

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR**

**Muhammad Taufik<sup>\*1</sup>, Jeni Kamase<sup>2</sup>, Didiek Handayani Gusti<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : <sup>\*1</sup>taufikmt75@gmail.com , <sup>2</sup>jeni.kamase@gmail.ac.id , <sup>3</sup>didiek@stienobel-indonesia.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebuah desain penelitian yang berbasis survei menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada 65 pegawai atau responden yang merupakan sampel dari keseluruhan populasi responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pegawai.**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of leadership, work motivation and organizational commitment partially and simultaneously on job satisfaction of the employees of the Regional Development Planning, Research and Development Agency of the Selayar Islands Regency.*

*The form of research used in this research is a survey-based research design examining and analyzing the influence between variables. Data collection was done by distributing questionnaires. This research was conducted on 65 employees or respondents who were a sample of the entire population of respondents. The data analysis used is multiple linear regression analysis.*

*The results of multiple linear regression analysis show that transformational leadership, work motivation and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional*

*Development Planning, Research and Development Agency of Selayar Islands Regency. The results of the analysis show that of the three variables studied, the variable organizational commitment has the most dominant influence on employee job satisfaction in the development planning agency, research and development of the Selayar Archipelago district.*

**Keywords : Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment And Employee Job Satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting, karena kepuasan kerja pegawai berfungsi sebagai salah satu kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, pegawai menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Hal ini, yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting di era globalisasi ini (William, 2013).

Rendahnya kepuasan kerja pada pegawai seringkali ditemukan di Indonesia. Salah satu dampak dari rendahnya kepuasan kerja yaitu hilangnya semangat kerja yang berakibat pada penurunan produktivitas kerja. Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara *theoretical* maupun *practical* karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh (dalam Akbar, 2011).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang membuat pegawai semangat dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan faktor sikap. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan social individu diluar kerja. Kepuasan kerja dapat menggambarkan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, jika pegawai merasa bahagia dalam bekerja maka mereka akan merasakan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan atribut yang sangat penting untuk di ukur oleh suatu organisasi atau perusahaan (Anonymous, 2011). Pada saat ini kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi.

Setiap instansi memerlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi pendorong terjadinya perubahan instansi serta seluruh bawahannya kearah yang lebih baik agar tercipta kepuasan kerja yang lebih baik pula. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong instansi kearah yang lebih baik adalah kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawainya sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi bahkan melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya.

Sehubungan dengan kepemimpinan pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat diketahui bahwa pimpinan di Bappelitbanda Kepulauan Selayar masih belum dapat memanfaatkan secara maksimal sumber daya manusia yaitu pegawainya dalam menerapkan manajemen kepemimpinannya untuk mencapai tujuan badan tersebut. Fenomena ini terjadi karena pimpinan yang sering berganti sedangkan pegawai jarang terjadi pergantian dengan pimpinan yang baru, maka perlu mengetahui watak dan karakter dari pegawainya untuk ditempatkan dalam organisasi. Hal ini membutuhkan waktu yang lama sedangkan masa jabatan seorang pemimpin tergantung dari kebijakan daerah.

Selain kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi telah menjadi salah satu segmen yang banyak diteliti dalam bidang manajemen dalam kaitannya dengan profesi yang berbeda. Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat membuat pegawai untuk bekerja lebih baik, efektif, efisien dan bahagia dalam mengerjakan tugas. Motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri pegawai. Melalui motivasi intrinsik membuat pegawai sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Kepemimpinan dalam pandangan Human Capital Management juga merupakan factor yang sangat penting mengingat kinerja organisasi maupun pribadi akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dikembangkan oleh organisasi maupun sifat kepemimpin[an yang dimiliki oleh masing-masing individu, (Hidayat & Latief, 2018)

Komitmen merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan terhadap keputusan pegawai untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi. Ada tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif Robbins (2013). Komitmen afektif berkaitan dengan adanya perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen berkelanjutan berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen normatif berkaitan dengan kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral atau etis. Pada tiap individu ketiga komponen tersebut dapat muncul dalam derajat yang berbeda-beda dan untuk mengetahuinya perlu memperhatikan ciri-ciri yang menunjukkan suatu komitmen organisasi pada individu tersebut Robbins (2013).

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka kami tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar dari aspek kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

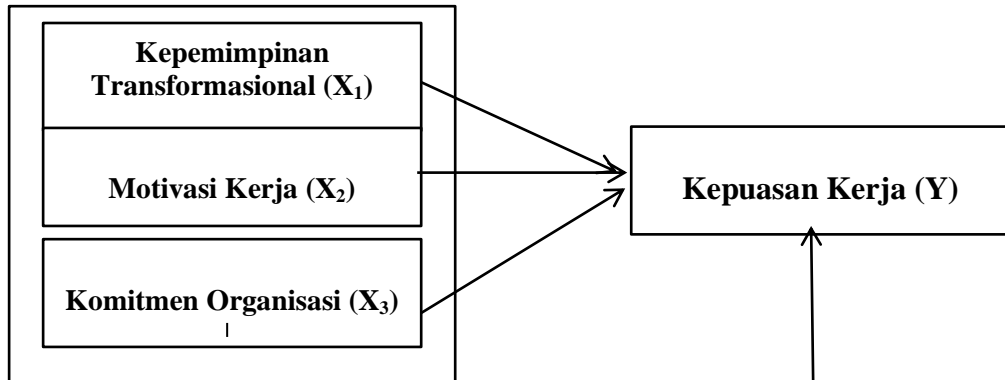
McShane, (2013) kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan komunikasi dan pemodelan visi untuk unit organisasi atau pekerjaan dan karyawan menjadi transparansi untuk memperjuangkan visi organisasi tersebut.

Siagian (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Sedangkan Allen dan Mayer (2011) mendefinisikan komitmen organisasi yaitu kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi.

Robbins (2013) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan Luthans (2013) menambahkan definisi kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting.

Maka berdasarkan uraian di atas penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1: kerangka konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Variabel komitmen organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan anatar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, sebanyak 65 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang.

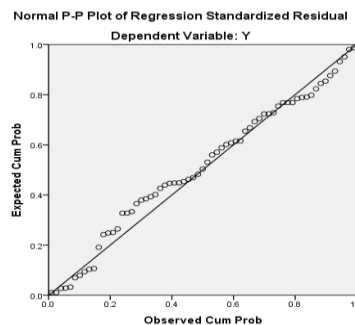
## HASIL PENELITIAN

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sahih untuk digunakan sebagai alat ukur. Dari hasil pengujian disimpulkan semua indikator pada variabel kepemimpinan transformasional,

motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dinyatakan valid. Nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,244).

Realibilitas dilakukan untuk menguji konsistensi pengukuran. Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan software SPSS, semua nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu (>0.60), oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

**Gambar 2. Grafik normal P-plot**



Hipotesis penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.492	4.056		7.271	.000
Kepemimpinan transformasional (X1)	.379	.187	.248	2.025	.047
Motivasi kerja (X2)	.426	.188	.278	2.271	.027
Komitmen Organisasi (X) 3	.670	.200	.356	3.352	.001

Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar  $(\beta)$  29,492. Kontribusi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar  $(R^2)$  0,579 atau 57,9%. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,379, nilai koefisien regresi  $X_2$  0,426, nilai koefisien regresi  $X_3$  0,670 dan nilai konstanta 29,492. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.492 + 0,379 X_1 + 0,426 X_2 + 0,670 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai semua variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dinaikkan, maka nilai  $Y$  akan naik mengikuti perubahan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ . Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,761 koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,579 atau memiliki arti bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 57,9%. Karena nilai  $a$ ,  $b$ ,  $c$  dan  $d$  positif, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian dengan Uji  $t$  terhadap variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,047 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,025 > 1,998$ . Maka  $H_a$  di terima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbanda Kabupaten Kepulauan Selayar ”.

Hasil pengujian dengan uji  $t$  terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,027 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,271 > 1,998$ . Maka  $H_a$  di terima dan  $H_o$  ditolak. Jadi motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbanda Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil pengujian dengan uji  $t$  terhadap variabel komitmen organisasi diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,352 > 1,998$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbanda Kabupaten Kepulauan Selayar ” Hipotesa I dan III diterima”.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	323.241	3	107.747	21.693	.000 <sup>b</sup>
Residual	302.975	61	4.967		
Total	626.215	64			

Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F$  hitung 21,693 jika dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel sebesar 2,760 pada taraf signifikansi 5%. Hal ini membuktikan  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $21,693 > 2,760$ . Dengan begitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hipotesis II diterima.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 <sup>a</sup>	.579	.558	2.696

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020



Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai R Square sebesar 0,579. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,579 atau 57,9% sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh faktor atau dimensi lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  2.025 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Pada awalnya banyak yang berpendapat bahwa kepemimpinan itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari. Pimpinan Bappelitbanda dalam menjalankan tugasnya masih belum menunjukkan hubungan yang akrab dengan bawahannya misalnya sikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan dan memberikan kesejahteraan. Hal ini ditunjukkan dari sikap pimpinan yang kurang terbuka dengan pegawainya, pimpinan tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hasil analisis tersebut mendukung fenomena yang terjadi dilapangan, dimana kepemimpinan transformasional yang dijalankan pimpinan Bappelitbanda belum maksimal karena pimpinan yang sering berganti sedangkan pegawai jarang terjadi pergantian. Dengan pimpinan baru, maka perlu mengetahui watak dan karakter dari pegawainya untuk ditempatkan dalam organisasi. sehingga pimpinan menjadi kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh bawahannya.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam, yang terjadi diantara orang-orang yang menginginkan perubahan yang signifikan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pimpinan dan pengikutnya (bawahan). Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan itu berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pimpinan berada didalam dan bukan diluar situasi.

Kepemimpinan transformasional dalam organisasi merupakan penggambaran langkah kerja bagi pegawai yang berada dibawahnya. Pegawai yang sudah memiliki kepuasan kerja merasa bahwa pimpinan dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada pegawai terhadap pemimpin tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan yang ada pada pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Lystia Putri, Vania dan Widjaja, Hannes (2018 :1) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, penghargaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, selain itu kepemimpinan transformatif juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $t_{hitung}$  2.271 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. pegawai yang memiliki motivasi kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi, dengan motivasi yang kuat dalam diri pegawai Bappelitbanda membuat pegawai selalu berusaha mengerjakan tugasnya tepat waktu. Hal ini mempengaruhi tingkat prestasi pegawai dan juga kenaikan jabatan, pegawai akan semakin puas apabila motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal pegawai tinggi. Tingginya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai, Jadi diharapkan pimpinan mampu mempertahankan dan terus memberikan motivasi/dorongan lagi kepada pegawainya dalam bekerja sehingga semua yang menjadi tujuan intansi bisa tercapai dengan baik serta kepuasan kerja pegawai pun meningkat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat memotivasi serta mempengaruhi semangat kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan secara langsung mempengaruhi prestasi pegawai. Pegawai Bappelitbanda memiliki kinerja kerja yang optimal, merasa sudah cukup puas dengan keadaan dan pekerjaan mereka yang ada serta merasa tenang dan sudah puas dengan pekerjaannya.

Hal Ini menunjukkan bahwa sikap pegawai muncul dari dalam dirinya sendiri sebagai dorongan tanpa ada paksaan sehingga berpengaruh akan rasa kepuasan kerja bagi para pegawai Bappelitbanda. Motivasi merupakan bagian pendorong atau kehendak dari dalam diri pegawai yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Dalam kaitan ini tentunya motivasi hanya ditujukan pada pegawai yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan mendapat pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya, sehingga ada rasa kepuasan dalam dirinya.

Motivasi dalam melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan dengan adanya dorongan yang menyangkut kebutuhan social psikologis, sosial ekonomi, kondisi lingkungan kerja dan tanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri. Motivasi yang dinilai seperti ini berpengaruh kepada kepuasan kerja bagi para pegawai Bappelitbanda.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Maindoka, Tewel, Rumokoy (2017) meneliti tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi sulawesi utara. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompesasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan



terhadap kepuasan kerja pada dinas penanaman modal dan pelatanaan terpadu satu pintu provinsi Sulawesi utara.

### **3. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t nilai  $t_{hitung}$  3.352 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi paling dominan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. karena memiliki nilai uji paling tertinggi diantara variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dan ketiga diterima.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah komitmen organisasi. komitmen organisasi juga merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi untuk mencapai kepuasan kerja pegawai. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dimensi *Affective Commitment*, *Continuance Commitment* dan *Normative Commitment*. Cara untuk membuat individu mempunyai komitmen pada organisasi adalah dengan melihat dukungannya terhadap organisasi, pegawai memiliki komitmen yang tinggi akan menerima semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu sikap bersedia melakukan upaya ekstra demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi merupakan evaluasi dari komitmen, serta adanya ikatan emosional yang kuat dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai akan berkomitmen terhadap organisasinya.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasinya maka tercipta pula kepuasan kerja bagi pegawai, kepuasan pegawai terjadi dalam pekerjaan apabila pegawai tersebut mengerjakan tugas sesuai target yang sudah ditentukan oleh atasannya. Diharapkan pimpinan bisa mempertahankan dan mendorong pegawainya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki dengan melihat juga kebutuhan serta keinginan dari setiap pegawainya sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Disis lain pegawai yang memiliki komitmen akan membuat mereka akan tetap bertahan dalam organisasinya karena merasa adanya suatu ikatan emosional, rasa menyatu dan rasa memiliki organisasinya). Komitmen menimbulkan perasaan yang mengikat bagi para pegawai untuk memberikan dirinya, pengabdianya dan balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. Perasaan yang muncul dari dalam diri para pegawai untuk melaksanakan tugas yang telah diterimanya.

Hal inilah yang dapat meningkatkan loyalitas para pegawai Bappelitbanda dan menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaannya semakin meningkat. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi tidak saja merasa karena kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasinya atau merasa takut kehilangan hak-hak yang akan mereka terima, tetapi lebih dari itu yaitu kemauan dari dalam diri, tanpa paksaan dan kepentingan tertentu atau dengan kata lain adanya kemauan yang total dari dalam diri para pegawai.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Andi Ratna Sari Dewi (2017). Meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten mamuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian kabupaten mamuju.

### **4. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.**

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara bersama-sama/simultan (uji F) bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai  $F_{hitung}$  21.693 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.76 dengan sig 0.000. secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

Dari hasil penelitian juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,579. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,579 atau 57,9% sedangkan sisanya 42,1% dipengaruhi oleh factor atau dimensi lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai berdampak positif terhadap kelangsungan instansi. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada perbedaan dari pimpinan antara apa yang diharapkan pegawai. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan pegawai tidak puas, sebaliknya jika apa yang didapat lebih tinggi dari yang diharapkan maka pegawai akan merasa puas. Bappelitbanda hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para pegawai karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang sudah memiliki kepuasan kerja merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada pegawai terhadap pemimpin tersebut. Pada akhirnya apabila kepemimpinan sudah dilaksanakan dengan baik maka motivasi kerja dan komitmen organisasi yang baik dapat terbentuk secara alamiah dan berpengaruh pada masing-masing individu serta kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Artinya semakin tinggi variabel independen maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.
3. Hasil analisis menunjukkan dari ketiga variabel independen yang diteliti variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.

## DAFTAR PUSTAKA

Anonymous. 2011. Transmission Electron Microscope (TEM). Accessed from uni.Edu.Com on Saturday. March 12. 2011.

Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

Allen, N.J., & Mayer, J.P (2010). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Allen, Natalie J, Jhon P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. I No. I

Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.

Luthanz, F. (2013). *Organizational behavior*. Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill

Meshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York. Mcgraw-Hill.

Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat.

Siagian, Sondang.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

William. T. & Setiawan.R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, I(1), 1-18.