

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA
HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM,
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Skripsi

OLEH

**RONALDI
NIM :12110476**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA
HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM,
PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

**RONALDI
NIM :12110476**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2018**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA
HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN
RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

RONALDI
NIM : 12110476

Menyetujui:

Pembimbing Pertama

Pembimbing Kedua

Tubel Agusven, S.T., M.M
NIDN: 1017087601 / Asisten Ahli

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN: 1029127801 / Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Imran Ilyas, M.M
NIDN: 1007036603

Skripsi Berjudul

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA
HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN
RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU
Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Ronaldi
NIM: 12110476

Telah Dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Bulan Oktober Tahun Dua Ribu Tujuh Belas dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA
NIDN: 1020037101/ Lektor

Hendy Satria, SE.M.Ak
NIDN: 1015069101/ Lektor

Anggota,

Imran Ilyas, MM.
NIDN: 1007036603/ Lektor

Tanjungpinang, Januari 2018
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Sari Wahyunie, SE.M.Ak.Ak.CA
NIDN: 1023067001/ Lektor

PERNYATAAN

Nama : RONALDI
NIM : 12110476
Tahun Angkatan : 2012
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,20
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, Januari 2018
Yang membuat pernyataan
Mahasiswa

(RONALDI)
NIM: 12110476

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Kedua Orang Tua saya yang telah membesarkan Saya dan yang selalu menjadi motivasi bagi hidup Saya. Dan telah banyak mengajarkan betapa pentingnya sebuah perjuangan untuk meraih impian.

Terima kasih doanya Kedua Orang Tua ku

Para Dosen dan Staf STIE Pembangunan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberi ilmunya dan yang telah membantu sampai selesai skripsi ini

Abang dan Adek saya yang selalu memberi dukungan

Buat Temen – Temen Seperjuangan yang tidak bisa saya sebut satu persatu yang selalu memberikan dukungan kepada saya dan mendorong sampai ketahap penyelesaian skripsi ini

THANKS FOR EVERYTHINK

HALAMAN MOTTO

YOU WILL NEVER WALK ALONE

Di dalam hidup ini tidak ada orang yang bisa hidup sendirian tanpa bantuan orang lain jadi selama kita hidup berbuatlah kebaikan kepada setiap manusia.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirrabil'alamin puji syukur hanya milik Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis diberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Honorar Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang. Selain itu diharapkan skripsi ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan dan motivasi dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT atas karunia, rahmat serta hidayah-Nya memberi kelancaran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak dan ibu tercinta yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya hingga tak terbalas seperti banyaknya buih di lautan.

3. Ibu Sari Wahyunie, SE.M.Ak.Ak.CA, selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Charly Marlinda, SE.M.Ak.Ak.CA, selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Dosen Pembimbing Kedua yang telah banyak memberikan arahan dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Satriadi, S.AP.M.SC, selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Ranti Utami, SE,M.Si.Ak.CA, selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Ibu Sri Kurnia, SE.Ak.M.Si.CA, selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
8. Bapak Imran Ilyas, MM., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
9. Bapak Tubel Agusven,ST.,M.M Dosen Pembimbing Pertama yang telah banyak memberikan arahan dan memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang memberi dukungan selama ini.

11. Pihak Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang mengizinkan untuk melakukan penelitian dan telah memberi data-data yang dibutuhkan.
12. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi, yang tidak dapat disebutkan secara keseluruhan.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih baik atas semua yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Dengan kerendahan hati, penulis berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu Manajemen khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya, bagi penyusun maupun pembaca.

Wassalamualaikum Warahmatullah wabarakatuh.

Tanjungpinang, Januari 2018
Penulis

RONALDI
NIM: 12110476

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Batasan Masalah	6
1.3. Rumusan Masalah.....	6
1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.5. Kegunaan Penelitian.....	7
1.6. Kegunaan Ilmiah	8

1.7.Kegunaan Praktis	8
1.8.Sistematika Penulisan	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kepuasan Kerja.....	10
2.1.2. Kepemimpinan	16
2.1.3. Komitmen Organisasi.....	21
2.1.4. Motivasi.....	25
2.2.Kerangka Pemikiran	30
2.3. Hipotesis	31
2.4 Penelitian Terdahulu	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1.Jenis Penelitian.....	38
3.2.Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.3.Jenis Datadan Sumber Data	39
3.4.Populasi dan Sampel.....	40
3.5.Definisi Operasional Variabel.....	41
3.6.Teknik Pengolahan data	43
3.7.Teknik Analisis Data	43
3.7.1. Pengukuran Variabel	43
3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian	44
BAB IV PEMBAHASAN.....	49
4.1.Profil Dinas PUPRP Prov Kepri.....	47

4.1.1. Latar Belakang Dinas PUPRP Prov Kepri	47
4.1.2. Visi-Misi	48
4.1.3. Struktur Organisasi	50
4.2. Gambaran Responden.....	54
4.2.1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.2.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	55
4.2.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan ..	56
4.3. Analisis Deskriptif Variabel penelitian	57
4.3.1. Variabel Kepemimpinan	57
4.3.2. Variabel Komitmen Organisasi	59
4.3.3. Variabel Motivasi	62
4.3.4. Variabel Kepuasan Kerja	65
4.4. Uji Kualitas Data.....	67
4.4.1. Uji Validitas	67
4.4.2. Uji Reliabilitas.....	69
4.5. Uji Asumsi Klasik.....	69
4.6.1. Uji Normalitas	69
4.5.2. Uji Autokorelasi.....	71
4.5.3. Uji Multikolinieritas.....	72
4.5.4. Uji Heteroskedastisitas	72
4.6. Pengujian Hipotesis.....	73
4.6.1. Uji F	73
4.6.2. Uji t	74

4.5.3.Koefisien Determinasi.....	75
4.7.Pembahasan	76
BAB V PENUTUP	80
5.1. Kesimpulan.....	80
5.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	54
Tabel 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 4.3. Klasifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	56
Tabel 4.4. Variabel Kepemimpinan	57
Tabel 4.5. Variabel Komitmen Organisasi	59
Tabel 4.6. Variabel Motivasi	62
Tabel 4.7. Variabel Kepuasan Kerja	65
Tabel 4.8.Uji Validitas	67
Tabel 4.9.Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.10.Uji Normalitas	70
Tabel 4.11.Uji Autokorelasi	71
Tabel 4.12.Uji Multikolinieritas.....	72
Tabel 4.13.Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.14.Uji F.....	73
Tabel 4.15.Uji t.....	74
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 4.2. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin	54
Gambar 4.3. Klasifikasi Responden Berdasarkan Umur	55
Gambar 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	56
Gambar 4.1. Grafik Histogram Normalitas.....	69
Gambar 4.2. Grafik Normal P-P Plot.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Output SPSS

ABSTRAK

Ronaldi, 12110476

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA HONORER PADA DINAS PEKERJAAN UMUM, PENATAAN RUANG DAN PERTANAHAN PROVINSI KEPULAUAN RIAU.

Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, 2018
(xviii + 85 halaman + 3 Lampiran)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Objek penelitian ini adalah 58 Pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Untuk menguji hipotesis digunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan untuk dilakukan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menghasilkan persamaan regresi Kepuasan Kerja = $-2,775 + 0,318 (\text{Kepemimpinan}) + 0,596 (\text{Komitmen organisasi}) + 0,205 (\text{Motivasi}) + e$

Dari hasil analisis didapati kesimpulan bahwa Kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007 yang berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,008. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi sebesar 0,062

Koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,758 yang berarti kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi sebesar 75,8% dan selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor diluar penelitian ini

Kata kunci : Kepuasan kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi.

Referensi : 29 (17 Buku + 12 Jurnal)

Dosen Pembimbing I : Tubel Agusven, S.T., M.M

Dosen Pembimbing II : Charly M, SE, M.Ak.Ak.

ABSTRACT

Ronaldi,12110476

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND MOTIVATION TO THE SATISFACTION WORK OF HONORARY EMPLOYEES ON THE DEPARTMENT OF PUBLIC WORK, SPATIAL PLANNING AND LAND OF THE PROVINCE OF KEPULAUAN RIAU

*Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan, 2018
(xviii + 85 pages + 3 attachment)*

Job satisfaction is one of the most important factors to get optimal work result. When a person feels satisfaction in working there is also he will do everything possible with all the ability he has to complete his job duties. Thus the productivity and employment results of employees will increase optimally.

The object of this research is 58 honorary employees at Department of Public, Spatial Planning and Land of Province of Kepulauan Riau. The method used is multiple linear regression. To test the hypothesis used classical assumption test first

The results showed that the research data meets the requirements to use multiple linear regression test. Result of research yield regression equation $Job\ Satisfaction = -2,775 + 0,318 (Leadership) + 0,596 (Organizational\ Commitment) + 0,205 (Motivation) + e$

According to the analysis result, it can be concluded that Leadership, organizational commitment and motivation simultaneously influence to job satisfaction with value of significance 0.000. In prtially, leadership have a significance value of 0.007 which means leadership affecting job satisfaction. organizational commitment have an effect on to job satisfaction and have significance value equal to 0,008. While the motivation variable does not affect the job satisfaction because the significance value of 0.062

Coefficient of determination in this study shows the value of 0.758 which means job satisfaction can be explained by leadership, organizational commitment and motivation of 75.8% and the rest explained by factors outside of this study

Keywords: Job satisfaction, leadership, organizational commitment, motivation.

Reference: 29 (17 Books + 12 Journals)

1st Supervisor : Tubel Agusven, S.T., M.M

2nd Supervisor : Charly M, SE, M.Ak.Ak.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.

Menurut Sophiah (2008: 169). Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan hasil kinerja dalam suatu organisasi yaitu, gaya kepemimpinan yang

diterapkan, motivasi bagi karyawan dan komitmen terhadap organisasi. Hal-hal tersebut adalah wajar untuk diterapkan dengan harapan tujuan organisasi tersebut akan tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia, terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Ibaratnya, semakin sulit mencari pemimpin yang baik (*good leader*). Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda. Bila kita lihat sekarang para pemimpin kita, dari lapisan bawah sampai lapisan tertinggi, dari pusat hingga ke daerah-daerah, banyak pemimpin yang hadir dengan tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang seharusnya, malah terlihat adanya pemimpin-pemimpin yang jauh dari harapan rakyat, tidak peduli dengan nasib rakyat bawah, dan hampir tidak pernah berpikir untuk melayani masyarakat. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam

organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Salah satu indikator lainnya yang menjadi penentu kepuasan kerja dan tidak dapat diabaikan adalah komitmen organisasi. Komitmen banyak digunakan sebagai variabel pendukung hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, tetapi penelitian ini akan menguji secara empiris apakah komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Komitmen organisasi yang tinggi akan menjadikan seorang individu merasa memiliki organisasi dan ingin selalu memajukan organisasi sehingga kepuasan kerja akan lebih tinggi. Individu yang tidak memiliki komitmen organisasi cenderung bekerja apa adanya atau minimalisir tanpa upaya inovatif dan kreatif untuk bagaimana mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi cenderung membuat individu memiliki semangat untuk memajukan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja individu dalam organisasi.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi kerja merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemimpin perlu mempertimbangkan upaya untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan baik. Apabila motivasi bekerja karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menyusut seakan-akan kemampuan yang mereka miliki rendah. Motivasi dan pembangkitan motivasi merupakan sebuah fungsi manajemen yang penting untuk dilakukan. Motivasi juga menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan dengan hal yang dilakukan untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu dengan motivasi yang bersifat positif dan negatif yang dapat digunakan seorang pemimpin agar karyawan mau bekerja giat dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau merupakan salah satu instansi yang mempekerjakan tenaga honor daerah atau sering disebut PTT dan honor kantor untuk diperbantukan dalam pelaksanaan tugas kerja. Sebagai tenaga honorer tentunya dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi dan diharapkan mampu berkontribusi untuk kepentingan dan tujuan organisasi.

Permasalahan yang terjadi saat ini adalah timbulnya persepsi tentang kepuasan kerja yang kurang baik di kalangan tenaga honorer. Kurangnya peran

kepemimpinan yang tegas dalam pembagian tugas kerja serta pemberian motivasi kerja terhadap tenaga honorer menjadi salah satu alasan. Selain itu komitmen organisasi terhadap para pegawai honorer juga menjadi penyebab kurangnya kepuasan kerja yang diharapkan.

Selain permasalahan di atas, permasalahan lainnya juga muncul yaitu mengenai kejelasan status jabatan dan sistem penghargaan bagi para tenaga honorer serta permasalahan yang menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Kebutuhan tersebut merupakan sumber-sumber kepuasan kerja yang perlu mendapat perhatian yang lebih serius. Selama ini penilaian tenaga honorer hanya ditentukan dari hasil kerjanya, belum ada kriteria penilaian yang jelas, pada masa kontrak kerja habis tenaga honorer berada di posisi yang cemas karena belum tentu masa kontraknya diperpanjang kembali. Selain itu setiap pemimpin di dalam suatu bidang pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau memiliki kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lainnya, namun jika dilihat upaya untuk memberikan motivasi yang lebih terhadap tenaga honorer masih belum terlihat. Beberapa hal tersebutlah yang membuat rasa ketidakpuasan tenaga honorer dalam bekerja dan membuat kualitas kerja tenaga honorer juga menurun tanpa adanya dukungan dari atasan, motivasi yang kurang dan kurangnya komitmen dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan**

Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

1.2 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi perluasan pembahasan dan fokus terhadap masalah yang diteliti maka objek penelitian ini adalah aspek dari kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja pada seluruh tenaga honorer di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2017.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas adapun masalah yang akan penulis teliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?

4. Apakah kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun Maksud dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini nantinya diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak tentunya bagi:

1.5.1. Kegunaan Ilmiah

Bagi dunia akademis, untuk menambah referensi dalam melihat aplikasi atau penggunaan teori-teori terutama mengenai kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Dan dapat digunakan sebagai dasar perluasan penelitian terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor fundamental lainnya yang dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai oleh penelitian selanjutnya.

1.5.2. Kegunaan Praktis

Bagi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau, dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui secara langsung pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga honorer pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. Disamping itu dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi penilaian bagi masing-masing bidang yang ada di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau agar dapat memberikan motivasi kepada pegawainya demi mencapai kualitas kerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang serta dapat menjadikan tenaga honorer sebagai tenaga perbantuan yang mampu meningkatkan kualitas hasil kerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Terdiri dari tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Terdiri dari metode penelitian, populasi dan sampel operasional variable penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari gambaran umum perusahaan dan analisis data

BAB V : PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.

2.1.1. Kepuasan Kerja

2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Wibowo (2007:299) menyatakan bahwa 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.

kepuasan kerja juga merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sopiah (2008:170) Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Sedangkan menurut Handoko (2008:24), kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata melainkan juga faktor-faktor sosial dan diri individu karyawan itu sendiri. Menurut Sopiah (2008) Aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah promosi, gaji, pekerjaan itu sendiri, supervisi, teman kerja, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, komunikasi, tanggung jawab, pengakuan, prestasi kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Menurut Wibowo (2007:302). Lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1. *Need fulfillment* (pemuahan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuahan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat di atas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemuahan nilai kerja individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model ini menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

Selain faktor diatas menurut Wibowo (2007, 304) terdapat korelasi kepuasan kerja yaitu:

1. Motivasi

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja dengan supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pelibatan kerja

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya.

3. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih

banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5. Kemangkiran

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Turnover*

Turnover sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif mederat antara kepuasan dan *turnover*. Dengan kata lain kekuatan hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja si pekerja.

7. Perasaan stres

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung koroner dan pemeriksaan virus.

8. Prestasi kerja

Kontroversi tersebar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan mempengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Suprpta (2015). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa yang diterima sesuai dengan harapan mereka dengan indikator sebagai berikut :

1. Isi pekerjaan, diukur dari pendapat dan penilaian responden terhadap kepuasan tentang tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan keahlian dan pengalaman karyawan.
2. Organisasi dan manajemen, diukur dari pendapat dan penilaian responden terhadap kepuasan tentang kebijakan yang dibuat organisasi dan manajemen.
3. Gaji dan keuntungan *financial* lainnya, diukur dari pendapat dan penilaian responden terhadap kepuasan tentang gaji dan keuntungan *non financial* yang diperoleh karyawan.

4. Rekan kerja, diukur dari pendapat dan penilaian responden tentang keharmonisan antar karyawan dalam bekerja.
5. Tanggung jawab pekerjaan, diukur dari pendapat dan penilaian responden tentang rasa puas terhadap tanggung jawab yang diberikan terhadap pekerjaannya.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu didalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kartini Kartono (2010:38-39) mengemukakan bahwa pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha, 2007:27). Selanjutnya (Harbani, 2008:3) mengemukakan bahwa Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sopiah (2008:108) menyatakan jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut. Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok.

Ada beberapa peranan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu :

1. *Integration*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi.
2. *Communication*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya rasa saling pengertian dan penyebaran informasi.
3. *Product emphasis*, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
4. *Fronternization*, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok.
5. *Organization*, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
6. *Evaluation*, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
7. *Initiation*, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi.
8. *Domination*, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok.

2.1.2.2. Indikator Kepemimpinan

Menurut Suprpta (2015) kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Selanjutnya indikator kepemimpinan sesuai penelitian yang dilakukan oleh Mulyan (2017), menawarkan enam elemen yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan. Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu *initiative*, *inquiry* dan *advocacy*. Tiga elemen yang lainnya yaitu, *conflict solving*, *decision making*, dan *criticque*, berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut :

1. *Inisiatif*. Seorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.
2. *Inquiry* (menyelidiki). Pemimpin membutuhkan yang sesuatu yang bersifat komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
3. *Advocacy* (dukungan atau dorongan). Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antara para

eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.

4. *Conflict Solving* (memecahkan masalah). Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikannya dengan musyawarah untuk mufakat.
5. *Decision Making* (pengambilan keputusan). Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.
6. *Critique* (kritik). Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan

bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2007:23).

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi dicerminkan sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Sedangkan menurut Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen organisasional sebagai keberpihakan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan tujuan organisasi. Selanjutnya komitmen keanggotaan secara umum dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan psikologis anggota pada organisasi tertentu menurut Summers dan Sutrisno Edy (2010:292).

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan

tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sopiah, (2008) menyatakan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Kesimpulannya, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008:163) komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
2. Karakteristik Pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan dll.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sunyoto, (2012) yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan komitmen organisasi dipengaruhi berbagai karakteristik pekerjaan. Komitmen cenderung lebih tinggi pada karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan mereka dan kesempatan luas untuk promosi.
2. Sifat imbalan komitmen dipertinggi oleh penggunaan rencana pembagian laba (karyawan menerima bonus sebanding dengan laba) dan di atur secara adil.
3. Adanya alternatif pekerjaan lain makin besar kesempatan karyawan untuk menemukan pekerjaan lain maka komitmen cenderung makin rendah.
4. Perlakuan perusahaan terhadap pendatang baru, penggunaan metode rekrutmen yang tepat, komunikasi kuat serta sistem nilai organisasi yang jelas dapat mempengaruhi komitmen. Makin besar investasi perusahaan kepada seseorang dengan berusaha secara sungguh-sungguh mempekerjakannya maka karyawan akan berusaha untuk mengembalikannya.

Investasi perusahaan tersebut dengan mengekspresikan perasaan komitmen terhadap organisasi.

5. Karakteristik personal organisasi dengan masa jabatan lama akan semakin tinggi komitmennya daripada karyawan yang masa kerjanya lebih pendek.

2.1.3.3. Indikator Komitmen Organisasi

Penelitian yang dilakukan Agil (2009) mengemukakan tiga komponen model komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*, merupakan keikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Anggota menetap dalam suatu organisasi berdasarkan kesesuaian dengan pemikiran, tujuan, serta nilai organisasi. Komitmen ini muncul dan berkembang oleh dorongan adanya kenyamanan, keamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi tempat anggota bekerja.
2. *Continuance commitment*, komitmen anggota yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Pertimbangan ini di dasarkan pada biaya yang akan ditanggung bila anggota keluar dari organisasi. Anggota memutuskan untuk menetap pada suatu organisasi karena menganggap sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan juga ada tidaknya peluang pekerjaan di luar organisasi. Anggota akan cenderung memiliki daya tahan atau komitmen yang tinggi dalam keanggotaan jika pengorbanan akibat keluar organisasi semakin tinggi.

3. *Normative commitment*, keyakinan individu tentang tanggungjawab moral terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal kepada organisasi tersebut. Sesuatu yang mendorong anggota untuk tetap berada dan memberikan sumbangan pada keberadaan suatu organisasi, baik itu materi maupun non-materi, adalah adanya kewajiban moral, yang mana seseorang akan merasa tidak nyaman dan bersalah jika tidak melakukan sesuatu.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Maslow (2010) menyusun teori motivasi manusia, dimana variasi kebutuhan manusia dipandang tersusun dalam bentuk hirarki atau berjenjang. Setiap jenjang kebutuhan dapat dipenuhi hanya jenjang sebelumnya telah (relatif) terpuaskan (tabel.1) menyajikan secara ringkas empat jenjang basic need atau deviciency need, dan satu jenjang metaneeds atau growth needs. Jenjang motivasi bersifat mengikat, maksudnya; kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah harus relatif terpuaskan sebelum orang menyadari atau dimotivasi oleh kebutuhan yang jenjangnya lebih tinggi. Jadi kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis harus terpuaskan lebih dahulu sebelum muncul kebutuhan rasa aman. Sesudah kebutuhan fisiologis dan rasa aman terpuaskan, baru muncul kebutuhan kasih sayang, begitu seterusnya sampai kebutuhan dasar terpuaskan baru akan muncul kebutuhan selanjutnya.

Pemisahan kebutuhan tidak berarti masing-masing bekerja secara eksklusif, tetapi kebutuhan bekerja tumpang tindih sehingga orang dalam satu ketika dimotivasi oleh dua kebutuhan atau lebih.

Kebutuhan dalam teori yang dikembangkan Maslow (2010) dibagi menjadi beberapa kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

Umumnya kebutuhan fisiologis bersifat neostatik (usaha menjaga keseimbangan unsur-unsur fisik) seperti makan, minum, gula, garam, protein, serta kebutuhan istirahat dan seks. Kebutuhan fisiologis ini sangat kuat, dalam keadaan absolut (kelaparan dan kehausan) semua kebutuhan lain ditinggalkan dan orang mencurahkan semua kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan ini.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Sesudah kebutuhan keamanan terpuaskan secukupnya, muncul kebutuhan keamanan, stabilitas, proteksi, struktur hukum, keteraturan, batas, kebebasan dari rasa takut dan cemas. Kebutuhan fisiologis dan keamanan pada dasarnya adalah kebutuhan mempertahankan kehidupan. Kebutuhan fisiologis adalah pertahanan hidup jangka pendek, sedang keamanan adalah pertahanan hidup jangka panjang.

3. Kebutuhan Dimiliki dan Dicintai

Sesudah kebutuhan fisiologis dari keamanan relatif terpuaskan, kebutuhan dimiliki atau menjadi bagian dari kelompok sosial dan cinta menjadi tujuan yang dominan. Orang sangat peka dengan kesendirian,

pengasingan, ditolak lingkungan, dan kehilangan sahabat atau kehilangan cinta. Kebutuhan dimiliki ini terus penting sepanjang hidup. Ada dua jenis cinta (dewasa) yakni *Deficiency* atau *D-Love* dan *Being* atau *B-love*. Kebutuhan cinta karena kekurangan, itulah *DLove*; orang yang mencintai sesuatu yang tidak dimilikinya, seperti harga diri, seks, atau seseorang yang membuat dirinya menjadi tidak sendirian. Misalnya: hubungan pacaran, hidup bersama atau perkawinan yang membuat orang terpuaskan kenyamanan dan keamanannya. *D-love* adalah cinta yang mementingkan diri sendiri, yang memperoleh daripada memberi. *B-Love* didasarkan pada penilaian mengenai orang lain apa adanya, tanpa keinginan mengubah atau memanfaatkan orang itu. Cinta yang tidak berniat memiliki, tidak mempengaruhi, dan terutama bertujuan memberi orang lain gambaran positif, penerimaan diri dan perasaan dicintai, yang membuka kesempatan orang itu untuk berkembang.

4. Kebutuhan Harga Diri

Ketika kebutuhan dimiliki dan mencintai sudah relatif terpuaskan, kekuatan motivasinya melemah, diganti motivasi harga diri. Ada dua jenis harga diri:

- a. Menghargai diri sendiri (self respect): kebutuhan kekuatan, penguasaan, kompetensi, prestasi, kepercayaan diri, kemandirian, dan kebebasan.

- b. Mendapat penghargaan dari orang lain (respect from other) :
kebutuhan prestise, penghargaan dari orang lain, status, ketenaran, dominasi, menjadi orang penting, kehormatan, diterima dan apresiasi. Orang membutuhkan pengetahuan bahwa dirinya dikenal dengan baik dan dinilai dengan baik oleh orang lain

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Akhirnya sesudah semua kebutuhan dasar terpenuhi, muncullah kebutuhan *meta* atau kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan menjadi sesuatu yang orang itu mampu mewujudkannya secara maksimal seluruh bakat –kemampuann potensinya. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk memperoleh kepuasan dengan dirinya sendiri (Self fullfilment), untuk menyadari semua potensi dirinya, untuk menjadi apa saja yang dia dapat melakukannya, dan untuk menjadi kreatif dan bebas mencapai puncak prestasi potensinya. Manusia yang dapat mencapai tingkat aktualisasi diri ini menjadi manusia yang utuh, memperoleh kepuasan dari kebutuhankebutuhan yang orang lain bahkan tidak menyadari ada kebutuhan semacam itu.

Selain teori yang dikembangkan Maslow Teori ERG dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang psikolog asal Amerika Serikat, kelahiran 1 September 1940, dimana teori ini merupakan simplifikasi dan pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu meliputi keberadaan (*Existence*) hubungan (*Relatedness*), pertumbuhan (*Growth*). Ketiga kebutuhan

pokok manusia ini diurai Aldelfer sebagai simplifikasi teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow sebagai berikut:

1. *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
2. *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan afiliasi dari Maslow.
- 3 *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Realisasi dari kebutuhan penghargaan dan perwujudan diri dari Maslow.

Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan dari para masing-masing orang itu. Pentingnya Motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Rivai (2008:457), mengatakan bahwa Motivasi adalah Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai. Motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Komponen-komponen komitmen organisasi terdiri dari beberapa macam:

- a. Menggerakkan, berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- b. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- c. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut yaitu:

- a. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja. Tujuan motivasi pada tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu

diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu

Sedangkan tujuan motivasi mengungkapkan bahwa:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga jenis, yaitu:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- c. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai rencana mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2.1.4.2. Indikator Motivasi

Pendapat yang dikemukakan oleh Purnama (2008) yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi itu dibagi menjadi dua jenis utama yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang. Motivasi ini sering disebut motivasi murni.
2. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul disebabkan faktor-faktor yang datang dari luar diri seseorang., misalnya kenaikan pangkat, pujian, hadiah dan sebagainya.

Motivasi intrinsik sebagai pemuas kebutuhan / pemenuhan *egoistic needs* adalah kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena hasil menyelesaikannya. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnama (2014) menyatakan bahwa kebutuhan ini dijabarkan dalam indikator yang meliputi 5 bagian yaitu semangat kerja, loyalitas, perasaan bangga, bebas memberikan pendapat dan tersedianya kesempatan untuk mengembangkan potensi. Kelima bagian tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan dalam kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja

2. Loyalitas kerja

Loyalitas kerja merupakan suatu kesanggupan melaksanakan dan mengamalkan sesuatu disertai dengan tanggung jawab dan kesadaran, serta berusaha membela perusahaan/tempat bekerja dari tindakan yang merugikan organisasi.

3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target

Merupakan suatu kepuasan atau rasa puas karena tercapai atau terselesaikannya tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan tujuan dan target organisasi

4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan

Merupakan keadaan leluasa untuk memberikan suatu pendapat, tindakan dan gagasan yang merupakan kontribusi baik bagi perusahaan/organisasi.

5. Pengembangan potensi dan kemampuan

Merupakan suatu keadaan di mana tersediannya kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan. Kesempatan tersebut didukung oleh perusahaan/organisasi dan adanya fasilitas-fasilitas untuk mengembangkan potensi dan kemampuan.

Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi sebagai pemuas kebutuhan fisik /biologis yaitu makan minum, perumahan, rasa aman menikmatinya, itu semua bisa diartikan bahwa seorang karyawan bisa bekerja dengan motivasi rendah atau tinggi tergantung pada seberapa besar dengan bekerja, kebutuhan fisik bisa terpenuhi. Motivasi ekstrinsik sebagai pemuas kebutuhan dijabarkan menjadi 2 bagian kebutuhan yang saling berkaitan. Kebutuhan tersebut dapat menjadi bersifat pokok pada pengembangan sumber daya manusia terutama pada organisasi. Adapun kebutuhan-

kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial yang dijabarkan sebagai berikut:

1. *Phisycal needs*

Phisycal needs (kebutuhan fisik) adalah kebutuhan yang menyangkut kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya.

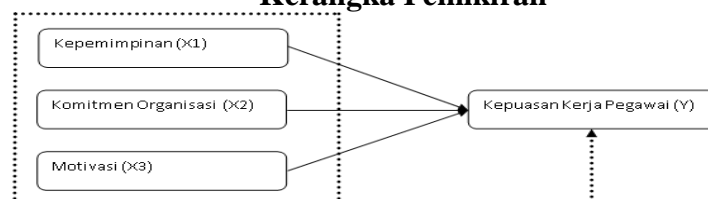
2. *Social needs*

Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan yang terpusatkan karena memperoleh pengakuan, status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat diterima dan disegani. Kebutuhan ini dijabarkan dalam sub indikator: upah/gaji, hadiah/bonus, tunjangan,

2.2. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel independen (bebas) dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Untuk lebih menjelaskan hubungan antar variabel tersebut diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

—————→ **Hubungan Parsial**
→ **Hubungan Simultan**

Sumber: Soffia. N (2014)

2.3. Hipotesis

Di dalam penelitian ini, terdapat estimasi hipotesis yang mengacu bahwa diduga ada pengaruh antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai honorer pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Riau baik secara parsial maupun simultan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Beberapa Penelitian yang pernah dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Soffia N. Dalam Organisasi dan Kepuasan Kerja (studi kasus pada Rumah Sakit Islam Samarinda), *E-Journal*, Ummul volume 2 No 01.ISSN 0000-0000. Penelitian tersebut menjabarkan mengenai konsep organisasi yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu kepemimpinan dalam organisasi, komitmen dalam organisasi dan motivasi untuk berorganisasi yang kemudian dihungkan dengan kepuasan kerja setiap SDM dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh dari masing-masing variabel independen dengan nilai signifikan sebesar 0,031 untuk kepemimpinan, 0,005 untuk komitmen organisasi dan 0,023 untuk motivasi. Sedangkan hasil uji simultan menunjukkan nilai 0,000 yang berarti secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara persentase, organisasi dapat mewakili kepuasan kerja sebesar 82,15% hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,8215.

2. Ega Praja Rimata (2014) dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.875 dengan signifikansi 0.000. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.177 dengan signifikansi 0.000. 3) Komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 51.799 dengan signifikansi 0.000. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0.487. Hal ini berarti komitmen organisasi dan motivasi kerja mampu dalam menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 48.7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.
3. Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan PT. DAI

KNIFE. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE. $Y = -1,249 + 0,586X_1 + 0,721X_2 + e$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.

4. Listiana Kusuma Wardani (2014) pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMP negeri Kota Tegal. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal. Hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$\text{Kepuasan} = 0.009 + 0.477 \text{ Kepemimpinan} + 0.083 \text{ Motivasi} + 0.463 \text{ komitmen organisasi}$$
Konstanta 0.009 diartikan pengaruh variabel variabel selain tiga variabel dilihat dari signifikan tidak signifikan karena diatas 0.05 sehingga disimpulkan variabel-variabel selain 3 variabel yang diteliti tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Koefisien regresi untuk kepemimpinan 0.477 dapat diartikan semakin baik seorang pemimpin maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Koefisien regresi motivasi 0.083 dapat

diartikan apabila motivasi semakin kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Koefisien regresi komitmen organisasi 0.463 dapat diartikan apabila komitmen organisasi semakin kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja guru. Besarnya koefisien determinasi atau R² persamaan 1 sebesar 0,808 atau 80,8 persen. Dapat diartikan bahwa 80,8 persen variasi variabel kepuasan pada model dapat diterangkan oleh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 19,2 persen (100% - 80,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Linier Berganda Persamaan 2

	Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	B	Std. Error
1 (Constant)	2.573	.238	10.814	.000			
Kepuasan	.450	.054	.646	8.377	.000	1.000	1.000

Besarnya koefisien determinasi atau R² persamaan 2 sebesar 0,417 atau 41,7 persen. Dapat diartikan bahwa 41,7 persen variasi variabel kinerja pada model dapat diterangkan oleh kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 58,3 persen (100% - 58,3%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

5. Yunia Roslinawati (2011) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS 16 diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -53,141 + 0,602X_1 + 0,598X_2 + 1,408X_3$. Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F diperoleh $F = 39,520$ dengan nilai signifikansi $0,000 < \text{hitung } 0,05$ yang berarti secara simultan ada pengaruh positif antara kepemimpinan,

komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji secara parsial variabel kepemimpinan diperoleh t hitung = 3,925 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, untuk variabel komitmen organisasi diperoleh t hitung = 2,122 dengan nilai signifikansi $0,038 < 0,05$ dan variabel motivasi diperoleh t hitung = 5,951 nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya koefisien pengaruh secara simultan antara kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi adalah 67%.

6. Irawan Ciptodihardjo (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada Karyawan PT. Smartfren Tbk. Di Surabaya. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini karena nilai probabilitas lebih besar dari pada nilai yang disyaratkan, artinya setiap peningkatan kepemimpinan maka tidak akan dapat member dampak yang signifikan pada peningkatan komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar $-0,367$, artinya setiap peningkatan Motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan menurunkan komitmen organisasi sebesar $-0,367$. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi hal ini karena nilai probabilitas lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja maka tidak akan dapat member dampak yang signifikan pada peningkatan komitmen organisasi. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0,516$, artinya setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,516$. Motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,565, artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,565. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,259. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini karena nilai probabilitas lebih besar daripada nilai yang disyaratkan, artinya setiap peningkatan komitmen organisasi maka tidak akan dapat member dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja karyawan.

7. Adhi Krisna Yuliawan, dkk (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja (Studi pada pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kota Denpasar). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. (4) Komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (5) Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. (6) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka disarankan kepada kepala pimpinan unit kerja di Lingkungan sekretariat daerah untuk berupaya meningkatkan loyalitas dengan menumbuhkan kesediaan berkorban melalui lebih banyak penghargaan yang dihubungkan dengan kontribusi dari masing-masing individu pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar

8. Luksono Pramudito dan Askar Yuniarto (2009). Pengaruh hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai variabel mediasi mampu menjelaskan pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa se-kecamatan Batang, Kabupaten Batang. Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi.
9. Edi Setiawan dan Mardalis (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi secara positif mempengaruhi disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabilitas disiplin kerja konstruksi dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Model pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk kepuasan kerja menghasilkan nilai R-square menunjukkan model moderat, itu berarti bahwa variabilitas konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sunyoto, Danang (2011:24) metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk dijawab dengan memberikan angket.

2. Observasi

Menurut Sunyoto, Danang (2011:24) metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung kelapangan berhubungan dengan objek penelitian. Kegiatan observasi yang penulis lakukan adalah dengan cara turun langsung kelapangan melihat secara nyata

kerja tenaga honorer Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

3. Studi Pustaka

Menurut Roseeha Dewi (2010:15) studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan mengutip teori-teori atau konsep-konsep dari sejumlah literature, baik buku, jurnal, majalah, Koran atau karya tulis lainnya yang relevan dengan topik, fokus dan variable penelitian.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang mana penjelasannya dapat diuraikan dibawah ini:

1. Data Primer

Data primer menurut Istijanto (2005:45) adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pada umumnya data primer ini sebelumnya belum tersedia, sehingga seorang peneliti harus melakukan pengumpulan sendiri data ini berdasarkan kebutuhannya. Data primer dalam penelitian ini adalah penulis peroleh dengan cara penyebaran kuesioner kepada tenaga honorer Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Wibisono, Dermawan (2008:119) adalah data yang didapat dan disimpan oleh orang lain yang biasanya merupakan data masa lalu. *Historical.Data* sekunder dalam penelitian ini adalah bersumber dari

catatan yang ada dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Rumengan, Jemmy (2010:39) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, atau pengertian lain populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 58 orang.

2. Sampel

Menurut Rumengan, Jemmy (2010) sampel adalah bagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan diambil sebagai sumber data serta dapat mewakili seluruh populasi atau sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini dikategorikan sebagai sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2008). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 58

orang tenaga honorer Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Definisi operasional variable penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pertanyaan	Skala
Kepemimpinan (X ₁)	cara mempengaruhi individu atau kelompok untuk melakukan aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Suprpta <i>at al</i> (2015)	1. Inisiatif 2. <i>Inquiry</i> (Menyelidiki) 3. <i>Advocacy</i> (dukungan/dorongan) 4. <i>Conflict solving</i> (pemecahan masalah) 5. <i>Decision making</i> (Pengambilan keputusan) 6. <i>Critique</i> (kritik/masukan)	No 1 No 2 No 3 No 4 No 5 No 6	<i>Likert</i>
Komitmen Organisasi (X ₂)	komitmen organisasional sebagai derajat	1. <i>Affective commitment</i> (ikatan emosional)	No 1,2	

	dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Sopiah, 2008).	2. <i>Continuance commitment</i> , (komitmen anggota) 3. <i>Normative commitment</i> , (keyakinan individu)	No 3,4 No 5	<i>Likert</i>
Motivasi (X ₃)	mengatakan bahwa Motivasi adalah Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai (Rivai, 2008)	1. Semangat kerja 2. Loyalitas kerja 3. Perasaan bangga dengan tercapainya sasaran/ target 4. Kebebasan menyampaikan pendapat dan gagasan 5. Pengembangan potensi dan kemampuan 6. Kebutuhan fisik (<i>physical need</i>) 7. Kebutuhan Sosial (<i>social need</i>).	No 1 No 2 No 3,4 No 5 No 6 No 7 No 8	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (Y)	merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan balas jasa yang diterima sesuai dengan harapan mereka dengan indikator sebagai berikut Suprapta <i>at all</i> (2015)	1. Isi Pekerjaan 2. Organisasi dan manajemen 3. Gaji dan keuntungan finansial 4. Rekan kerja 5. Tanggung jawab pekerjaan	No 1,2 No 3 No 4 No 5 No6	<i>Likert</i>

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program komputer *SPSS (Statistical Program for Social Science) Versi 22.0 for Windows* dengan menggunakan regresi linier berganda adapun variable penelitiannya adalah:

Variabel Independen:

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komitmen Organisasi

X_3 = Motivasi

Variabel Dependen:

Y = Kepuasan Kerja Pegawai

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Pengukuran Variabel

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

Pemberian skor untuk masing-masing jawaban dalam kuesioner adalah

sebagai berikut :

1. Pilihan pertama, memiliki nilai skor 1 (satu)
2. Pilihan kedua, memiliki nilai skor 2 (dua)
3. Pilihan ketiga, memiliki nilai skor 3 (tiga)
4. Pilihan keempat, memiliki nilai skor 4 (empat)
5. Pilihan kelima, memiliki nilai skor 5 (lima)

3.7.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah data hasil penilaian kuesioner valid dan reliabel, dan dalam hal ini dapat diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dibawah ini:

a. Uji Validitas

Menurut Sunyoto, Danang (2011:69) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variable yang diteliti secara tepat.

Uji validitas ini akan menggunakan korelasi *product moment*. Uji Validitas didapat dari hasil: $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ ($\alpha=5\%$).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sunyoto, Danang (2011:70) Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan

responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Menurut Suharsimi dan Sunyoto, Danang (2011:70) jika cronbach's alpha $> 0,60$ maka data dinyatakan reliable dan dikatakan tidak reliable jika cronbach's alpha $< 0,60$.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-P Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana :

- Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ghozali, Imam (2005: 76) bahwa pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Sunyoto, Danang (2011:91) persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi. Jika terjadi autokorelasi

maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan:

- 1) Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
- 2) Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantar -2 dan +2
- 3) Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas + 2 atau $DW > +2$

3. Uji Multikolonieritas

Menurut Sunyoto, Danang (2011:79) uji ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variable bebas, dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) pengaruh antarvariabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multikolonieritas dapat digunakan dengan cara melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto, Danang (2011:82) dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada

tidaknya heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari α atau 0,05 maka data bebas dari heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sunyoto, Danang (2011:63) korelasi berganda merupakan alat untuk mengukur hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), motivasi (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

X_1	=	Kepemimpinan
X_2	=	Komitmen organisasi
X_3	=	Motivasi
Y	=	Kepuasan Kerja Pegawai
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
e	=	Faktor lain diluar model

e. Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghazali, Imam (2013) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan ketentuan:

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka Hipotesis diterima dan

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha 0.05$, maka H ditolak.

2. Uji t (Uji Parsial)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t_{hitung} dengan ketentuan:

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar variable bebas mempengaruhi variable terikat. Dalam penelitian ini yaitu seberapa besar variable X mempengaruhi Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya.*
- Andi Mulyan. 2017. *Gaya Kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng.* Universitas Nahdlatul Ulama Ntb
- Edgardus M. Mbeu Djawa (2011) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Para Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo.* Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Egi Praja Rimata. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta*
- Erin Aggraeni Wijanto dan Eddy M. Sutanto, 2013. *Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan Departemen Penjualan Pada Pt. X.* Universitas Kristen Petra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang. Universitas Diponegoro.
- Handoko T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. BPFE.
- Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi.* Bandung. Alfabeta
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).* Univesitas 17 Agustus Surabaya.
- Irawan Ciptohardjo, 2015 *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt.Smartfren,Tbk Di Surabaya*
- Kartini Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Jakarta. PT. Rajawali grafindo Persada

- Listiana Kusuma Wardani. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smp Negeri Kota Tegal*.
- Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana. 2015 *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan* E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Miftah Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Nugroho, Sigit. 2009. *Dasar-dasar Metode Statistika*. Jakarta. Grasindo.
- Ridwan Purnama, 2008 *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi Cv. Epsilon Bandung*. Jurnal Strategic, Volume 7, Nomor 14
- Rumengan, Jemmy. 2010. *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam. UNIBA PRESS.
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Roseha, Dewi. *Sukses Menulis Proposal: Skripsi, Tesis, Disertasi*. Cetakan Pertama. Keen Books.
- Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung. Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta. CV Andi Offset
- Stringer, Carolyn, Didham Jeni dan Paul Theivananthampillai, (2011), *Motivation, Pay Satisfaction And Job Satisfaction Of Front-Line Employees*, Qualitative Research In Accounting and Management, Vol. 8, No. 2, Page 161-179.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Cetakan 1. Yogyakarta. CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Thoha. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 12. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

Veithzal,Rivai. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik*. Jakarta.PT. RajaGrafindo Persada.

Wibisono, Dermawan. 2008. *RisetBisnis: Panduan Bagi Praktisidan Akademisi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada

CURRICULUM VITAE



Nama : RONALDI

Tempat/Tanggal Lahir : SELATPANJANG, 24 DESEMBER 1988

Jenis Kelamin : LAKI-LAKI

Golongan Darah : B

Alamat : JL.SULTAN MACHMUD GG. 45 NO.08

Agama : ISLAM

Kewarganegaraan : INDONESIA

Riwayat Pendidikan : SD Negeri 022 Pekanbaru, Riau

SMP Negeri 06 Tanjungpinang

SMK Negeri 2 Tanjungpinang

STIE Pembangunan Tanjungpinang