

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di DPPKB SURAKARTA)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
Pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

KHARISMA MULYA

B 100 130 152

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di DPPKB SURAKARTA)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

KHARISMA MULYA

B 100 130 152

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. Sri Padmantyo, M.B.A.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di DPPKB SURAKARTA)**

OLEH:

KHARISMA MULYA

B 100 130 152

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada Hari Senin, 24 Juni 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

**1. Drs. Kusdiyanto, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)**

(.....)

**2. Dra. Wuryaningsih, DL., MM
(Sekretaris Dewan Penguji)**

(.....)

**3. Drs. Sri Padmantyo, MBA
(Anggota penguji)**

(.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



Drs. Samsudin, M.M

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 24 Juni 2019

 Penulis
KHARISMA MULYA
B 100 130 152

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di DPPKB SURAKARTA)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai DPPKB yang berjumlah 50 Pegawai sebagai sampel responden. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Sedangkan secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : kepemimpinan, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, organizational commitment and job satisfaction on employee performance. In this study the population in question was all DPPKB employees while the sample used was also 50 respondents. Based on the results of this study obtained leadership, organizational commitment and satisfaction have an influence on employee performance proven truth. While jointly leadership, organizational commitment, and satisfaction with employee performance proved the truth.

Keywords : leadership, organizational commitment, job satisfaction and performance.

1. PENDAHULUAN

Manusia sebagai motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran serta tingkat usia dari masing-masing individu-individu tersebut, maka kepuasan karyawan sebagai bagian dari sebuah kegiatan di dalam organisasi sangatlah penting (Hasibuan, 2000).

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya, pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerjasama secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi (Azanita, 2016).

Kepemimpinan menunjukkan suatu hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan bersama dalam situasi tertentu (Ulber Silalahi, 2011:310). Kepemimpinan efektif memiliki peranan penting dan strategis untuk menentukan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan kelompok dan organisasional. Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan suatu faktor yang sangat strategis. Pemimpin harus dapat mengelolah pola pikir pegawainya untuk melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerjanya meningkat. Kepemimpinan yang terjadi menunjukkan keadaan masih kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan, kurangnya dukungan untuk berprestasi, kurangnya pemberian reward atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Sedangkan komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja menjadi pegawai lebih memungkinkan untuk menerima ganjaran ekstrinsik seperti penghasilan dan psikologis yang berhubungan dengan keanggotaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya sendiri, situasi lingkungan kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai. Disini menerangkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang, dalam hal ini pegawai, selama pekerjaannya, yang nampak dari sikap pegawai terhadap keadaan atau situasi kerjanya, akan tetapi perlu disebutkan bahwa kepuasan kerja itu bersifat relatif, bagi setiap individu tidak sama dalam

tingkat kepuasaannya, tergantung sejauh mana setiap individu mengharapkan kebutuhannya terpenuhi. Sikap positif dari pegawai terhadap pekerjaannya menunjukkan kepuasan kerja (As'ad, 2003).

Sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk bertindak dalam perusahaan tersebut adalah kebutuhan (*needs*). Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya (Murti dan Srimulyani, 2013).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Research gap penelitian yang mengulas tentang kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain Muttaqien (2014), Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey (2014), Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri Sedyaningsih. (2014) dan Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend (2015), yang membedakan dari penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi yang mana penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis dalam merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ? Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai? Apakah kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh komitmen

organisasi terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. METODE

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 2005). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh Pegawai DPPKB yang berjumlah 50 Pegawai. Teknik pengambilan sampel dapat dilakukan dengan teknik sensus yaitu seluruh populasi diambil sebagai objek yang berjumlah 50 Pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut disajikan secara ringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t _{hitung}	Sig
(Constant)	14,513	5,622	0,000
Kepemimpinan	0,406	5,110	0,000
Komitmen organisasi	0,324	2,893	0,006
Kepuasan	0,343	3,094	0,003
R	= 0,771	F _{hitung} = 22,404	
Rsquare	= 0,594	Sig. = 0,000	
Adjusted Rsquare	= 0,567		

Sumber : Data diolah

$$Y = 14,513 + 0,406X_1 + 0,324X_2 + 0,343X_3 + e \quad (1)$$

Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,406 yang artinya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Jika kepemimpinan positif maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,324 yang artinya variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Jika komitmen organisasi positif maka kinerja karyawan akan meningkat.

Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,343 yang artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja positif maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui hasil uji t seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan	5,110	2,021	0,000	Ho ditolak
Komitmen organisasi	2,893	2,021	0,006	Ho ditolak
Kepuasan	3,094	2,021	0,003	Ho ditolak

Sumber: Data diolah

Dari hasil tabel 2 tersebut dapat diketahui hasil uji t untuk kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut: Variabel kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} (5,110) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel komitmen organisasi diketahui nilai t_{hitung} (2,893) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,006 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel kepuasan diketahui nilai t_{hitung} (3,094) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,003 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, Ho ditolak, artinya kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	<i>p-value</i>	Keterangan
22,404	3,15	0,000	Ho ditolak

Sumber: Data diolah

Langkah-langkah yang digunakan : Berdasarkan hasil analisis diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,404 > 3,15$), maka H_0 ditolak, Berarti variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sehingga model yang digunakan adalah fit.

Hasil perhitungan untuk nilai R^2 diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- R^2 sebesar 0,567. Hal ini berarti bahwa 56,7% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan sedangkan sisanya yaitu 44,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan untuk mengarahkan sumberdaya manusia dalam hal ini mendorong pegawai untuk dapat lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimaa mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang di rencanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:2) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan

sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Fauzan Muttaqien 2014 dan Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri Sedyaningsih 2014 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pegawai memiliki keinginan yang kuat agar tetap sebagai anggota organisasi, memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, memiliki tingkat keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Jadi hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey. (2014), Fauzan Muttaqien. (2014) Gatot Rahardjo, Chairy dan Sri Sedyaningsih. (2014), dan Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend (2015) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa pegawai memiliki perasaan yang puas terhadap organisasi terhadap pekerjaan yang dijalani selama ini dan semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan maka makin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap kegiatan tersebut. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fauzan Muttaqien (2014) dan Anwar Prabu Mangkunegara dan Tinton Rumbungan Octorend (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil tersebut sebagai berikut: Ada pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama

yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, Ada pengaruh komitmen organisasi yang signifikan terhadap kinerja. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, Ada pengaruh kepuasan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya, Ada pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keenam yang menyatakan secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Adapun saran yang disajikan penulis adalah sebagai berikut: Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah jumlah sampel tidak hanya 50 saja, Bagi peneliti mendatang sebaiknya juga menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, Bagi pegawai DPPKB sebaiknya terus meningkatkan komitmen organisasi agar kedepannya kinerja karyawan akan lebih baik atau terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Mohammad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.

Azanita, Cut (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Atasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi di Kementerian Hukum Dan HAM Republik Indonesia. *Jurnal Eksekutif*. Volume 13 No. 1 Juni 2016.

Djarwanto, PS. dan Pangestu Subagyo, 2005, *Statistik Induktif*, Yogyakarta, BPFE.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Murty, Hary., dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1, No. 1pp. 10-17.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi II*. Jakarta. Rajawali Press: PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P. 2006. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga. Jakarta.