

## DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR

**Handry Sudiarta Athar**

Pascasarjana Universitas Mataram

---

### Article Information

**Category:** Business and finance, Research Paper

**Corresponding author:**  
andre\_sudiarta@yahoo.com  
Universitas Mataram, Jl.  
Majapahit No.62, Gomong,  
Kec. Selaparang, Kota  
Mataram, Nusa Tenggara  
Bar. 83115

**Reviewing editor:**  
Rachma Zannati, STEI  
Indonesia, Jakarta, Indonesia

Received 17 Sep 2019  
Accepted 20 Apr 2020  
Accepted author version  
posted online: 12 May 2020



Published by Economics  
Faculty of Attahiriyah  
Islamic University

---

### ABSTRACT

**Purpose-** *The purpose of this study was to determine the impact of leadership style, organizational commitment, and job satisfaction on employee performance*

**Design/methodology/approach-** *The type of research is the Assosiative, the location of the research at the Social Service of East Lombok Regency, the sampling technique is accidental sampling based on convenience with a sample of 40 employees. The data used are primary data through questionnaires containing respondents' answers. The collected questionnaires were analyzed by descriptive analysis and then analyzed using the SPSS program.*

**Findings-** *Descriptive analysis results show that the performance of employees is classified as very high. While the leadership style is high, organizational commitment and job satisfaction are high. The results of testing the research hypothesis show both simultaneously and partially that leadership style, organizational commitment, and job satisfaction significantly influence the performance of East Lombok Regency Social Service employees*

**Implications-** *Organizations need to increase the effectiveness of leaders through periodic leadership training involving leaders at the middle level. In addition, it is necessary to consider increasing commitment to maintain the sustainable performance of employees*

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



© 2020 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-NC-SA) 4.0 license

To link this article

<http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/402>

# DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR

**Handry Sudiarhta Athar**

Pascasarjana Universitas Mataram, Indonesia

Email: andre\_sudiartha@yahoo.com

## ABSTRAK

**Tujuan**– Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui dampak dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

**Metode**– Jenis penelitian Asosisatif, lokasi penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur, teknik sampel adalah *accidental sampling* berdasarkan *covenience* dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang pegawai. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner yang berisi jawaban-jawaban responden. Kuesioner yang telah terkumpul dianalisis dengan analisis deskriptif dan kemudian dianalisis menggunakan program SPSS.

**Temuan**– Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja pegawai tergolong sangat tinggi. Sementara gaya kepemimpinan tergolong tinggi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sama-sama tergolong tinggi. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan baik secara simultan maupun secara parsial bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur.

**Implikasi / keterbatasan**–Organisasi perlu meningkatkan efektivitas pemimpin melalui pelatihan kepemimpinan secara berkala yang melibatkan pimpinan di level menengah. Selain itu, perlu mempertimbangkan peningkatan komitmen untuk menjaga kinerja yang berkelanjutan dari pegawai

**Kata Kunci:** Kinerja, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

## 1. Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan. Perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu dari setiap anggota organisasinya dalam menjalankan setiap tugas serta beban kerjanya. Setiap organisasi selalu menuntut kepada setia pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional. Masalah kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, atau dengan kata lain tingkat kinerja seorang pegawai tergantung faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3), sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjaga keoriginal dari proses pembinaan PNS yang dilaksanakan berlandaskan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang berlandaskan pada sistem prestasi kerja. Pada Dinas sosial Kabupaten Lombok Timur, berdasarkan studi pendahuluan menemukan bahwa realisasi kinerja Tahun 2017 masih rendah jika dibandingkan dengan target nasional. Dari relisasi tercapainya indikator kinerja tersebut yang masih rendah dari target nasional tentunya disebabkan oleh berbagai faktor terutama faktor internal pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Penurunan pencapaian indikator dari beberapa target nasional merupakan pekerjaan rumah bagi semua pegawai Dinas sosial Kabupaten Lombok Timur agar kedepan dapat meningkatkan lagi

kinerjanya dalam merekrut keterbatasan faktor eksternal seperti ketersediaan lapangan kerja, dan mental masyarakat cenderung kontra produktif dalam memanfaatkan bantuan sosial dari pemerintah. Berdasarkan studi pendahuluan menemukan bahwa realisasi kinerja Tahun 2017 masih rendah jika dibandingkan dengan target nasional. Kondisi ini mencerminkan masih perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi, motivasi, komitmen, kepemimpinan dan faktor lainnya. Dalam konteks penelitian di sektor pemerintahan, kepemimpinan dan komitmen lebih banyak diadopsi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai (misalnya Edwin & Marnis, 2015; Babalola, 2016; Patiar & Wang, 2016; Indriyati, 2018; Rego, Supartha & Yasa, 2017; Khan et al., 2019; Patiar & Wang, 2016). Meskipun banyak penelitian telah berusaha untuk menjelaskan anteseden dan konsekuensi dari gaya kepemimpinan, namun hasil studi dinyatakan kurang konsisten (Dai et al., 2013). Misalnya, Wang et al. (2011) melaporkan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja di semua tingkatan organisasi, sedangkan peneliti lain melaporkan temuan campuran mengenai hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja di tingkat organisasi (Avolio et al., 2009). Dengan demikian, para peneliti telah menekankan perlunya menguji ulang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tingkat individu (Wang et al., 2011). Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan, yaitu Dinas sosial Kabupaten Lombok Timur.

Selain kepemimpinan, komitmen juga banyak dipercaya sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Meski demikian, beberapa studi di Indonesia menemukan bahwa komitmen organisasi tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (Darmawa et al., 2019; Indarti et al., 2017). Selain komitmen, salah satu faktor yang banyak menimbulkan kontroversi dalam kaitannya sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Hasil studi sebelumnya memberikan kesimpulan yang berbeda pada arah hubungan kepuasan kerja dengan kinerja. Dalam teori motivasi pengharapan yang dikembangkan oleh Vroom (1964) menempatkan sebuah proses hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja, dimana kinerja dapat mempengaruhi *reward*, dan *reward* ini akan mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada motivasi karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja ditempatkan setelah kinerja. Meski demikian, Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja merupakan dua hubungan yang paling kontroversi, meskipun dalam studi-studi sebelumnya ditemukan bahwa ada bukti bahwa karyawan yang puas memiliki kecenderungan berkinerja baik.

Menindaklanjuti kesenjangan studi-studi sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas sosial Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini bermanfaat bagi pengambil kebijakan di bidang kepegawaian untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, studi ini dapat memberikan klarifikasi pada kesenjangan pada model hubungan kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja dan kinerja.

## 2. Kajian Pustaka

Salah satu teori yang mendasari dalam penelitian ini adalah teori pertukaran sosial (*social exchange theory*). Menurut teori pertukaran sosial, karyawan individu berinteraksi dan memiliki kebutuhan untuk memberikan timbal balik dari apa yang dilakukan oleh organisasi atau

orang di sekitarnya. Dengan kata lain, jika karyawan merasa didukung oleh organisasi, maka ia akan membalas dukungan itu dalam bentuk motivasi kerja yang tinggi. Blau (1983) menggambarkan hubungan seperti itu sebagai norma timbal balik. Ketika norma timbal balik terpenuhi, hubungan saling percaya dan loyal akan berkembang di antara karyawan (Cropanzano & Mitchell, 2005). Teori pertukaran sosial telah digunakan untuk menjelaskan cara organisasi menerapkan dan mempraktikkan berbagai kegiatan pendampingan atau menghasilkan ide untuk desain pekerjaan, yang memungkinkan karyawan merasakan dukungan organisasi dan mempercayai mereka. Akibatnya, karyawan mengembangkan komitmen untuk organisasi, sehingga menghasilkan peningkatan dan kinerja pekerjaan (Piening, Baluch, & Salge, 2013).

### **Kinerja Pegawai**

Bernardin (2013:19) memberikan definisi kinerja sebagai hasil kerja yang sangat berkaitan dengan tujuan strategis dari suatu organisasi, kepuasan, pemberian kontribusi ekonomi. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dalam bahasa Indonesia adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau pencapaian kerja seseorang berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya. Secara umum, model kinerja pegawai didasarkan pada tiga aspek, yaitu internal (seperti motivasi, kemampuan, sikap) dan eksternal (seperti lingkungan organisasi meliputi teknologi, kepemimpinan, budaya, dan lainnya). Dari sisi internal, kepuasan kerja dan komitmen merupakan dua komponen sikap yang paling umum (Robbins dan Judge, 2016), dan faktor kepemimpinan merupakan faktor eksternal diluar diri individu pekerja.

### **Hubungan antar variabel**

Kurniawati (2015:12) menyebutkan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang karisma kepribadian yang diangkat baik secara formal maupun nonformal yang mempengaruhi kelompok yang dibawahnya guna mengarahkan kelompok tersebut untuk mencapai setiap tujuan yang ingin dicapai. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya.

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Menurut penelitian sebelumnya bahwa pemimpin memiliki pengaruh pada pengikut yang membuat mereka terhubung dengan visi pemimpin melalui kepercayaan yang lebih tinggi dan hubungan timbal balik, yang pada akhirnya memotivasi pengikut untuk meningkatkan tingkat komitmen mereka dan karenanya kinerja tugas (Babalola, 2016; Rego, Supartha & Yasa, 2017; Khan et al., 2019; Patiar & Wang, 2016). Babalola (2016) mengungkapkan prediksi kinerja pekerjaan yang dapat dinaik turunkan oleh penerimaan

bawahan pada gaya kepemimpinan. Rego et al. (2017) dan Kahn. (2019) juga menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kepemimpinan semakin baik, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Patiar & Wang (2016) menemukan bahwa kepemimpinan mempengaruhi dimensi kinerja non-finansial dan sosial dan lingkungan departemen hotel secara langsung dan tidak langsung melalui komitmen. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa semakin gaya kepemimpinan yang diterapkan diterima oleh bawahan, maka akan semakin tinggi kinerja bawahan, dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kuntjoro (2012:27) mengemukakan bahwa, komitmen organisasi didefinisikan sebagai (a) adanya kemauan yang kuat untuk tetap berada dan menjadi bagian dari organisasi, (b) kemauan untuk melakukan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi, dan (c) keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap setiap nilai dan aturan organisasi. Dari pengertian di atas komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai pada organisasi serta proses yang berlanjut dengan dan atas nama anggota organisasi menunjukkan perhatian terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan secara sungguh-sungguh berkarir, loyal terhadap organisasi, berusaha secara optimal pencapaian tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bergabung dalam kelompok organisasi. Indriyati (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa efek mediasi (efek tidak langsung) perilaku OCB ditemukan di antara kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, yang dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja semakin tinggi kinerja, dan jika dimediasi, OCB kinerja juga menjadi lebih tinggi.

Komitmen organisasi akan melahirkan rasa keterikatan yang kuat dalam diri pegawai terhadap organisasi tempat mengabdikan. Apabila pegawai telah merasakan keterikatan emosional ini maka dia menjadi lebih giat dan senang dalam bekerja sehingga pencapaian kerjanya menjadi lebih meningkat. Arizona, dan Riniwati (2013) menyimpulkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan komitmen organisasi maka dibutuhkan gaya pemimpin yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi dan komitmen organisasi dapat menciptakan rasa kepuasan kerja pegawai.

H<sub>2</sub> : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sylvana (2012:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai bagian dari motivasi seseorang. Kepuasan kerja dapat dikaitkan dengan hasil kerja pegawai serta imbalan dan hukuman yang diperolehnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemungkinan atau absensi, keterlambatan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Gibson dalam (Notoatmodjo, 2015) memberi pengertian bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya. Hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya, didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan. Hubungan antara kepuasan kerja telah banyak dibuktikan oleh penelitian sebelumnya, misalnya

Kepuasan kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka. Hal ini juga sesuai dengan teori

yang dinyatakan oleh Putu Yudha, dan Made Yenni (2013) bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh banyak hal yang diantaranya komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian Muhadi (2007) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja yang mempunyai 5 (lima) dimensi yaitu; kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja, terhadap pekerjaan, terhadap peluang promosi dan terhadap pendapatan/gaji. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Crossman dan Bassem, (2013) menunjukkan kepuasan kerja dalam semua aspek pekerjaan mengarah pada peningkatan peforman kerja karyawan. Kemudian juga dengan hasil penelitian Abdul (2015) menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara faktor kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **3. Metodologi**

#### **Desain Penelitian**

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksploratif-deskriptif. Menurut Irawan (2015:101) metode eksploratif merupakan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengumpulkan kajian awal dengan data tentang sesuatu fenomena". Masih menurut Irawan (2015:101), metode deskriptif digunakan untuk mengkaji suatu fenomena yang terjadi dari suatu kejadian atau dapat melihat dan menggambarkan fenomena tersebut dalam bentuk pola hubungan korelasi. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif-kausal. Menurut Sugiyono (2012) "penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat adanya hubungan timbal balik berupa sebab dan akibat dari suatu variabel "Penelitian asosiatif-kausal merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

#### **Prosedur pengumpulan data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Hal ini dikarenakan ini jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil yaitu sebanyak 40 orang. Bahwa pengambilan sampel menggunakan sensus dikarenakan jumlah populasi sama besarnya dengan jumlah yang dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner dapat dimaknai sebagai suatu teknik dalam mengumpulkan data dengan memberi beberapa pernyataan atau pertanyaan yang tertulis kepada setiap responden penelitian (Sugiyono, 2012).

Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada sejumlah responden responden yang diteliti untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

#### **Analisis Data**

Analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda, yaitu suatu teknik analisis yang dilakukan untuk membuktikan pengaruh variabel-variabel bebas (independen) terhadap

variabel terikat (dependen). Regresi linear berganda berguna untuk menganalisis hubungan linear antara 2 variabel independen atau lebih dengan 1 variabel dependen. (Priyatno, 2015).

#### 4. Hasil dan Diskusi

##### Hasil Uji Asumsi Linieritas

Hasil analisis data uji linieritas dengan menggunakan bantuan SPSS dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian dapat dinyatakan memiliki hubungan yang linier karena lebih besar ( $>$ ) 0.50.

Tabel 1. Ringkasan Uji Linieritas dengan Program SPSS 16.0 for Windows

No	Nama Variabel	Signifikan	Keterangan
1	X1	0.150	Linieritas
2	X2	0.167	Linieritas
3	X3	0.116	Linieritas

Sumber: Output SPSS 16.0

##### Hasil Uji Asumsi Normalitas

Hasil analisis data uji normalitas diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian dinyatakan berdistribusi normal sebagaimana yang tercantum dalam tabel ringkasan hasil uji normalitas di bawah ini.

Tabel 2. Tests of Normality

Variabel	Kolmogorov-Smirnov (KS) <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	0.109	39	<b>0.200*</b>	0.966	39	0.289
Komitmen Organisasi	0.095	39	<b>0.200*</b>	0.979	39	0.652
Kepuasan Kerja	0.096	39	<b>0.200*</b>	0.981	39	0.730
Kinerja Pegawai	0.116	39	<b>0.200*</b>	0.960	39	0.183

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Pengambilan keputusan :

- Probabilitas/sig  $>$  0.05, maka H0 diterima, berdistribusi normal
- Probabilitas/sig  $<$  0.05, maka H0 ditolak, tidak berdistribusi normal

##### Hasil Analisis Regresi

Adapun hasil pengujian statistik dapat dilihat pada tabel di bawah ini,

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

Independen	Dependen	Konstanta ( $\alpha$ )	Beta	t-hitung
Gaya Kepemimpinan	Kinerja	14.664	0.530	3.804
Komitmen Organisasi	Pegawai		0.691	5.810
Kepuasan Kerja	(Y)		0.454	3.099

Sumber: Output SPSS 16.0

$$Y = \alpha (14.664) + bx_1 (0.530) + bx_2 (0.691) + bx_3 (0.454) + \varepsilon (4.192)$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS sehingga dapat diketahui  $t_{\text{hitung}}=3.804 > t_{\text{tabel}}=2.022$  artinya bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) mengatakan "Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur", dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil ( $H_0$ ), ditolak. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0 for windows, sehingga diketahui  $t_{\text{hitung}}=5.810 > t_{\text{tabel}}=2.018$ . Ini artinya bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang mengatakan "Komitmen Organisasi Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur" dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil ( $H_0$ ). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS diketahui  $t_{\text{hitung}}= 3.099 > t_{\text{tabel}}=2.018$ . Artinya bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang mengatakan "Kepuasan Kerja Berpengaruh Parsial yang Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur" dinyatakan diterima, sebaliknya hipotesis nihil ( $H_0$ ), dinyatakan ditolak.

### **Pembahasan**

Gaya kepemimpinan diukur berdasarkan beberapa model: (1) model intruksi meliputi pemimpin menegaskan kembali peranan dan tanggung jawab serta mengawasinya, pemimpin menekankan pentingnya batas waktu dan tugas, pemimpin mengambil langkah-langkah untuk mengarahkan bawahan ke arah pelaksanaan tugas dengan baik. (2) model konsultasi terdiri dari cara pemimpin memberikan pengarahan dalam urusan pekerjaan kepada bawahannya, pemimpin memberikan masukan terhadap bawahan, melibatkan diri untuk berinteraksi, dan memastikan tanggung jawab bawahan. (3) model partisipasi meliputi mendiskusikan masalah dan pembuatan keputusan bersama-sama, secara aktif mendengar dan memberikan dukungan kepada bawahan dalam melaksanakan tugas, dan memberikan sebagian tanggung jawab dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan indikator tersebut di atas, gaya kepemimpinan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur diketahui tergolong tinggi. Hal tersebut menunjukkan gaya pemimpin yang ideal menurut bawahannya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau bawahannya. Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya diantaranya Handayani (2016) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dikpora Kabupaten Lombok Timur. Senada dengan hasil penelitian Melvani (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja BP3MD Provinsi Sumatera Selatan. Demikian juga dari penelitian Liridon Velu1 dan Mimoza (2017) bahwa gaya kepemimpinan manajer mempengaruhi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu di antaranya Igbakemen dan Idowu (2014) menyatakan faktor yang mendorong kepuasan dan komitmen karyawan sebagian besar berada di dalam *control manager* (pemimpin) dan agar ini dapat tercapai dengan sukses, perlu dipahami motif sebagai dasar kinerja memotivasi karyawan untuk meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Kosasih dan Sutanto (2014) menyimpulkan terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja.

Sangat tingginya komitmen organisasi ini merefleksikan: (1) komitmen afektif merupakan adanya keterikatan secara emosional dari pegawai, identifikasinya, dan keterlibatannya di dalam organisasi. (2) komitmen berkelanjutan merupakan komitmen yang berkaitannya adanya aspek kerugian yang akan menimpa pegawai ketika meninggalkan organisasi. (3) komitmen normatif adalah adanya keinginan untuk tetap berada di dalam organisasi karena merupakan nilai keyakinan yang dimiliki dalam dirinya. Komitmen afektif ditunjukkan dengan kuatnya keinginan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi karena setuju dengan nilai dan aturan organisasi tersebut.

## **5. Keterbatasan dan Agenda Riset Berikutnya**

Penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi ukuran sampel dan lokasi penelitian yang berada di salah satu daerah. Riset mendatang perlu memperluas sampel dan melakukan penelitian di daerah lain sehingga hasil studi lebih dapat digeneralisasi.

## **6. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: pertama, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini mencerminkan jika gaya kepemimpinan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kedua, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Maksudnya adalah jika komitmen organisasi pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya. Ketiga, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Artinya jika ingin meningkatkan kinerja pegawai salah satu caranya adalah meningkatkan kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja pegawai itu tinggi maka dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut: pertama, Kepala Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur, diharapkan agar dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai hendaknya dapat mempertahankan dan memperhatikan gaya memimpin bagi calon atasan dimasa mendatang, karena berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Selain itu, bagi Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur Agar senantiasa menata diri dalam bekerja, antara lain dengan cara belajar memahami gaya atasan dalam memimpin, terutama dengan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan, karena berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa baik buruknya kinerja tergantung komitmen organisasi dan kepausan kerja yang ada pada diri masing-masing pegawai. Bagi Peneliti Lain, perlu melakukan penelitian lebih lanjut yang lebih luas dan mendalam lagi tentang faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dari ketiga variabel tersebut yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

## **Aknowledgement**

Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penelitian dan penulisan artikel ini.

## **Reference**

Arizona, D. D., Riniwati, H. H., & Harahap, N. N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang). *Jurnal Mahasiswa Agribisnis Perikanan*, 1(1), 1-11.

- Babalola, S. S. (2016). The effect of leadership style, job satisfaction and employee-supervisor relationship on job performance and organizational commitment. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 32(3), 935-946.
- Bernardin, H. John. (2013). *Human Resources Management, An Experiential Approach*. USA : Irwin Mc Graw-Hill.
- Blau, P. M. (1983). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874 - 900
- Darmawa, W., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2019). The Effect Of Transformational Leadership, Organizational Culture, Competence, And Self-Efficacy On Organizational Commitments, Ambidexterity Organizational And Performance Of Village Governments In East Nusa Tenggara Province. *Archives of Business Research (ABR)*, 7(3).
- Fadlallah, A. W. A. (2015). Impact of job satisfaction on employees performance an application on faculty of science and humanity studies university of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences*, 2(1), 26-32.
- Gibson, Ivancevich, and Donnely. (2012). *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses*. Edisi Kedelapan. Jakarta : PT Binarupa Aksara
- Handayani S.A. (2016). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Lombok Timur. Tesis UT Tidak Dipublikasi
- Igbaekemen G.O dan Idowu O.A. (2014). The Impact Of Organizational Commitment on Employees Productivity: A Case Study Of Nigeria Brewery, PLC. IMPACT: *International Journal of Research in Business Management*. 2(9), 107-122.
- Indarti, S., Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*.
- Kosasih dan Sutanto. (2014). Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Kristen Petra*
- Khan, A. N., Ali, A., Khan, N. A., & Jehan, N. (2019). A study of relationship between transformational leadership and task performance: The role of social media and affective organisational commitment. *International Journal of Business Information Systems*, 31(4), 499-516.
- Khairiyah dan Annisa. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera. Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil) Vol. 5, ISSN: 1858-2559. Oktober 2013.
- Kabupaten Lombok Timur. com. (2014). Sosialisasi PP 46 Tahun 2014 dan Bimtek SKP Lingkup Kabupaten Lombok Timur. [https://web.facebook.com/KEMBALIMBOJOMANTOI/posts/596459710447559?\\_rdc=1&\\_](https://web.facebook.com/KEMBALIMBOJOMANTOI/posts/596459710447559?_rdc=1&_)
- Melvani, F.N. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Efektifitas Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Promosi dan Perijinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan*. Tesis yang tidak dipublikasikan.
- Liridon dan Mimoza. (2017). The Influence Of Leadership Styles On Employee's Performance. *Vadyba Journal of Management 2017*, (31)
- Notoatmodjo, S. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Patiar, A., & Wang, Y. (2016). The effects of transformational leadership and organizational commitment on hotel departmental performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 28(3), 586-608
- Piening, E. P., Baluch, A. M., & Salge, T. O. (2013). The relationship between employees' perceptions of human resource systems and organizational performance: Examining mediating mechanisms and temporal dynamics. *Journal of Applied Psychology*, 98, 926-947.

- Putu Yudha, dan Made Yenni. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana ISSN: 2302-8556 E*.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rêgo, E. B., Supartha, W. G., & Yasa, N. N. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3731-3764.
- Saleh, F. (2017). Transactional leadership effects, organizational culture, commitment and job satisfaction on compensation and employee performance in the area of agricultural quarantine, South Sulawesi. *Organizational Culture, Commitment and Job Satisfaction on Compensation and Employee Performance in the Area of Agricultural Quarantine, South Sulawesi (February 18, 2017)*.
- Sugiyono. (2012). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### Funding

*The authors received no direct funding for this research*

### About the Author



Dr. Handry Sudiartha Athar, SE., MM. adalah Dosen Tetap di Fakultas Ekonomi Universitas Mataram. Saat ini, penulis sedang menjabat sebagai Wakil Direktur II Pascasarjana Universitas Mataram. Dr. Handry Sudiartha Athar, SE., MM menyelesaikan studi S1 nya di STIE Malangkececwara jurusan Manajemen, S2 di Universitas Mataram jurusan Manajemen, dan S3 di Universitas Padjadjaran jurusan Manajemen Strategik. Minat penelitian umumnya dalam bidang Manajemen. Penulis bisa di hubungi melalui [andre\\_sudiartha@yahoo.com](mailto:andre_sudiartha@yahoo.com)

### Citation information

Athar, H. (2020). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN LOMBOK TIMUR. . *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29 - 40

This page intention to blank...