

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SUBAG TATA USAHA PADA
KANTOR DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR**

Yenni Puspitasari Sunarto

Email: yenyensari02@gmail.com

(Alumni Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Siti Samsiyah

(Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan secara parsial antara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha dan untuk mengetahui manakah diantara perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha. Ini dibuktikan dengan hasil analisis bahwa perilaku kepemimpinan memiliki nilai uji-t = 1,995 dengan nilai sig 0,004 yang berarti ($0,004 < 0,05$), sedangkan komitmen organisasional memiliki nilai uji-t = 1,786 dengan nilai sig 0,006 yang berarti ($0,006 < 0,05$), artinya komitmen organisasional juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha. Sedangkan hasil uji simultan atau uji-F diperoleh $F_{hitung} = 11,045$ dengan nilai sig 0,006 ($0,006 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan dominan pengaruhnya dimana nilai koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0,049, sedangkan variabel komitmen organisasional sebesar 0,035. Jadi dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Untuk itu Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, perlu memperhatikan dalam perilaku kepemimpinan, karena dapat memberikan motivasi dan kelancaran tugas penyelenggaraan program pemerintah.

Kata Kunci : Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan aktivitas dalam sebuah organisasi baik itu swasta maupun pemerintah pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Tujuan inilah yang merupakan pegangan untuk melakukan kegiatan sehari-hari yang dapat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Manusia adalah unsur yang paling utama di dalam penentu keberhasilan organisasi, karena semua ide, perilaku organisasi berasal dari pemikiran-pemikiran manusia yang ada dalam organisasi itu (Pawenang 2009:2). Kepemimpinan memerankan peranan yang penting dalam penentu keberhasilan suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintah. Sikap dan perilaku

kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya. Susilo Martoyo (2007:191) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah inti manajemen, ini berarti bahwa manajemen akan dapat mencapai sarannya, apabila ada kepemimpinan. Pemimpin adalah orang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya.

Rivai (2003:2) mengemukakan kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk

memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan Monica (1998:31) mengatakan bahwa perilaku adalah apa yang seseorang lakukan dan apa yang orang lain terima atau rasakan dan menjadi sebuah tindakan. Perilaku kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Setiap organisasi baik itu swasta maupun pemerintah akan selalu dihadapkan pada masalah bagaimana usaha pimpinan organisasi menggerakkan dan memotivasi pegawainya agar bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran dan tujuan organisasi. Dalam hal ini organisasi perlu memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan dan kepuasan pegawai yang diharapkan dan sebagai timbal-baliknya pegawai akan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Sedangkan kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif dan merupakan hasil persepsi pengalaman kerjanya. Moh. As'ad (Danang Sunyoto, 2013:26) mengemukakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan dalam bekerja merupakan hal yang penting agar para pegawai selalu senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi baik itu swasta maupun pemerintah yang mempunyai pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai pegawai yang kurang puas (Pawenang 2009:5). Kepuasan kerja ternyata dapat berpengaruh juga terhadap komitmen organisasional. Apabila pegawai berkomitmen pada organisasi, para pegawai mungkin akan bekerja lebih produktif. L. Mathis dan John H. Jackson (2001:100)

mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan. Mowday (Sopiah, 2008:155), komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar. Pegawai yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (tingkat keluar masuknya karyawan) (L. Mathis dan John H. Jackson, 2001:100).

Perilaku kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan poin penting yang mendorong pegawai agar bekerja lebih baik serta meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Seorang pemimpin hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif dan dapat membangkitkan bawahan untuk menampilkan dan mencapai kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Kondisi diatas tidak jauh berbeda dengan kondisi yang ada di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur adalah sebuah badan naungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas sosial mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud adalah perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum,

pembinaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh gubernur serta menjalankan tugas administrasi tata usaha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari tugas pokok yang harus dijalankan menuntut kepada setiap pegawai untuk memiliki kemampuan serta motivasi yang baik sehingga dapat menjalankan tugasnya masing-masing dan tidak terjadi kesalahan dalam operasionalnya untuk itu perlu dikaji, perilaku kepemimpinan, komitmen organisasional pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur

MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai kontribusi, motivasi dan pengembangan manajemen dibidang Sumber Daya Manusia.
2. Dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam mengambil kebijakan disubag tata usaha pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

TELAAH PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis ini pernah dilakukan oleh Ramlan Ruvendi (2005) dengan judul *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Adapun simpulan dari hasil penelitian ini adalah menunjukkan terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.

Penelitian Klara Innata Arishanti (2009) tentang *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. X di Jakarta*, menunjukkan pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan Maulvi Nizar (2011) tentang *Analisis pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kudus*, menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sebagai dasar acuan, arahan dan perbandingan yang mempunyai persamaan atau hampir sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

LANDASAN TEORI

Perilaku Kepemimpinan

Menurut Sadili Samsudin (2006:287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Keith Davis (Sukanto dan Handoko, 2001:286) mengikhtisarkan ada empat ciri utama kepemimpinan yaitu :

1. Kecerdasan (*intelligence*),
2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social maturity and breath*),
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi,
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi.

Jenis-Jenis Perilaku Kepemimpinan

Seorang peneliti Edwin Ghoselli (Handoko,2001:297) menunjukkan sifat-sifat tertentu yang tampak penting untuk kepemimpinan efektif adalah :

1. Kemampuan dalam kedudukan sebagai pengawas (*supervisor ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir
4. Ketegasan adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan memecahkan masalah dengan cakap dan tepat
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah
6. Inisiatif atau kemampuan bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara baru atau inovasi.

Dimensi Fungsional Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008:123) ada dua fungsi penting yang harus ada pada seorang pemimpin, yaitu :

1. Fungsi tugas

Fungsi ini berhubungan dengan sesuatu yang harus dilaksanakan untuk memilih dan mencapai tujuan-tujuan secara rasional. Adapun fungsi tugas seorang pemimpin adalah :

- a. Menciptakan kegiatan tugas pemimpin adalah menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyawan/bawahannya. Dengan demikian setiap karyawan dapat merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatannya dari waktu ke waktu dengan baik.

- b. Mencari informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat
- c. Memberi informasi yang telah diperoleh kemudian didistribusikan kepada bawahannya sehingga semua karyawan mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
- d. Memberi pendapat tugas pemimpin adalah memberikan pendapat dan nasihat kepada bawahan, baik diminta maupun tidak diminta jika memang dirasa perlu.
- e. Menjelaskan tugas pemimpin yang lain adalah menjelaskan apa saja yang dirasa belum jelas oleh bawahannya, misalnya tentang tugas, kewajiban dan hak-hak bawahan.
- f. Mengkoordinasikan tugas ini penting karena tanpa koordinasi yang baik dilakukan pemimpin maka organisasi bisa tidak dapat berjalan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya.
- g. Meringkaskan meringkaskan atau menyimpulkan semua yang telah disepakati sehingga bawahan bisa mencapai pemahaman yang sama tentang sesuatu hal, misalnya tentang kebijakan-kebijakan yang diambil organisasi.
- h. Menguji kelayakan jika organisasi merencanakan untuk melaksanakan berbagai program terlebih dahulu pemimpin harus menguji layak/tidaknya program tersebut untuk dilaksanakan. Jika dinilai layak maka program tersebut akan dilaksanakan namun jika tidak, maka program ini tidak akan dilaksanakan.

- i. Mengevaluasi tugas pemimpin yang lain adalah mengevaluasi atau mengendalikan orang atau kegiatan dengan harapan semua kegiatan/orang dalam organisasi bergerak ke tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan. Jika ada penyimpangan maka diharapkan dapat dengan segera ditanggulangi sehingga organisasi selalu focus pada pencapaian tujuan.
- j. Mendiagnosis sebelum persoalan-persoalan muncul ke permukaan, pemimpin terlebih dahulu harus mampu mendiagnosis gejalanya sehingga tindakan preventif bisa dilakukan mengingat tindakan preventif jauh lebih efisien daripada tindakan kuratif.

2. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi ini berhubungan dengan kepuasan emosi yang diperlukan untuk mengembangkan dan memelihara kelompok, masyarakat atau untuk keberadaan organisasi. Adapun fungsi pemeliharaan seorang pemimpin adalah :

- a. Mendorong semangat memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang berkinerja baik menjadi tugas pemimpin, disamping juga tugas karyawan secara pribadi.
- b. Menetapkan standar kinerja harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar kinerja yang jelas, karyawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.
- c. Mengikuti pemimpin tidak boleh lepas tangan begitu saja setelah tugas didistribusikan. Dia tetap

harus terus memantau anak buahnya.

- d. Mengekspresikan perasaan senang atau tidak senang dengan apa yang dilakukan bawahan perlu diekspresikan si pemimpin dengan baik sehingga bawahan bisa menangkap maksud dan keinginan pemimpinnya dengan baik.
- e. Mengambil konsensus tugas pemimpin adalah mengambil atau menetapkan konsensus walaupun prosesnya melibatkan banyak orang.
- f. Menciptakan keharmonisan dalam organisasi perlu dibangun karena hal itu sangat penting. Keharmonisan hubungan antar individu dalam organisasi, antara atasan-bawahan, individu dengan rekan kerja, keharmonisan antara tugas/kewajiban dengan hak-hak yang diperoleh karyawan, keseimbangan antara kebutuhan fisik dengan psikis, dll.
- g. Mengurangi ketegangan yang berlebihan akan berdampak negative terhadap kinerja, baik kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

Komitmen Organisasional

Menurut L. Mathis dan John H. Jackson (2001:100) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan.

Proses Terjadinya Komitmen Organisasional

Basshaw dan Grant (Sopiah, 2008:159) menjelaskan bahwa komitmen organisasional terhadap organisasi merupakan sebuah proses

berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi. Menurut Mowday (Sopiah, 2008:155) bahwa komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi yang ditentukan oleh sejumlah faktor.

David (Sopiah, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal, penelitian menunjukkan bahwa umur dari masa jabatan yang merupakan faktor personal hubungan pasif dengan komitmen. Semakin orang bertambah tua dan berpengalaman dalam pekerjaannya, komitmen mereka semakin meningkat latar belakang pendidikan selain latar belakang budaya dalam beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan dengan komitmen diantaranya minat hidup yang berorientasi kerja, motivasi berprestasi dan rasa bersaing.
2. Karakteristik pekerjaan, lingkup kerja secara positif berhubungan dengan komitmen mungkin karena lingkup kerja yang luas lebih menantang daripada lingkup kerja yang sempit. Telah ditemukan pula bahwa komitmen menjadi lebih tinggi jika orang mempunyai tanggung jawab yang besar pada pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih rendah jika orang

menderita karena kesempatan promosi yang terbatas.

3. Karakteristik struktur, menggambarkan bagaimana pengaturan struktur organisasi akan mempengaruhi karyawan. Karakteristik struktur berkaitan dengan formalisasi, ketergantungan sosial dan desentralisasi yang semuanya berhubungan dengan komitmen.
4. Pengalaman kerja berhubungan dengan komitmen termasuk keterlibatan sosial, ketergantungan organisasional, kepentingan personal terhadap organisasi, pembayaran yang adil dan norma kelompok sehubungan kerja keras.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Moh. As'ad (Danang Sunyoto, 2013:26) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan yang memandang pekerjaannya. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Wibowo (2007:503) ada dua teori dalam kepuasan kerja, yaitu:

1. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok

variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *Hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negative dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators*.

2. Value Theory

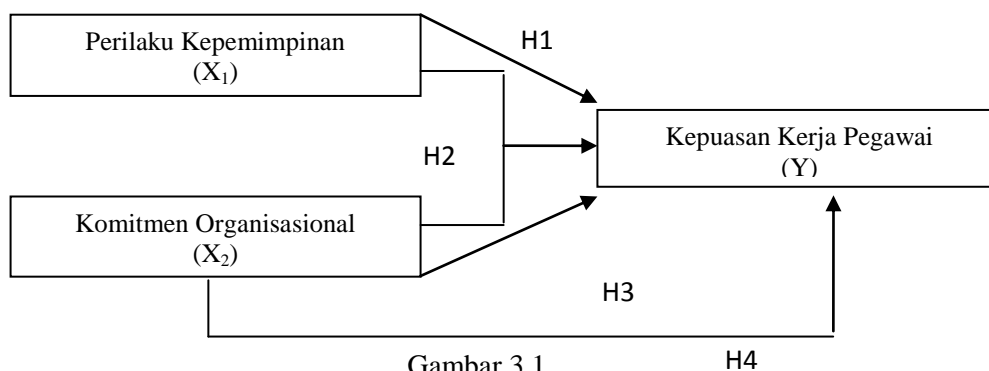
Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil,

akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

METODE PENELITIAN

1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan perilaku kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja merupakan poin penting yang mendorong pegawai agar bekerja lebih baik serta meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Perilaku seorang pemimpin hendaknya mampu menciptakan suasana yang kondusif dan dapat membangkitkan bawahan untuk menampilkan dan mencapai kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan. Maka kerangka konseptual dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:



Gambar 3.1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Dengan mengkaji hubungan antara variabel, berdasarkan kerangka konseptual diatas yang dapat digambarkan bahwa : Perilaku kepemimpinan, komitmen, organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha

pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam

wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus Suharsimi Arikunto (2002:108). Sampel adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi, juga sampel harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama Sutrisno Hadi (2001:221). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur bagian tata usaha sebanyak 35 pegawai.

3. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan karakteristik keadaan atau kondisi pada suatu obyek yang mempunyai variasi nilai. Secara umum dinyatakan bahwa variabel adalah operasionalisasi dari konsep. Oleh karena itu, variabel merupakan konsep atau faktor yang dapat menunjukkan variasi nilai. (Gempur Santoso, 2005:22)

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas

Perilaku Kepemimpinan (X_1)
Komitmen Organisasional (X_2)

2. Variabel Terikat

Kepuasan Kerja (Y)

4. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Definisi operasional masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X_1) perilaku kepemimpinan adalah dalam penelitian ini perilaku kepemimpinan adalah persepsi responden akan seorang motivator dalam suatu organisasi terhadap suatu tindakan

yang dapat diamati dan mempunyai dampak positif dan negatif terhadap suatu organisasi.

2. Variabel bebas (X_2) komitmen organisasional adalah

Komitmen Organisasional dalam penelitian ini adalah persepsi responden akan perasaan kuat dan erat dari seseorang terhadap nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai.

3. Variabel terikat (Y) kepuasan kerja adalah

dalam penelitian ini kepuasan kerja adalah persepsi responden akan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian dengan kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

5. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data variabel dalam penelitian ini adalah (X_1) Perilaku Kepemimpinan, (X_2) Komitmen Organisasional, (Y) Kepuasan Kerja. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan secara langsung atau pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti. Adapun data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara) dan diperoleh dari para responden yang merupakan pegawai Kantor Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur di ambil dengan cara menyebarkan kuesioner untuk dijadikan sampel penelitian. Pernyataan dalam penelitian ini adalah valid, dimana Nilai kritis (r) Product Moment dengan derajat kebebasan sebesar 35 dan taraf signifikansi sebesar 0,05 adalah 0,275. Nilai koefisien korelasi dari seluruh

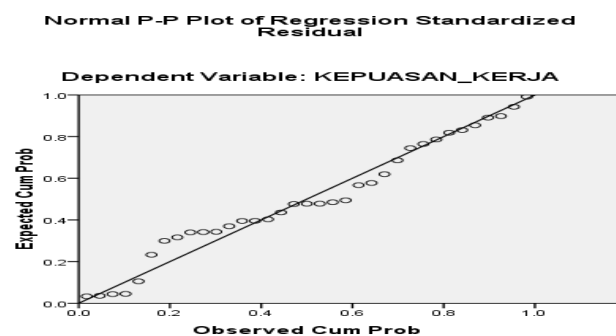
pertanyaan lebih besar dari nilai kritisnya, yang berarti item – item pertanyaan dalam kuesioner telah memenuhi syarat validitas. Untuk menguji instrumen yang sudah dibuat digunakan koefisien reliabilitas (Alpha Cronbach). Hasil uji reliabilitas berada di atas 0,6 yang berarti semua instrumen reliabel.

ANALISIS DATA

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.3 Uji Normalitas

Kemudian dilakukan Uji Kolmogorov-Smirnov juga bisa. Data dianalisis tidak menggunakan gambar namun dengan angka.

Kelebihannya hasilnya memang lebih akurat. Dapat diperlihatkan data sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PERILAKU KEPEMIMPINAN	KOMITMEN ORGANISASIONAL	KEPUASAN_KERJA
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	6.0064	4.2003	3.3486
	Std. Deviation	1.29353	.30606	.30426
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.142	.090
	Positive	.082	.131	.090
	Negative	-.085	-.142	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.504	.841	.533
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962	.479	.939

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dapat lihat pada baris "Asymp. Sig. (2-tailed)" baris paling bawah. Hasilnya variabel lebih dari ($>0,05$) maka uji normalitas bisa terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah pada model regresi terdapat korelasi antara variabel bebasnya dapat dilakukan dengan melihat tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4
Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Perilaku Kepemimpinan (X_1)	0,908	1,102
Komitmen Organisasional (X_2)	0,808	1,002

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa besaran VIF untuk masing-masing variabel bebas terlihat berada di sekitar angka 1, demikian pula nilai *tolerance* mendekati angka 1, sehingga dapat di simpulkan antara variabel bebasnya tidak terjadi korelasi (tidak terjadi multikolinieritas)

3. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi linear berganda tidak terjadi autokorelasi, maka dapat di lakukan uji *Durbin-watson* dengan ketentuan sebagai berikut (algifari,2000:89):

$D-W < 1,08$ = ada autokorelasi

$1,08 \leq D-W \leq 1,66$ = tanpa kesimpulan

$1,66 \leq D-W \leq 2,34$ = tidak ada autokorelasi

$2,34 \leq D-W \leq 2,92$ = tanpa kesimpulan

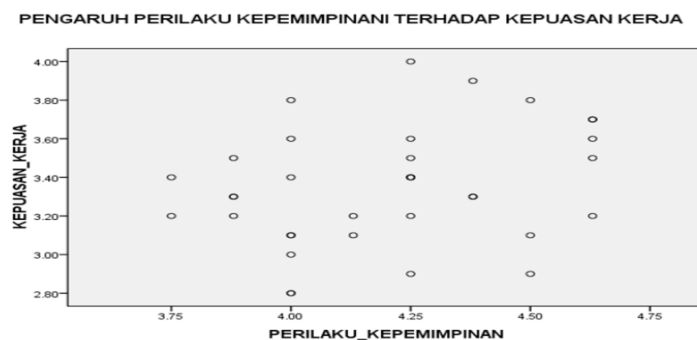
$D-W > 2,92$ = ada autokorelasi

Dari hasil perhitungan yang di dapatkan nilai Durbin –Watson sebesar 1,681 berada pada

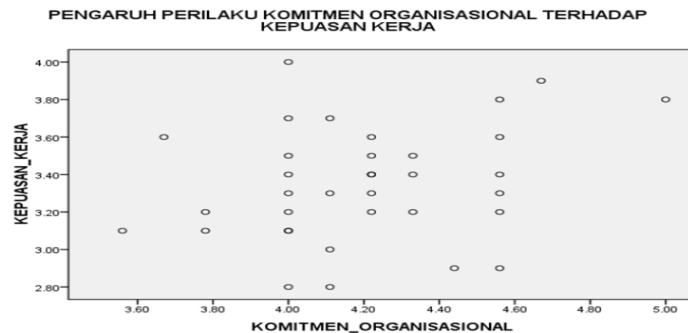
kriiteria $1,66 \leq D - W \leq 2,34$ berati model persamaan regresi linear **tidak ada autokorelasi**.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Gejala *Heteroskedastistas* dalam persamaan regresi linear berganda. Jika dapat di ketahui dengan metode *scater plot*, menurut Santoso(2000:210). Gejala dheteroskedastisitas dapat deteksi ada tidaknya pola tertentu pada *scater plot* jika ada pola tertentu seperti titik –titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit maka di katakan Heteroskedastistas. Namun jika tidak ada pola yang tidak jelas dan titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka di katakan tidak terjadi Heteroskedastistas sehingga model regresi tersebut layak di pakai berdasar masukan variabel X terhadap Y.



Gambar 5.5
Scater Plot Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 5.6

Scater Plot Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Data Regresi Linier
Berdasarkan hasil pengujian regresi linier

berganda yang dilakukan dengan bantuan program *software SPSS 17.0* sebagai berikut:

Tabel 5.7
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi(b)	T	sig	r ²
1	Perilaku Kepemimpinan (X1)	0,256	1,995	0.004	0.049
2	Komitmen Organisasional (X2)	0.189	1,786	0.006	0.035
R = 0,882		F Change = 11.045			
R Squared = 0.778		Sig. F = 0.006			
Constanta = 1.480		Durbin Watson = 1,681			
Standart Error = 0.29531					

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5.7 maka dapat di buat model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,480 + 0,256X_1 + 0,189X_2$$

1. Konstanta intersep sebesar 1,480 merupakan perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan rata-rata Kepuasan Kerja
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.256 menunjukkan bahwa apabila variabel Perilaku Kepemimpinan meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0.256 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0.189 menunjukkan bahwa apabila variabel Komitmen Organisasional meningkat 1 satuan maka Kepuasan Kerja akan

meningkat sebesar 0.189 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

4. Nilai koefisien korelasi berganda (R) dari persamaan regresi linier berganda diatas sebesar 0.882, besarnya nilai (R) ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan kedua variabel Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2)
5. Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda diatas sebesar 0.778, hal ini berarti 77,8% variasi dari Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua varibel bebasnya yaitu Perilaku Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasional (X_2)

6. *Standart Error of The Estimated (SEE)* sebesar 0.29531 makin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel bebasnya.

PEMBAHASAN

Dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS yang telah dilakukan diperoleh sebagai berikut:

1. Pengujian pertama dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa “Perilaku Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”. Pada hasil uji t diperoleh t_{hitung} variabel Perilaku Kepemimpinan sebesar 1,995 dengan nilai sig 0,004. Dari hasil perhitungan uji- t tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Perilaku Kepemimpinan sebesar $0,004 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. **Diterima.** Hal ini sependapat dengan penelitian Ramlan Ruvendi (2005) dalam judul *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor* yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga sependapat dengan penelitian Maulvi Nizar (2011) yang berjudul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA Cabang Kudus.*
2. Pengujian kedua dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur”. Pada hasil analisis

uji t diperoleh t_{hitung} variabel Komitmen Organisasional sebesar 1,786 dengan nilai sig 0,006. Dari hasil perhitungan uji- t tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variabel Komitmen Organisasional sebesar $0,006 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. **Diterima.** Hal ini juga sependapat dengan penelitian Klara Innata Arishanti (2009) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Jakarta* menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengujian ketiga dilakukan terhadap hipotesis yang menyatakan bahwa “Perilaku Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. Pada hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2) dapat dilihat bahwa nilai variabel perilaku kepemimpinan sebesar 0,049 sedangkan komitmen organisasional sebesar 0,035, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Perilaku Kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada bagian Tata Usaha di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur. **Diterima.** Hal ini sependapat dengan penelitian Maulvi Nizar (2011) yang berjudul *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS INDONESIA Cabang*

Kudus, yang menyatakan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga sependapat dengan penelitian Klara Innata Arishanti (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Jakarta, yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja berpengaruh pada pegawai subag tata usaha pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur
- Variabel perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha.

Saran

- Untuk Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur, Perilaku kepemimpinan perlu lebih diperhatikan, karena kepemimpinan yang efektif dapat memberikan motivasi dan kelancaran tugas dan penyelenggaraan program pemerintah berjalan dengan baik
- Pihak Kepala Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur melalui Sekretaris untuk lebih memperhatikan pegawainya , khususnya pada subag tata usaha,karena bidang tersebut bagian vital dokumentasi maupun tata arsip .

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Arishanti, Klara Innata. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Jakarta*. Skripsi. Depok: Program Studi Psikologi Universitas Gunadarma.

Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP.

Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. 7th ed, New York: McGraw-Hill.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.

Monica. 1998. *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Pendekatan Berdasarkan Pengalaman*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. Surabaya: CV. Citra Media.

Nizar, Maulvi. 2011. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. POS Indonesia Cabang Kudus*. Skripsi. Semarang: Program Studi Manajemen Universitas Diponegoro.

Pawenang, Unggul. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan*

- Kerja pada Pegawai CV. Artatama Di Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPF.
- Riggio. 2005. *Introduction to Industrial / Organizational psychology*. Scott, foresman& Co, USA.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan: Agus Hasan). London Prentice Hall International, Inc.
- Ruvendi, Ramlan. 2005. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor*. Jurnal Ilmiah Binaniaga, Vol 01. No 1: Hal 1-10.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-1 Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, Gempur. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Santoso. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data dalam Aplikasinya Pemasaran*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Supranto. 2003. *Metode Riset Aplikasinya dalam Pemasaran*. Edisi Revisi Ketujuh. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sutrisno, Hadi. 2001. *Metode Research*. Jilid 1. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.