian ini adalah pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dengan jumlah sampel sebanyak 70 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa. Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai, Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen efektif; kepuasan kerja; kinerja pegawai

Influence of leader role and affective commitment to job satisfaction and performance of public servants of civil servants and secretariat staff of east kutai district

Abstract

The purpose of this study is. Analyzing the influence of the role of the leader significantly on employee satisfaction. Analyze the influence of the leader's role on affective commitment. Analyze the influence of the leader's role significantly on employee performance. Analyze the effect of significant affective commitment on employee performance. Analyze the effect of significant satisfaction on employee performance. Analyze the influence of affective commitment significantly to the satisfaction of the General Affair and Personnel Officer of the East Kutai Regency Secretariat. In order to test the hypothesis analysis the authors use data analysis in this study using Partial Least Square (PLS) method. PLS. The respondents of this research are employees of General and Officer Division of East Kutai Regency Secretariat with total sample of 70 respondents. The results show that. The role of leaders has a positive and significant impact on employee satisfaction. Affective commitment has positive and insignificant effect on employee satisfaction. Leader role has positive and significant influence to employee performance. Affective commitment has positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Effective commitment; job satisfaction; employee performance

PENDAHULUAN

Kepuasan merupakan reaksi yang timbul dari dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya. Kepuasan dapat diartikan juga sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kepuasan adalah pertimbangan yang penting bagi pemimpin karena kepuasan, bersama-sama kemampuan dan faktor-faktor lingkungan, sangat mempengaruhi kinerja individu. Proses kepuasan dimulai dengan terpenuhinya kebutuhan. Sebagai reaksinya, seorang pekerja mempertimbangkan alternatif-alternatif pemenuhan kebutuhan ini, seperti bekerja lebih keras agar gajinya dinaikkan atau mencari pekerjaan baru. Agar perilaku seorang pekerja sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara kepuasan akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi.

Hubungan antara kepuasan dengan kinerja pegawai adalah berbanding lurus dimana semakin besar atau tinggi kepuasan pegawai melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya, demikian pula sebaliknya semakin kecil atau rendah kepuasan seseorang melakukan pekerjaan tersebut semakin kecil atau rendah pula kinerjanya. Hierarki kebutuhan yang penggolongannya berdasarkan pada kekuatan potensi dan desakan urgensi merupakan identifikasi kepuasan yang mencakup kebutuhan pegawai secara komprehensif.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa dengan memberikan kepuasan yang tepat, pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula. Agar dapat mewujudkan pegawai yang memiliki kepuasan dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi, karena dalam perubahan organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada individu tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi. Kemampuan kerja pegawai juga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi karena sebagai motor penggerak organisasi kemampuan pegawai menjadi salah satu syarat mutlak apabila menginginkan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini memfokuskan pada pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut, Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat pula. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan instansi. Dihubungkan dengan keadaan sebenarnya dilapangan kinerja pegawai pada masih belum sesuai dengan keinginan instansi hal tersebut dapat dilihat melalui hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang belum sesuai dengan efektivitas dan efisiensi yang ingin dicapai oleh instansi.

Pencapaian kinerja yang optimal pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur diharapkan dapat dicapai oleh pegawai melalui pengetahuannya tentang komitmen organisasional serta kepuasan yang dibangun oleh pegawai bersama-sama dengan instansi, dengan kepemimpinan yang sejalan dengan tujuan instansi serta karakter pegawai yang mengacu pada perbaikan kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sehingga Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mampu mencapai tujuan yang ditargetkan melalui optimalisasi kinerja pegawai yang belum tercapai pada kenyataannya.

Fenomena yang terjadi di Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak ada contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Sebagai instansi yang bergerak dibidang pelayanan publik yang menuntut segala sesuatunya termasuk target pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

belum maksimal menjalankannya hal tersebut dapat terlihat dari kurangnya atensi pegawai atas tanggung jawab yang diberikan, hal tersebut terlihat dari rendahnya kedisiplinan pegawai serta budaya menunda pekerjaan yang membuat kurang memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan prasuvi peneliti dengan melihat kondisi kerja yang terjadi diduga adanya indikasi rendahnya kinerja dapat dilihat masih terjadinya keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, pegawai tidak berada ditempat kerjanya, dan kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai. Hal ini merupakan indikasi masih kurangnya kepuasan mereka bekerja dengan adanya fenomena tersebut dimana para pegawai cenderung mengalami penurunan kinerja.

Tinjauan Pustaka

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan

Kepemimpinan dan kepuasan merupakan elemen penting yang harus dimiliki tidak hanya kalangan manajemen dalam bisnis, tetapi juga pegawai yang menjadi bagian dari organisasi tersebut. Memimpin adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam kelompok. Menjadi pemimpin yang baik membutuhkan pemahaman tentang apa yang mekepuaskan orang lain. Berhasil tidaknya sebuah instansi ditentukan oleh kepemimpinan, karena pemimpin bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan pekerjaan, sebaliknya kesuksesan dalam memimpin sebuah organisasi merupakan keberhasilan seseorang mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan atau menjalankan visinya, selain itu adanya koordinasi atau kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Mangkunegara (2017:143) menyatakan kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan kepuasan karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan kepuasan dalam diri pegawai, kolega maupun pimpinan itu sendiri.

Peran pemimpin terhadap komitmen afektif

Peran pemimpin berkaitan erat dengan tujuan, sebagai suatu hasil perilaku kerja seseorang (Davis, 2012:154). Perilaku peran pemimpin dapat ditelusuri hingga ke faktor-faktor spesifik seperti kemampuan, upaya dan kesulitan tugas (Timpe, 1988). Komitmen afektif bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Bagi pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Komitmen afektif yang kuat dalam diri individu akan menyebabkan individu tersebut berusaha keras mencapai tujuan organisasi dan kemauan mengerahkan usaha atas nama organisasi guna meningkatkan peran pemimpin (Nouri and Parker, 1996). Hal ini berarti, individu dengan komitmen afektif tinggi akan menghasilkan peran pemimpin yang baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki komitmen afektif yang rendah akan mempunyai perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi. Penelitian Setyaningdyah, dkk (2013), menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran pemimpin pegawai. Penelitian Yiing and Kamarul (2009), *organizational commitment was found to be significantly associated with job satisfaction, but not with employee performance*. Dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran pemimpin kerja, akan tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran pemimpin pegawai.

Pengaruh peran pemimpin terhadap kinerja

Menurut Challagalla dan Shervani (2016:96) Peran kepemimpinan adalah pemimpin (manajer) yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan-keterampilan pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Temuan-temuan tersebut mengisyaratkan bahwa para pemimpin (manajer) harus secara hati-hati mencocokkan control yang berlaku dengan hasil-hasil yang diinginkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa informasi dan efek penguatan berubah-ubah, yang mengisyaratkan perlunya membedakan antara informasi yang tersedia dan penguatan aktual yang diemban kepada pegawai. Mereka juga menunjukkan bahwa kontrol aktivitas dan kontrol kecakapan memiliki efek yang berbeda-beda dan menggambarkan perbedaan yang tajam antara dua jenis kontrol perilaku. Selanjutnya. Selanjutnya menurut Challagalla

dan Shervani (2016:101) peran kontrol pimpinan (supervisor) memiliki efek positif secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja

Komitmen organisasional adalah identifikasi (kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter instansi, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai. Menurut Robbins (2017:89) menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pengaruh kepuasan terhadap kinerja

Kepuasan merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan pegawai pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Kepuasan seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya kepuasan dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang berkerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Rivai (2014:43) menunjukkan bahwa semakin kuat kepuasan kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh komitmen afektif terhadap kepuasan

Dalam proses terjadinya komitmen organisasi yaitu diantaranya adalah membangun nilai-nilai yang berdasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, kepuasan, kinerja tanpa adanya diskriminasi, dengan demikian kepuasan mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, kepuasan merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi. Dalam literatur psikologi organisasi, komitmen organisasional dan kepuasan biasanya berkembang secara *independent* sampai batas tertentu. Menurut Meyer dalam Hasibuan (2017:89) mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen dari kepuasan yang penting, Meyer berkeyakinan bahwa komitmen dianggap sebagai salah satu bagian penting bagi kepuasan.

Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal atau kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen sebelum dilakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Dimana dugaan tersebut diperkuat melalui teori atau jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Peran pemimpin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

METODE

Definisi Operasional

Agar pembahasan variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat lebih terfokus pada permasalahan dan hipotesis yang ada maka perlu diberikan batasan operasional setiap variabel. Batasan variabel yang dibahas dalam penulisan telah dikemukakan secara teoritis, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional. Berikut akan ditampilkan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian:

Peran pemimpin merupakan kemampuan pimpinan Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur dalam mempengaruhi perilaku pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, adapun indikator dari variabel kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran sebagai figur yang mampu menyelesaikan persoalan yang timbul secara formal.

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran sebagai penggerak, bahwasanya dalam menjalankan perannya pemimpin bersifat interpersonal yang mampu memotivasi.

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran sebagai penghubung antara pegawai.

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran sebagai pemantau, yaitu mampu menjalankan peran sebagai pemantau pada setiap aktifitas.

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran bersifat informasional dalam melakukan penyampaian informasi dari luar ke dalam organisasinya.

Pemimpin Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur mempunyai peran sebagai pengambil keputusan, dalam menyelesaikan masalah maupun pengambilan suatu kebijakan.

Komitmen afektif merupakan keterikatan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur pada organisasi dimana pegawai negeri sipil bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh instansi yaitu Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur agar sumber daya manusia yang berkompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik, adapun indikator dari variabel komitmen afektif adalah sebagai berikut:

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memiliki makna yang mendalam secara pribadi

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur memiliki rasa saling memiliki yang kuat dengan organisasi

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur bangga memberitahukan hal tentang organisasi dengan orang lain

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur terikat secara emosional dengan organisasi

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur senang apabila dapat bekerja di organisasi sampai pensiun

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur senang berdiskusi mengenai organisasi dengan orang lain di luar organisasi.

Kepuasan merupakan tingkat perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh tempat mereka bekerja. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merasa puas dengan insentif yang pegawai terima

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur cukup puas dengan sistem promosi yang diterapkan oleh instansi

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merasa puas dengan rekan kerja yang selalu membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merasa puas dengan atasan yang selalu memberikan masukan dalam pelaksanaan pekerjaan

Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur merasa puas dengan pekerjaan pegawai sekarang

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai negeri sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur, adapun indikator dari variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Pegawai mampu memberikan mutu hasil kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Pegawai mampu memberikan jumlah hasil kerja yang baik dan sesuai target dalam menyelesaikan tuntutan tugas rutin yang dibebankan oleh Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

Pegawai mempunyai efisiensi waktu yang baik dalam menyelesaikan tuntutan tugas rutin yang dibebankan oleh Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis SEM PLS

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modeling–partial least square (SEM-PLS) yaitu metode alternative SEM yang digunakan untuk model yang memiliki kompleksitas besar, indikator campuran yaitu refleksif maupun formatif dan memiliki tujuan untuk untuk prediksi model.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen terpenuhi jika skor yang diperoleh dengan dua instrumen berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi. Indikator yang memiliki validitas konvergen adalah memiliki outer loading factor di atas 0.70. namun nilai faktor loading 0,50-0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai *t-statistic* di atas 1,96 atau *p-value* < 0,05.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dimaksudkan menguji bahwa suatu konstruk secara tepat hanya mengukur konstruk yang hendak diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian *discriminant validity* dapat menggunakan pendekatan *cross-loading* antara indikator dengan konstruknya dan menggunakan akar dari *average variance extracted* (AVE). *Discriminant validity* dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran setiap indikator lebih besar daripada konstruk lainnya, maka konstruk laten mampu memprediksi indikator lebih baik daripada konstruk lainnya. Artinya indikator yang digunakan untuk konstruk latennya tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil Pengujian Cross Loadings

	Peran pemimpin (X1)	Komitmen afektif (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)
X1.1	0.678	0.079	0.021	0.173
X1.2	0.749	0.241	0.148	0.242
X1.3	0.630	0.458	0.338	0.451
X1.4	0.589	0.372	0.220	0.388
X1.5	0.716	0.278	0.286	0.476
X1.6	0.814	0.458	0.338	0.451
X2.1	0.350	0.652	0.204	0.415
X2.2	0.427	0.610	0.439	0.471
X2.3	0.206	0.733	0.587	0.465
X2.4	0.231	0.693	0.332	0.368
X2.5	0.412	0.623	0.431	0.806
X2.6	0.206	0.788	0.587	0.465

	Peran pemimpin (X1)	Komitmen afektif (X2)	Kepuasan Kerja (Y1)	Kinerja (Y2)
Y1.1	0.366	0.364	0.677	0.403
Y1.2	0.403	0.460	0.771	0.501
Y1.3	0.234	0.513	0.630	0.495
Y1.4	0.126	0.525	0.665	0.484
Y1.5	0.234	0.513	0.762	0.495
Y2.1	0.493	0.394	0.388	0.629
Y2.2	0.412	0.722	0.431	0.819
Y2.3	0.400	0.578	0.473	0.799

Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Melalui hasil analisis di atas terlihat bahwa korelasi konstruk masing-masing variabel laten dengan indikatornya lebih besar dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Dapat dilihat seperti indikator X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, X_{1.4} dan X_{1.5} memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan latennya yaitu peran pemimpin (X₁) dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model sudah memenuhi validitas diskriminan.

Penilaian kedua adalah melalui *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE 0,50 dan lebih tinggi menunjukkan tingkat validitas konvergen yang memadai, yang berarti bahwa variabel laten menjelaskan lebih dari setengah dari varians indikator.

Tabel 2. AVE dan Akar AVE

Variabel	AVE	Akar AVE	Ket
Peran pemimpin (X1)	0.702	0.837	Valid
Komitmen afektif (X2)	0.753	0.867	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	0.686	0.828	Valid
Kinerja (Y2)	0.700	0.836	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai AVE pada seluruh konstruk sudah lebih besar dari 0.50 sehingga memadai dalam hal validitas konvergen. Selanjutnya, berdasarkan *square root of average variance extracted* (akar AVE) semua variabel yang didesain dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel laten sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas konvergen yang baik.

Reliabilitas

Composite reliability dan *cronbach alpha* digunakan untuk menguji nilai *reliability* atau reliabilitas antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70 direkomendasikan, namun nilai faktor 0,50-0,60 masih dapat ditolerir. Dengan kata lain, nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* yang baik menunjukkan bahwa *discriminant validity* telah tercapai.

Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Ket
Peran pemimpin (X1)	0.851	0.800	Reliabel
Komitmen afektif (X2)	0.841	0.783	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.829	0.748	Reliabel
Kinerja (Y2)	0.796	0.611	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Hasil *output Composite Reliability* dan Cronbach Alpha seluruhnya memiliki nilai di atas 0.60 menunjukkan bahwa *discriminant validity* telah tercapai. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel laten memiliki tingkat keandalan yang baik.

Evaluasi Inner Model

Kriteria evaluasi utama untuk model struktural pada SEM-PLS adalah berdasarkan nilai R² dan tingkat dan signifikansi koefisien jalur. Karena tujuan dari pendekatan PLS-SEM berorientasi untuk menjelaskan varian variabel laten endogen, maka tingkat R² harus tinggi. Tidak ada acuan umum dalam interpretasi nilai R² dan didasarkan pada disiplin ilmu masing-masing. Misalnya R² dari 0,20 dianggap tinggi dalam disiplin ilmu seperti perilaku konsumen, nilai-nilai R² 0,75 akan dianggap sebagai keberhasilan penelitian. Dalam studi penelitian pemasaran, nilai-nilai R² sebesar 0,75, 0,50,

atau 0,25 untuk variabel laten endogen dalam model struktural dapat diinterpretasikan sebagai besar, sedang dan lemah (Hair, dkk, 2011).

Tabel 4. Koefisien R²

Variabel Laten		R ²
Endogen	Eksogen	
Komitmen Afektif (X ₂)	Peran pemimpin (X ₁)	0.426
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Peran pemimpin (X ₁), Komitmen afektif (X ₂)	0.386
Kinerja (Y ₂)	Peran pemimpin (X ₁), Komitmen afektif (X ₂), Kepuasan Kerja (Y ₁)	0.724

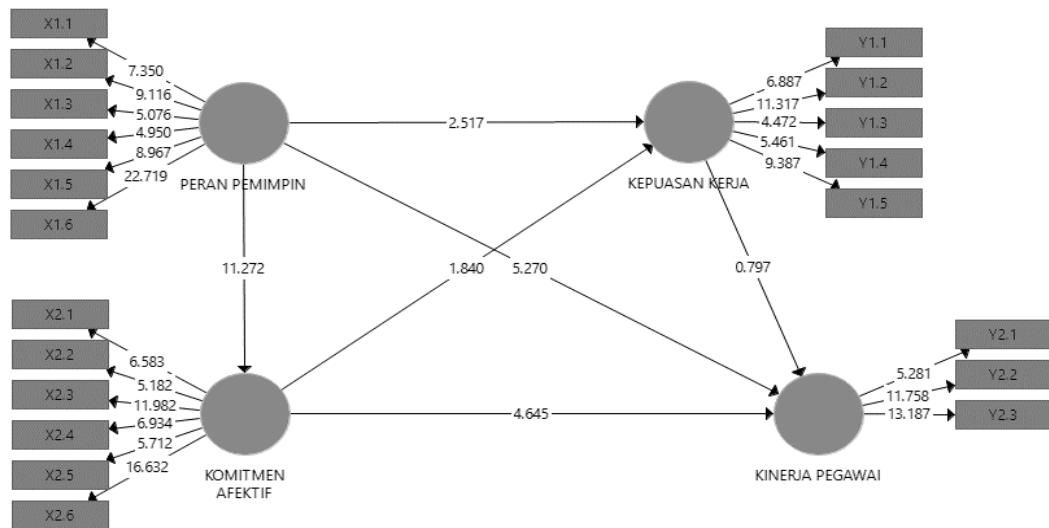
Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Model struktural 1 menempatkan kepuasan kerja (Y₁) sebagai variabel endogen, sedangkan peran pemimpin (X₁) dan komitmen afektif (X₂) ditempatkan sebagai eksogen. Nilai R² diperoleh sebesar 0.386 sehingga dapat dinyatakan bahwa peran pemimpin (X₁) dan komitmen afektif (X₂) mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y₁) sebesar 38.60% dan sisanya 61.40% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Model struktural 2 yang menempatkan kinerja pegawai (Y₂) sebagai variabel endogen, peran pemimpin (X₁), komitmen afektif (X₂) dan kepuasan kerja (Y₁) sebagai variabel eksogen. Hasil analisis menunjukkan nilai R² sebesar 0.724. Dapat dinyatakan bahwa peran pemimpin (X₁), komitmen afektif (X₂) dan kepuasan kerja (Y₁) menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y₂) adalah sebesar 72.40%, dan sisanya sebesar 27.60% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji selanjutnya adalah melihat signifikansi pengaruh antar konstruk independen terhadap dependen dan menjawab apa yang telah dihipotesiskan. Hasil Model *PLS Bootstrapping* disajikan pada gambar di bawah ini.



Gambar 1. Diagram Lintasan Model Struktural PLS *Bootstrapping*

Sumber: Hasil olah data, (2018)

Pengujian dengan taraf signifikansi 5% jika nilai t-statistic > 1.98 maka hipotesis nol (H₀) diterima dan demikian sebaliknya. Nilai t-statistik koefisien pengaruh dari konstruk laten diperoleh dari *PLS Bootstrapping*. Berdasarkan gambar 5.2 dapat diketahui bahwa variabel komitmen afektif tidak memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja begitu pula dengan variabel kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Nilai koefisien parameter dapat dilihat pada nilai (*original sample*) dan nilai signifikansi t-statistik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Koefisien Jalur, T Statistik, dan P Value Hasil Analisis

Pengaruh Variabel		Koef	STDEV	T Stats	P Values	Ket
Eksogen	Endogen					
Peran Pemimpin	Kepuasan Kerja	0.408	0.162	2.517	0.012	Signifikan
Komitmen Afektif	Kepuasan Kerja	0.273	0.148	1.840	0.066	Signifikan

Pengaruh Variabel		Koef	STDEV	T Stats	P Values	Ket
Eksogen	Endogen					
Peran Pemimpin	Kinerja	0.478	0.091	5.270	0.000	Signifikan
Komitmen Afektif	Kinerja	0.412	0.089	4.645	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja	0.063	0.079	0.797	0.425	Tidak Sig

Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Berdasarkan pengujian parameter koefisien jalur dan t statistik serta nilai p value diatas menunjukkan bahwa terdapat empat koefisien jalur yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan serta terdapat satu koefisien jalur yang mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan antar variabel penelitian.

Hipotesis 1

Peran pemimpin memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.408, dapat diketahui pula bahwa peran pemimpin memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena mempunyai t-statistic ($2.517 > 1.96$), sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 2

Komitmen afektif memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,273, dapat diketahui pula bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karena mempunyai t-statistic ($1.840 < 1.96$), sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis 3

Peran pemimpin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0.478, dapat diketahui pula bahwa peran pemimpin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mempunyai t-statistic ($5.270 > 1.96$), sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 4

Komitmen afektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,412, dapat diketahui pula bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mempunyai t-statistic ($4.645 > 1.96$), sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 5

Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0.063, dapat diketahui pula bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena mempunyai t-statistic ($0.797 < 1.96$), sehingga hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian parameter koefisien jalur dan t statistik serta nilai p value menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang meliputi pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui komitmen afektif, pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan dan pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Jalur, T Statistik, dan P Value Hasil Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Variabel	Koef	STDEV	T Stats	P Values	Ket
Peran pimpinan → komitmen afektif → kepuasan kerja	0.178	0.097	1.828	0.068	Positif, tidak signifikan
Peran pimpinan → kepuasan kerja → kinerja	0.306	0.077	3.984	0.000	Positif, signifikan
Komitmen afektif → kepuasan kerja → kinerja	0.017	0.028	0.626	0.531	Positif, tidak signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, (2018)

Tabel 7 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang meliputi:

pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui komitmen afektif dengan nilai koefisien sebesar 0.178 dan tingkat signifikan sebesar 1.828 dan p-value sebesar 0.068 sehingga dapat diketahui bahwa peran pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui komitmen afektif memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan.

pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai koefisien sebesar 0.306 dan tingkat signifikan sebesar 3.984 dan p-value sebesar 0.000 sehingga dapat diketahui bahwa peran pimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan memberikan pengaruh positif dan signifikan.

pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai koefisien sebesar 0.017 dan tingkat signifikan sebesar 0.626 dan p-value sebesar 0.531 sehingga dapat diketahui bahwa komitmen afektif terhadap kinerja melalui kepuasan memberikan pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 6 dan tabel 7 dapat diperoleh komparasi antara pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dengan komparasi sebagai berikut:

Pengaruh langsung

Peran pemimpin memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.408, dapat diketahui pula bahwa peran pemimpin memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena mempunyai t-statistic ($2.517 > 1.96$)

Peran pemimpin memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0.478, dapat diketahui pula bahwa peran pemimpin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mempunyai t-statistic ($5.270 > 1.96$),

Komitmen afektif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sebesar 0,412, dapat diketahui pula bahwa komitmen afektif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karena mempunyai t-statistic ($4.645 > 1.96$)

Pengaruh tidak langsung

pengaruh peran pemimpin terhadap kepuasan kerja melalui komitmen afektif dengan nilai koefisien sebesar 0.178 dan tingkat signifikan sebesar 1.828 dan p-value sebesar 0.068

pengaruh peran pimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai koefisien sebesar 0.306 dan tingkat signifikan sebesar 3.984 dan p-value sebesar 0.000

pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai koefisien sebesar 0.017 dan tingkat signifikan sebesar 0.626 dan p-value sebesar 0.531

keterangan tersebut diatas mengindikasikan bahwa komparasi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen afektif maupun variabel kepuasan belum mampu sebagai variabel mediasi atau variabel perantara.

SIMPULAN

Terkait dengan hubungan antara variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan peran pemimpin mampu mendorong kepuasan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Komitmen afektif berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif belum mampu mendorong kepuasan pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan peran pemimpin mampu mendorong kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan komitmen afektif mampu meningkatkan kinerja pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kepuasan kerja belum mampu mendorong kinerja secara nyata pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Almutairi 2016. The Mediating Effects of Organizational Commitment on the Relationship between Transformational Leadership Style and Job Performance. Journal
- Alwi, Syarafudin, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta.
- Arep & Tanjung, 2013, Manajemen Motivasi, Penerbit PT Grasindo, Jakarta.
- Azhar, Fachri. 2009. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Dalam Organisasi. Skripsi: Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat Fakultas Ekologi Manusia. ITB. Bogor.
- Bernardin & Russel, 2016, Pintar Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer, Alih Bahasa Agus Maulana. Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. Tasadduq. 2016. "Dimensional and Type Of Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction". Journal Marketing. Vol. 60. January.
- Daft, Richard L. 2012. Manajemen. Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2010. Human Resources Management, Eight Edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Devi, Eva K. D. 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening PT. Semeru Karya Buana Semarang. (TA no.C4A006439/MM/2009). Unpublished Thesis Universitas Diponegoro, Semarang. Retrieved March 25, 2013 from <http://eprints.undip.ac.id/17249/>
- Dharma, Agus, 2014, Manajemen Supervisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ernawati dan Ambarini, 2010, "Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Moderating". Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Flippo, Edwin B. 2017. Manajemen Personalial Edisi Keenam. Raja Grafindo. Jakarta.
- Gibson et al. L. James, Donnelly Jr H. James and Ivansevich M. John, 2011, Fundamental of Management, Eight, Richard D. Irwin Inc., New York.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadiwiryo, Siswanto Sastro, 2013, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional, Catakan Kedua, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2016. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2017. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hatta, Muhammad. 2011. Tesis "Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Melalui Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Berau". Magister Manajemen. Universitas Mulawarman.
- Ilyas, Yaslis, 2009. Teori Penilaian dan Penelitian, FKUI, Jakarta.
- Imran Saeed. 2015. Effect of Transformational Leadership on Employee Organizational Commitment: Moderating Role of Emotional Intelligence. Journal
- Jain and Duggal 2015. The Role Of Transformational Leadership In Organizational Commitment, One of the most important factors influencing commitment of the employees is the behavior exhibited by transformational leaders. Journal

- Juliani. 2016. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi.
- KhanRao Shahzaib. 2017. The Mediating Role of Job Satisfaction between Transformational Leadership and Organizational Commitment within the SMEs of Karachi. Journal
- Kouzes, J.M. & Posner, B.Z. 2017. The Leadership Challenge. 4th Eds. John Wiley and Sons.
- Kuntjoro, S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. CV Rajawali Pers. Jakarta.
- Llyod. Byer, and Lislle W. Rue 2009. Management Skill and Apply Application, Richard D, Irwin.
- Luthans, Fred. 2010. Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V. A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- M. Manulang, 2009. Manajemen Personalialia, Cetakan Ketujuh, Ghalia. Jakarta.
- Maholtra, 2014, Metode Penelitian, Edisi Baru, Jakarta: Rineka Cipta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb Sjafrli, Aida Vitalaya Hubies. 2017. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia : Bogor.
- Marius W Stander. 2017. The relationship between Leadership, Job Satisfaction and Organisational Commitment. Journal
- Martoyo, Susilo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Masri & Effendi, 2014, Metode Penelitian Survey Cetakan ke-18, Edisi Revisi, Penerbit PT Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Meyer, et al. 2014, Chariacteristic and Goal Human Resourcces Management. Jhon Wiley & Sons Inc.
- Muhammad, Arni, 2012. Komunikasi Organisasi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, M. N., 2011, Manajemen Mutu terpadu (Total Quality Management). Jakarta.: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Paskah Ika. Suharti, Lieli. Laksana, Trianto, Eka. 2008. Journal: "Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Emosional Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. XIV, No.2, Sepetember 2008: 107-122. Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Nurchahyo. 2016. Peranan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada "Abdi Dalem" Kadipaten Pakualaman Yogyakarta
- Pan Jing-zhou. 2017. The role of leadership between the employees and the organization: a bridge or a ravine?Journal
- Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 6 Tahun 2013 tentang Organisasi dan tata kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Timur. 2013. Diperbanyak oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- Priyatno, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta. MediaKom.
- Purwanto. Djoko, 2013, Komunikasi Bisnis, Edisi Kedua Erlangga Jakarta.
- Putri, Natalia Dewinda, 2011, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. Universitas Diponegoro, 2011, Semarang.

-
- Rangkuty, Fredy. 2015. Riset Pemasaran. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Riduwan, Akdon, 2016, Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi pertama, PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins Stephen and Judge. 2013. Organizational Behavior. Tenth Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Robbins, Stephen P., 2011. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid I dan II. Edisi kedelapan, Jakarta, Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P., 2017. Organizational Behavior. Tenth Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Ruky, M Saiful. 2012. Menilai Penyertaan Dalam Perusahaan. Indeks : Jakarta.
- Sarundajang. 2012, Pemerintahan Daerah di Berbagai Negara, Pustaka Sinar Harapan. Jakarta.
- Satiadarma, Monty P. dan Fidelis E. Waruwu, 2013, Mendidik Kecerdasan, Edisi Pertama, Pustaka Populer Obor, Jakarta.
- Schuler, Randall and Susan E. Jackson, 2009. Human Resources Management, West Publishing Company, New York.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen sumber Daya Manusia, Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Efendi. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE.
- Soeprihanto, J. 2010. Penilaian Kinerja dan penilaian Karyawan. BPFE : Jakarta.
- Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional. Yogyakarta. ANDI Yogyakarta.
- Spiegel, Murray R, 2014, Statistika Edisi ke-II, McGraw-Hill, Inc
- Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. Model Analisis Jalur Untuk Riset Ekonomi. Bandung. Yrama Widya.
- Taqiuddin, H., Tricahyadinata, I., & Sampeliling, A. (2018, December). Pengaruh leader member exchange dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan teladan prima group kota samarinda. In *FORUM EKONOMI* (Vol. 20, No. 2, pp. 111-122).
- Terry. George R. 2009. Principle Of Management, Richard D. Irwin, Inc Homewood, Illinois Irwin Dorsey Limited
- Tohardi, Ahmad, 2012. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein, 2009. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT Gramedia Pustaka Utama, Bandung.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winardi, J. 2017. Manajemen Kepemimpinan dan Manajemen. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Wiryawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.