

# **PENGARUH KOMITEMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DISPERINDAG GRESIK**

**RIFQI HAFIDHUL IHSAN**

Email : [hafidhihsan26@gmail.com](mailto:hafidhihsan26@gmail.com)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2021**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindag Kabupaten Gresik. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan. Sampel penelitian yang digunakan berjumlah 30 orang dengan metode sampling yang dilakukan terhadap Pegawai Negeri Sipil.

Metode penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) menggunakan metode survey. Pengujian validitas dan reliabilitas telah dilakukan dan menunjukkan nilai validitas dan reliabilitas yang memenuhi syarat sebagai instrument. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, analisis koefisien determinasi, dan uji F. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial dan simultan.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dan diterima oleh karyawan, secara otomatis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindag Gresik. Berbeda jika komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan digabungkan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, dari hasil analisis statistik, didapatkan bahwa keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : **Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja.**

## **ABSTRACT**

This study aims to re-examine the variables that affect job satisfaction of employees of the Gresik Regency Disperindag. The independent variables used in this research are organizational commitment and leadership style. The research sample used was 30 people with a sampling method conducted on Civil Servants.

The research method used is a quantitative approach with explanatory research using survey methods. Validity and reliability testing has been carried out and shows the validity and reliability values that meet the requirements as an instrument. Hypothesis testing was carried out using multiple linear regression analysis, t test, coefficient of determination analysis, and F test. Multiple linear regression analysis was used to determine the effect of organizational commitment and leadership style variables on job satisfaction, both partially and simultaneously.

The results of data analysis show that leadership style has a significant effect on employee job satisfaction. With a good leadership style and accepted by employees, it can automatically increase employee job satisfaction. Organizational commitment has no significant effect on job satisfaction of Gresik Disperindag employees. It is different if organizational commitment and leadership style are combined to achieve employee job satisfaction, from the results of statistical analysis, it is found that both simultaneously affect employee job satisfaction.

Keywords: **Organizational Commitment, Leadership Style, Job Satisfaction**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan tindakan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Kompetensi, profesionalisme, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya merupakan faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik kinerjanya secara keseluruhan dan dalam bidang pekerjaannya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana kesenangan proses yang dimilikinya. Kenikmatan aktivitas seseorang juga dipengaruhi oleh sarana baik secara internal maupun eksternal. Untuk segi batin, arah kebanggaan proses seseorang akan berisi komitmennya terhadap seni lukis, setiap dedikasi profesional dan dedikasi organisasi. Sementara itu, dari aspek eksternal, tentunya kebanggaan kerja dapat dirangsang melalui lingkungan kerja, masing-masing dari atasan, bawahan dan sederajat.

Pengusaha berkewajiban untuk meningkatkan kemajuan sistem manipulasi manajemen yang memastikan tingkat keselarasan tujuan yang berlebihan antara individu dan institusi dalam menanggapi pengaruh lingkungan yang berubah dengan cepat. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang penentu kecepatan harus mampu mengarahkan kontributor agensinya agar keinginan individu selaras dengan keinginan majikan itu sendiri.

Motivasi seseorang untuk bekerja dapat dilihat sebagai didorong oleh kinerja dan komitmen mereka secara keseluruhan, yang dapat berupa sikap dan perilaku yang saling terkait. Komitmen juga merupakan konsistensi pacaran seseorang dengan sesuatu, semangat profesi, keluarga, lingkungan dan sebagainya. dedikasi dalam instansi akan membuat personil memberikan denda mereka ke perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi dibangun di atas premis persepsi individu dalam nilai-nilai organisasi, kesediaan orang untuk membantu mengenali impian organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota perusahaan. akibatnya, dedikasi organisasi akan menciptakan pengalaman memiliki (feel of belonging) setiap orang terhadap perusahaan. Dalam sebuah organisasi juga ada anggapan bahwa dedikasi organisasi dapat meningkatkan kesenangan kerja pekerja.

Dedikasi organisasi adalah diploma yang disukai oleh seorang karyawan pada organisasi yang dipilih dan keinginannya, dan bermaksud untuk mempertahankan klub di dalam organisasi. dedikasi juga

merupakan harga karyawan, yang terkadang mengacu pada pola pikir loyalitas kepada perusahaan atau dedikasi kepada perusahaan. Dedikasi organisasi sering digambarkan dalam pandangan saya dan berkaitan dengan keterlibatan seseorang di dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah sikap yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja..

Salah satu keinginan perusahaan bisnis adalah membuat setiap anggota perusahaan memiliki kesenangan proses. Gaya manajemen lanjutan diakui sebagai salah satu indikator kepuasan kerja yang paling signifikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan aspirasinya bergantung pada gaya manajerial dan kepemimpinan yang luar biasa. Sebenarnya, pemimpin dapat mempengaruhi moral perusahaan, kesenangan tugas, keamanan, kehidupan kerja terbaik, dan tingkat kesuksesan. Pemimpin juga memainkan fungsi penting dalam mendukung lembaga, perusahaan, atau kelompok untuk mencapai impian mereka.

Gaya kepemimpinan tingkat lanjut adalah cara pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga individu bersedia melakukan kehendak kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun menurut saya mungkin tidak disukai. Seorang kepala yang efektif perlu menyadari alternatif, dalam posisi untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dengan pandangan untuk memaksimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjernihkan masalah sebagaimana mestinya. Pemimpin yang kuat dapat berdampak pada pengikut untuk memiliki optimisme yang lebih besar, keyakinan diri, dan dedikasi terhadap tujuan dan tugas perusahaan.

Kesenangan kerja adalah tujuan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang sangat baik, keinginan berorganisasi dapat tercipta sehingga akan timbul kebanggaan kerja dalam diri individu. kesenangan kerja adalah komponen penting bagi Anda untuk mempertahankan orang-orang hebat. faktor-faktor tertentu yang terkait dengan kesenangan proses adalah kesenangan yang terkait dengan pendapatan, manfaat, promosi, kondisi operasi, pengawasan, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja. kesenangan aktivitas mengacu pada "perasaan menyenangkan tentang pekerjaan seseorang, ini adalah hasil akhir dari membandingkan sifat-sifatnya".

Kegembiraan proses adalah perasaan puas seseorang atau tidak lagi relatif terhadap pekerjaannya yang ada dalam pertanyaan tujuan dan tujuan perilaku. kesenangan aktivitas merupakan kesesuaian antara harapan yang muncul dan imbalan yang diberikan melalui proses, sehingga kebanggaan proses juga erat kaitannya dengan teori keadilan, kesepakatan dan motivasi. Istilah kesenangan proses mengacu pada keseluruhan pola pikir individu terhadap aktivitasnya. seseorang dengan tingkat kegembiraan yang tinggi mengacu pada pola pikir yang baik lebih dekat dengan aktivitas, seseorang yang tidak puas dengan tugasnya menunjukkan pola pikir yang buruk lebih dekat dengan tugas.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis dan Sumber Data

Bentuk penelitian ini adalah studi survei, yaitu studi yang mengambil sampel dari populasi, menggunakan subjek penelitian dan penyebaran kuesioner sebagai alat pengumpulan statistik utama (Efendi dan Sari, 2014,35), kemudian informasi yang diperoleh disebutkan dan didefinisikan secara sistematis dalam rangka kesimpulan yang diterima. sumber fakta yang digunakan dalam tinjauan ini adalah:

#### 1.Data Primer

Data primer adalah informasi yang pertama kali diamati dan dicatat serta diambil langsung dari sumbernya. Data dari kuesioner merupakan sumber informasi utama dalam penelitian ini..

#### 2.Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti. Data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber perpustakaan, termasuk buku, jurnal, dan makalah lain yang relevan.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang atau gadget studi yang memiliki sifat dan sifat yang telah ditentukan berdasarkan sifat dan sifat tersebut. Sehingga dapat dipahami bahwa pengertian penduduk

Sebagai sekelompok orang atau item komentar yang memiliki setidaknya satu karakteristik yang sama. Konsisten dengan Hadi dalam Reza (2010; 43) populasi adalah seluruh kesulitan studi yang memiliki setidaknya satu sifat yang sama. Dalam pemeriksaan ini, penduduk yang bersangkutan menjadi tujuh puluh empat pegawai

Disperindag Kabupaten Gresik berstatus PNS. sementara sejumlah individu yang diteliti dikenal sebagai sampel. salah satu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan metode slovin, sistem slovin digunakan jika seluruh populasi diketahui.

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

dengan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Berdasarkan rumus tersebut, jika jumlah karyawan Disperindag Kabupaten Gresik berjumlah 74 orang, sedangkan margin error yang ditetapkan adalah 10%, maka untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{74}{1 + 74(0,1)^2}$$

$n = 29,8$

Nilai 29,8 dibuatkan sehingga menjadi 30 sampel yang digunakan pada penelitian ini.

### 3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian dari penelitian ini adalah komitmen organisasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

#### 1.Komitmen Organisasi (X1)

Konsep psikologis yang dikenal sebagai "komitmen perusahaan" berdampak pada pilihan orang untuk tetap menjadi anggota organisasi karena mencirikan hubungan antara karyawan dan majikan mereka.

#### 2.Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para karyawannya.

### 3. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah respon dari karyawan yang mengungkapkan bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka serta perasaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari menghargai pekerjaan atau pengalaman kerja mereka.

#### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Mengumpulkan statistik penggunaan teknik survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Hadi dalam Monikasari (2014; 38) menyatakan bahwa angket adalah pertanyaan yang sulit dan cepat yang telah disiapkan dan ditulis sebelumnya dengan bantuan peneliti, untuk meminta jawaban responden, angket tidak selalu berupa pertanyaan, tetapi juga dapat berupa pengumuman. Cara penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan sekaligus di lingkungan yang menjadi objek penelitian. Peneliti dapat menghemat waktu, uang, dan tenaga dengan menggunakan pendekatan survei, yang melibatkan penyebaran kuesioner langsung kepada responden.

#### 3.5 Metode Analisis Data

Penting untuk menerapkan tahapan metode pengolahan data berikut sebelum melakukan analisis data.:

1. Editing adalah tindakan membandingkan temuan dengan data penelitian dan membuat penyesuaian hasil untuk membuat pengkodean dan pendekatan statistik untuk pengolahan data lebih mudah.

2. Coding adalah proses pemberian rating berupa angka pada jawaban kuesioner untuk mengelompokkannya ke dalam kelompok yang sejenis. Menyederhanakan respons adalah tujuannya.

3. Scoring, yang melibatkan perubahan data kualitatif menjadi format kuantitatif. Lima kategori penilaian digunakan dengan skala Likert untuk mendapatkan skor ini, antara lain:

- a. 5 untuk respon sangat setuju
- b. 4 untuk respon jawaban setuju
- c. 3 untuk respon netral
- d. 2 untuk respon tidak setuju
- e. 1 untuk respon sangat tidak setuju

### 4. Tabulating

Tabulating yaitu tabel dengan data yang diperoleh, dengan harapan pembaca dapat dengan mudah memahami temuan penelitian. Setelah prosedur tabulasi, data selanjutnya diolah menggunakan perangkat lunak SPSS. Berikut langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis data.

#### 3.6 Uji Kualitas Data

Pengujian reliabilitas dan validitas kuesioner yang digunakan sangat penting dilakukan sebelum penelitian dilakukan. Untuk memastikan bahwa daftar pertanyaan yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian memiliki tahapan validitas dan reliabilitas yang memenuhi batasan yang diperlukan, maka dimaksudkan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pertanyaan.

##### 3.6.1 Uji Validitas

Pengecekan keabsahan daftar pertanyaan dilakukan dengan maksud untuk memahami reliabilitas kuesioner. Reliabilitas angket ada tiga macam validitas yang mungkin biasa terjadi, yaitu validitas isi, validitas rakitan, dan validitas terkait kriteria. Dalam uji validitas ini, uji validitas yang digunakan adalah uji validitas rakitan yang mengkorelasikan penilaian setiap butir soal dengan skor umumnya (Ghozali, 2011; 24).

Pengukuran validitas dalam tinjauan ini menunjukkan besarnya varians dari indikator-indikator yang diekstraksi melalui konstruk/variabel laten yang berkembang. Biaya ekstrak varians yang ideal setidaknya nol,05.

Ada kemungkinan pernyataan kuesioner tidak didasarkan dengan baik dalam kata atau kalimat, sehingga menimbulkan interpretasi tertentu. Untuk objek atau pernyataan yang tidak valid akan dihilangkan dan sekarang tidak dianalisis, sedangkan pernyataan yang valid dapat diteruskan ke tingkat pengujian reliabilitas (uji reliabilitas).

##### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pemeriksaan reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut dapat diandalkan atau lugas. Keandalan berkaitan dengan estimasi volume yang alat ukur terlihat dari stabilitas atau konsistensi batin informasi, solusi atau pernyataan, jika pengukuran dilakukan atau pengamatan diulang. Jika suatu alat ukur digunakan berulang kali dan akibat yang diperoleh sangat konstan,

maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Pemeriksaan reliabilitas menunjukkan volume yang alat ukur dapat memberikan hasil yang lebih sama sementara pengukuran berulang dilakukan pada objek yang sama. Harga keandaan minimal dan ukuran/tanda yang membentuk variabel laten yang dapat diterima adalah 0,60 (Ghozali, 2011;31).

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas.

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Normalitas melihat ambisi untuk menguji apakah dalam versi regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sejauh ini dianggap bahwa t melihat dan F melihat mengantisipasi bahwa biaya sisa mengikuti distribusi reguler. Ada dua cara untuk mengetahui apakah residual biasanya dialokasikan atau tidak, terutama melalui evaluasi grafis dan penilaian statistik (Ghozali, 2011;51).

#### 3.7.2 Uji Multikolinieritas

Pemeriksaan multikolinieritas berambisi untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel yang tidak memihak (unbiased). Jika multikolinieritas diamati, maka koefisien regresi variabel tidak pasti dan kesalahannya menjadi tak terhingga (Ghozali, 2011; 43). Salah satu strategi untuk mendiagnosis adanya multikolinieritas adalah dengan meneliti toleransi harga dan kebalikannya dari variance inflation issue (VIF). Toleransi mengukur variabilitas tidak bias yang dipilih yang tidak selalu ditentukan melalui variabel tidak bias lainnya. Harga toleransi rendah sama dengan biaya VIF tinggi = 1/Toleransi. Cutoff cost yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah toleransi harga kurang dari nol.1 atau identik dengan biaya VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2011;44).

#### 3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Tes ini melihat apakah residual dari satu pengamatan berbeda dalam varian dari yang lain dalam mode regresi. Homoskedastisitas, atau varian tetap antara residual satu pengamatan dengan pengamatan

berikutnya, merupakan tanda keberhasilan model regresi (Ghozali, 2011; 54).

### 3.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk menguji sejauh mana faktor independen—Komitmen Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja—mempengaruhi variabel dependen (Y). Berikut adalah persamaan regresi linier berganda.:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + E_2$$

Dimana:

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Gaya Kepemimpinan

Y = Kepuasan Kerja

b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

e = error / variabel pengganggu

### 3.9 Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji-t dikenal sebagai uji parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruhnya terhadap setiap variabel yang tidak bias menurut saya terhadap variabel berbasis.

Tinjauan t pada dasarnya digunakan untuk menentukan tingkat koefisien regresi yang luar biasa. Jika koefisien regresi berukuran baik menunjukkan bagaimana cara pengaruh salah satu variabel yang tidak bias (penjelas) menurut saya dalam menjelaskan variabel terikat. Ho = 0 untuk memeriksa koefisien spekulatif. Akibatnya, prosedur berikut digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan uji-t:

#### 1. Menentukan Ho dan Ha

(Interaksi antara variabel independen dan dependen tidak signifikan.)

(Interaksi antara variabel independen dan dependen sangat besar)

#### 2. Level of Significance

5% atau ( $\alpha$ ) = 0,05

#### 3. Hitung nilai t (t hitung)

4. Periksa dan bandingkan nilai t yang dihitung dengan tabel t.

5. Pilih standar berikut untuk persetujuan dan penolakan  $H_0$  :

Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ , dan  $X_2$  terhadap  $Y$ , apakah benar-benar berpengaruh secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011;89). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  : Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

$H_0$  : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Angka probabilitas signifikansi, khususnya, digunakan sebagai dasar untuk menentukan pilihan:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan versi untuk menjelaskan versi di dalam variabel berbasis (Ghozali, 2011; 72). Harga koefisien kemauan adalah antara nol dan satu. Cara biaya  $R^2$  yang kecil sehingga kemampuan variabel yang tidak memihak dalam menjelaskan versi variabel yang ditetapkan bisa sangat terbatas. Sebaliknya, biaya yang mendekati satu cara bahwa variabel yang tidak memihak menyediakan hampir semua catatan harus memprediksi varian dari variabel berbasis. Titik lemah esensial dari penggunaan koefisien kemauan adalah ketidakadilan yang lebih dekat dengan berbagai variabel independen yang diselimuti di dalam versi. setiap tambahan satu variabel tidak memihak, maka  $R^2$  harus booming tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dasar. akibatnya, banyak peneliti merekomendasikan untuk menggunakan biaya  $R^2$  yang disesuaikan sambil mengevaluasi versi regresi mana yang menyenangkan. tidak seperti  $R^2$ , biaya Adjusted  $R^2$  dapat tumbuh atau lebih rendah jika satu variabel yang tidak memihak ditambahkan ke model.

## 3. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Nilai  $f$  adalah koefisien regresi yang diselesaikan secara bersamaan dan bersamaan. Metode pengujian statistik dengan strategi ini biasanya digunakan untuk membandingkan antara dua atau lebih gadget rekaman. Yang mana dalam pengamatan tersebut, setiap objek atau record mengalami perlakuan berulang sehingga dapat ditentukan dimensi variansnya. Teknik pengujian dengan pendekatan ini biasanya dilakukan dalam eksperimen sampling kelompok dan sampling sub-institusi. Uji  $f$  bertujuan untuk melihat variabel yang tidak bias secara simultan atau kolektif. melalui penggunaan teknik tabel F, suatu nilai mungkin ditempatkan sebagai penilaian. Biaya mana yang akan memberikan hasil apakah dengan melihat penggunaan  $f$  bergantung dapat dinyatakan signifikan atau tidak.

Dalam pengamatan ini,  $F$  tilik digunakan untuk menentukan tingkat signifikansi pengaruh variabel independen secara bersamaan (concurrently) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011; enam puluh tiga). pada tampilan ini, spekulasi yang digunakan adalah :

$H_0$  : Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak.

b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.2. Deskripsi Data

Karakteristik responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja diidentifikasi dengan menggunakan deskripsi responden. Secara keseluruhan, 30 orang berpartisipasi dalam survei ini. Distribusi tanggapan dijelaskan secara lebih mendalam sebagai berikut:

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – Laki	18	60%
Perempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah

Data menunjukkan bahwa ada 18 responden yang diidentifikasi sebagai laki-laki (60%) dan 12 responden yang diidentifikasi sebagai perempuan (40%).

## 2. Responden Berdasarkan Usia

Dalam skenario ini, batasan usia untuk respons adalah usia. Usia responden ditunjukkan pada tabel berikut. :

Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
< 25 tahun	5	17%
25 < tahun < 40	17	56%
>40 tahun	8	27%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.2, mayoritas responden berusia antara 25 hingga 40 tahun sebanyak 17 orang atau 56%, karyawan berusia 25 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, dan karyawan berusia >40 tahun sebanyak 8 orang atau 28%.

## 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	2	6%
Sarjana (S1)	23	77%
Pasca Sarjana (S2)	5	17%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas, 2 responden atau 6% pekerja memiliki ijazah SMA, 23 responden atau 77% pekerja memiliki gelar sarjana (S1), dan 5 responden atau 17% pekerja memiliki gelar pascasarjana (S2)..

## 4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel berikut mengilustrasikan ciri-ciri masa kerja responden.:

Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 5 tahun	9	30%
5 – 10 tahun	8	27%
>10 tahun	13	43%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas lama karyawan bekerja selama > 10 tahun sebanyak 13 responden atau 43%, sebanyak 8 responden atau 27% lama bekerja 5-10 tahun, dan sebanyak sembilan responden, atau 30% pekerja dengan masa kerja kurang dari lima tahun, menanggapi survei tersebut.

## 4.3. Analisis Data

### 4.3.1. Uji Instrumen Data

Adapun perangkat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang dibagikan kepada 30 personel Disperindag Gresik, untuk diteliti validitas dan reliabilitasnya. Hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai acuan dalam memperoleh fakta untuk dianalisis lebih lanjut. Elemen-elemen yang akan diukur adalah atribut-atribut yang terdiri dari dedikasi organisasi, gaya manajemen, dan kesenangan tugas pekerja sebagaimana disebutkan di dalam butir-butir pertanyaan pada angket atau angket. Pengaruh validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel yang disebutkan di atas adalah sebagai berikut :

#### 4.3.1.1. Uji Validitas

Sejauh mana tes atau kumpulan kegiatan mengukur apa yang ingin diukur dikenal sebagai validitas tes. Menghitung nilai korelasi antara setiap item pernyataan dengan skor keseluruhannya menggunakan rumus korelasi product moment merupakan salah satu metode penilaian validitas (rhitung). Dengan membandingkan rhitung dengan rtabel, temuan studi validitas yang dilakukan pada komputer dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21.00 ditampilkan. Sementara itu, nilai yang dihitung ditampilkan dalam Korelasi Total Item Terkoreksi program SPSS versi 21.00. Pengambilan keputusan apakah item atau variabel yang diteliti sah jika rhitung > rtabel.

#### 1) Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Komitmen Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5. Validitas instrumen untuk variabel Komitmen Organisasi (X)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KO 1	0,899	0,361	Valid
KO 2	0,855	0,361	Valid
KO 3	0,911	0,361	Valid
KO 4	0,914	0,361	Valid
KO 5	0,836	0,361	Valid
KO 6	0,906	0,361	Valid
KO 7	0,926	0,361	Valid
KO 8	0,834	0,361	Valid
KO 9	0,851	0,361	Valid
KO 10	0,875	0,361	Valid
KO 11	0,891	0,361	Valid
KO 12	0,823	0,361	Valid
KO 13	0,883	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

## 2) Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Validitas instrumen untuk variabel Gaya Kepemimpinan (Y)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
GK 1	0,949	0,361	Valid
GK 2	0,920	0,361	Valid
GK 3	0,894	0,361	Valid
GK 4	0,935	0,361	Valid
GK 5	0,921	0,361	Valid
GK 6	0,871	0,361	Valid
GK 7	0,900	0,361	Valid
GK 8	0,832	0,361	Valid
GK 9	0,931	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

## 3) Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7. Validitas instrumen untuk variabel kepuasan kerja (Z)

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan
KK 1	0,837	0,361	Valid
KK 2	0,866	0,361	Valid
KK 3	0,939	0,361	Valid
KK 4	0,902	0,361	Valid
KK 5	0,922	0,361	Valid
KK 6	0,879	0,361	Valid
KK 7	0,818	0,361	Valid
KK 8	0,884	0,361	Valid
KK 9	0,903	0,361	Valid
KK 10	0,898	0,361	Valid
KK 11	0,913	0,361	Valid
KK 12	0,940	0,361	Valid

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

### 4.3.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian pada validitas atas variabel-variabel tersebut (komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan Kerja), maka dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Besarnya nilai Alpha pada software SPSS versi 21.00 menunjukkan temuan analisis reliabilitas. Asumsi yang digunakan untuk menghitung dependabilitas suatu variabel adalah dapat dipercaya jika nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Berikut ini rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.

Tabel 4.8. Hasil Reliabilitas

Variabel	$r_{alpha}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,755	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,754	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,773	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

### 4.3.2. Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.2.1. Uji Normalitas

Jika sampel berasal dari populasi normal, maka akan lolos uji normalitas. Signifikansi Asimtotik (probabilitas) dan tingkat signifikansi dibandingkan dalam pengujian ini menggunakan teknik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Berikut standar evaluasinya:

1) Data sampel berasal dari distribusi normal jika signifikansi asimtotik (probabilitas) > ambang signifikansi ( $\alpha$ ) ada.

2) Signifikansi Asimtotik (probabilitas) Tingkat Signifikansi ( $\alpha$ ) menandakan distribusi data sampel yang tidak normal.

Tabel di bawah ini menampilkan hasil penilaian normalitas masing-masing variabel:

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Normalitas dengan Kolmogorov - Smirnov

Variabel	Asymp. Sig	$\alpha$	Keterangan
Unstandardized Residual	0,515	0,05	Normal

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Dari perhitungan uji Kolmogorov-Smirnov terlihat bahwa nilai signifikansi asimtotik variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan sebesar 0,515 memang lebih besar dari 0,05 yang berarti data tersebut dinyatakan berdistribusi normal atau berdistribusi normal.

#### 4.3.2.2. Uji Multikolinieritas

Uji linearitas berganda digunakan untuk mengetahui apakah keterkaitan antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya dalam model sempurna atau tidak. Kriteria berikut digunakan untuk melakukan pengujian multikolinieritas:

1) Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10 terjadi multikolinieritas



2) Jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	α	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,229	4,366	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,229	4,366	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

#### 4.3.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians antara residual dari satu observasi dengan observasi lainnya dalam mode regresi. Model regresi homoskedastik adalah model di mana varians antara residu dari satu pengamatan dan pengamatan lainnya adalah tetap. Berikut adalah cara identifikasi heteroskedastisitas:

- 1) Nilai probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- 2) Nilai probabilitas < 0,05 berarti terkena heteroskedastisitas.

Tabel di bawah ini memberikan gambaran menyeluruh tentang temuan perhitungan data:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas dengan metode Glejser

Variabel	Taraf Signifikansi	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,05	0,421	Bebas Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,05	0,269	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas kedua variabel diatas 0,5 yang berarti bebas dari heteroskedastisitas

#### 4.3.3. Uji Hipotesis

##### 4.3.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Persamaan regresi berganda secara umum ditulis:

$$Z = a + b_1X + b_2Y$$

Dimana:

Z = Variabel Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, = Koefisien regresi partial

X = Variabel Komitmen Organisasi

Y = Variabel Gaya Kepemimpinan

Temuan analisis perangkat lunak SPSS 21.00 ditunjukkan pada tabel di bawah ini untuk menunjukkan dampak gabungan dari faktor independen terhadap variabel dependen:

Tabel 4.12. Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Constant	5,725
Komitmen Organisasi	0,049
Gaya Kepemimpinan	1,102

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Berikut kesimpulan yang diambil dari hasil perhitungan software komputer SPSS versi 21.00.:

$$Z = 5,725 + 0,049X + 1,102Y$$

Arti dari masing-masing koefisien variabel diberikan di bawah ini berdasarkan persamaan regresi di atas:

1) a = Konstanta sebesar 5,725 menyatakan bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X), variabel Gaya Kepemimpinan (Y) dianggap konstan maka Kepuasan Kerja (Z) Karyawan akan positif.

2) b<sub>1</sub> = 0,049 koefisien regresi Komitmen Organisasi (X) sebesar 0,049 yang berarti apabila Gaya

Kepemimpinan (Y) konstan, maka dengan adanya peningkatan Komitmen Organisasi yang akan mengakibatkan Kepuasan Kerja (Z) Karyawan meningkat.

3) Jika Komitmen Organisasi (X) tetap, peningkatan Gaya Kepemimpinan (Y) akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan karena  $b_2 = 1,102$ , atau koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (Y) adalah 1,102. (Z).

#### 4.3.3.2. Uji t

Analisis statistik untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Komitmen Organisasi (X) dan Gaya Kepemimpinan (Y) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z) secara terpisah. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis uji t.:

Tabel 4.13. Uji t

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,430	2,074	0,671	Tidak ada pengaruh
Gaya Kepemimpinan	6,396	2,074	0,000	Ada pengaruh

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Uraian hasil uji t sebagai berikut:

1) Uji t yang berkaitan dengan komitmen organisasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Dari nilai thitung sebesar 0,430 lebih kecil daripada ttabel sebesar 2,074 dan nilai signifikansi 0,671 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

2) Uji t yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan (Y) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Dari nilai thitung sebesar 6,396 lebih besar daripada ttabel sebesar 2,074 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

#### 4.3.3.3. Uji F

Saat memeriksa dampak simultan dari beberapa faktor independen pada satu variabel dependen, uji F digunakan. Di bawah ini adalah tabel dengan hasil analisis uji F:

Tabel 4.14. Hasil Uji F

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
100,235	3,342	0,001	Secara simultan berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Dari hasil perhitungan yang diperoleh nilai Fhitung sebesar 100,235 angka tersebut berarti Fhitung lebih besar daripada Ftabel dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, sehingga kedua variabel diduga secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Disperindag Gresik.

#### 4.3.3.4. Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa baik variabel dependen dapat dijelaskan oleh perubahan variabel independen.  $R^2$  memiliki nilai antara 0 dan 1, dan semakin dekat dengan 1 model dianggap lebih baik. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ):

Tabel 4.15. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

R	$R^2$	Keterangan
0,949	0,901	Persentase pengaruh 90,1%

Sumber : Data diolah SPSS Versi 21.0

Perhitungan tersebut menghasilkan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai Disperindag Gresik masing-masing sebesar 9,9% dan 90,1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel di luar modus sedangkan variabel bebas dalam modus (komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan) tidak dipengaruhi oleh faktor atau variabel di luar modus.

## KESIMPULAN

### 5.1. Kesimpulan

Dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini dengan menjawab beberapa rumusan masalah berikut ini :

a. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Disperindag Gresik.

b. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindag Gresik.

c. Variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan dan bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Disperindag Gresik.

## 5.2. Saran

Dari hasil penelitian ini dapat disarankan kepada pihak lain untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja di Disperindag Gresik.

## DAFTAR PUSTAKA

Bashaw, R., & Grant, E. S. (2008). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(2), 41 – 56.

Brooke, P., Russel, D. & Price, J. 2008. Discriminant validation of measure of job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*. Volume 73. Halaman 139-145.

Dessler, Gerry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.

Edwin B. Flippo 2011, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara

Husein, Umar. (2011). *Metologi Penelitian untuk Skripsi dan Tensis bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Luthans Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi, Yogyakarta.

Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Meyer J P, Stanley D J, Herscovitch L and Topolnytsky L (2002), “Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, pp. 20-52

Mitchell, O. M., D. Layton., S. Gaylene., dan J. Gover. 2014. The Impact of Individual, Organizational, and Environmental Attributes on Voluntary Turnover Among Juvenile Correctional Staf Members. *Justice Quarterly: Academy of Criminal Justice Science*, 17(2), 332-357.

Mowday, RT., Streers, RM and Porter, LW., (1979). The Measurement Of Organizational Commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol 14, pp.24-33.

Musanef. 2016. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Gunung Agung: Jakarta.

Richard T. Mowday, Lyman W. Porter, Richard M. Steers. 2009. *Employee-organization linkages: the Psychology of Commitment*.

Steers, R.M. 2009. Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.

Suwatno (2009: 165). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Bandung : Alfabeta.