

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
PADA PT. ORIENTAL PRIMASINERGI  
ENGINEERING PEKANBARU**

**Oleh :**

**Ozi Ahmad Sapitra**

**Pembimbing : Dewita Suryati Ningsih dan Iwan Nauli Daulay**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

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

*The Analysis Influence Of Leadership Style And Organizational Commitment On  
The Job Satisfaction Employees at PT. Oriental Primasinerigi  
Engineering Pekanbaru*

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the analysis influence of leadership style and organizational commitment partially or simultaneously on the job satisfaction employees at pt. oriental primasinerigi engineering pekanbaru . The population in this study were all employees totaling 161 employees and 62 employees were sampled by using the formula slovin, using instrumental testing the validity, reliability and classic assumption test. The analytical method used in this study is descriptive analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 22 for windows. From the results of the testing that has been done, simultane ous regression test (F-test) showed that the variables of orleadership style and organizational commitment simultaneously significant effecton job satisfaction employees. And the results of the partial test (t test) showed that the variables of leadership style and organizational commitment partially significant effect on job satisfaction employees. The result of the calculation of the coefficient of determination (R2) is equal to 0,453, which means, leadership style and organizational commitment affect the job satisfaction employees amounted to 45,3 %, while the remaining 54,7 % is influenced by other variables that no tex amined in this study.*

*Keywords : Leadership Style, Organizational Commitmen, Job Satisfaction Employees.*

**PENDAHULUAN**

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya

manusia. Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari

sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu lembaga, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Berbagai organisasi, lembaga dan instansi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing– masing dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai /karyawan pada sebuah lembaga/ organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Semakin banyak aspek–aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya.

PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru berdiri pada tahun 2000, adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Jasa Penyewaan Alat-alat Transportasi, Alat Berat, Perbaikan & perawatan alat berat, spare part dan lain-lain. PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru juga menyewakan Bus baik Capacity medium ( 24/39 Seat ) atau Big Bus ( 43 Seat ).

**Tabel 1**  
**Jumlah Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru Menurut Bagian Tahun 2012-2016**

No	Bagian	Tahun				
		2012	2013	2014	2015	2016
1	Manager Keuangan	1	1	1	1	1
2	Manager HRD	1	1	1	1	1
3	Manager Operation	1	1	1	1	1
4	Manager Project	1	1	1	1	1
5	Staff Perpajakan	1	1	1	1	1
6	Secretary	1	1	1	1	1
7	Staff Accounting	1	1	1	1	1
8	Staff Marketing & Contract	1	1	1	1	1
9	Staff HRD	1	1	1	1	1
10	Staff payroll	1	1	1	1	1
11	Kordinator Lapangan	1	1	1	1	1
12	Head Mechanic	1	1	1	1	1
13	Administrasi	1	1	1	1	1
14	Logistic	1	1	1	1	1
15	Mechanic	6	6	6	14	14
16	Fuelmen	2	2	2	2	2
17	Security	4	4	4	4	4
18	Swampar	30	46	46	46	46
19	Operator	30	46	46	46	46
20	Dispacer	0	0	0	4	4
21	Car washer	0	0	0	6	6
22	Driver	0	0	0	25	25
<b>Jumlah</b>		<b>86</b>	<b>118</b>	<b>118</b>	<b>161</b>	<b>161</b>

Sumber : PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru, 2017

Jumlah karyawan yang tepat dan sesuai tentunya akan mendukung keberlangsungan kerja yang efektif dan efisien. Sejalan dengan semakin meningkatnya persaingan usaha perlu memikirkan strategi yang tepat untuk keberlangsungan usahanya. Dalam hal ini berkaitan dengan karyawan sebagai aset utama diperusahaan tersebut.

Secara sederhana kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa kepuasan kerja adalah sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam

dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan dirinya atau pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya. Fenomena adalah rangkaian peristiwa serta bentuk keadaan yang dapat diamati dan dinilai lewat kaca mata ilmiah atau lewat disiplin ilmu tertentu. Fenomena terjadi di semua tempat yang bisa diamati oleh manusia. Dan ini adalah fenomena kepuasan kerja yang ditemukan dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tidak begitu besar dan masih ada yang tidak puas. Ketidakpuasan karyawan pada perusahaan ini dapat membuat menurunnya kinerja dan nilai terhadap perusahaan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-

keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan di definisikan kedalam ciri - ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Dari latar belakang tentang gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Fenomena Gaya Kepemimpinan yang ditemukan dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 20 orang karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru merasakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya beragam dan dapat berubah sesuai dengan situasi dan kondisi.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan bawahannya.

Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi

karyawan dan juga turnover karyawan (berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela). Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Pekerjaan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerjasama. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktifitas yang tinggi. Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

Dari uraian-uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka untuk mempermudah analisis penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut : 1) Bagaimana Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru ?. 2) Bagaimana Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru ?. 3)

Bagaimana Komitmen Organisasi Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru ?.

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian bertujuan: 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru. 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru. 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja Karyawan**

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Husain Umar ( 2008 : 213 ), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Menurut T.Hani Handoko ( 2007:193 ), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para

karyawan memandangi pekerjaan mereka.

Menurut Mangkunegara (2009 :117), berpendapat bahwa ada empat teori kepuasan kerja, antara lain : 1) Teori Keseimbangan. 2) Teori Perbedaan. 3) Teori Pemenuhan Kebutuhan. 4) Teori Pandangan Kelompok.

Menurut Hasibuan ( 2008 : 202 ) indikator kepuasan kerja adalah : 1) Menyenangi Pekerjaannya. 2) Mencintai Pekerjaannya. 3) Moral Kerja. 4) Kedisiplinan. 5) Prestasi Kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Miftah Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Sedangkan menurut Wijaya Supardo (2007:4), mengungkapkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks

dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

Menurut Kartini Kartono (2008:34) menyatakan sebagai berikut : 1) Sifat. 2) Kebiasaan. 3) Tempramen. 4) Watak. 5) Kepribadian.

### **Komitmen Organisasi**

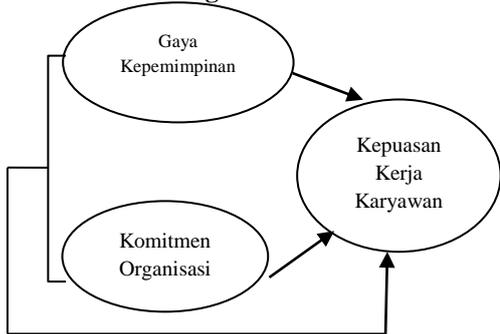
Menurut Robbins dan Judge (2008:100) komitmen organisasional (organizational commitment) adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Menurut Dyne dan Graham (2007) dalam Soekidjan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah sebagai berikut: 1) Karakteristik Personal. 2) Situasional. 3) Positional.

Menurut Gibson (2009:315) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: 1) Identifikasi dengan tujuan organisasi. 2) Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi. 3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**



Sumber : (Hasibuan, 2008 : 202 ),  
(Kartini Kartono,  
2008:34), (Gibson  
2009:315).

**Hipotesis**

Atas dasar latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka penelitian tersebut, maka dapat dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Diduga Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- H<sub>2</sub>: Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- H<sub>3</sub>: Diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala
1.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja,	1.Menyenangi pekerjaannya 2.Mencintai pekerjaannya 3.Moral kerja 4.kedisiplinan 5.Prestasi kerja (Hasibuan, 2008:202)	Ordinal

		kedisiplinan, dan prestasi kerja. (Hasibuan, 2008 : 202 )		
2.	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. (Kartini Kartono, 2008:34)	1 .Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian (Kartini Kartono, 2008:35)	Ordinal
3.	Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	Komitmen organisasi adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. (Robbins 2008)	1. Identifikasi 2. Keterlibatan 3. Loyalitas (Gibson 2009:315)	Ordinal

Sumber : (Hasibuan, 2008 : 202 ),  
(Kartini Kartono,  
2008:34), (Robbins  
2008), (Gibson  
2009:315).

**METODE PENELITIAN**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt. oriental primasinerji engineering pekanbaru yang berjumlah karyawan. penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat akurasi 10 % (Sugiyono. 2006:57) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{161}{161 \times (0.1)^2 + 1} = 61,68$$

Dengan demikian jumlah sampel yang akan digunakan adalah 62 karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *proportionate stratified Random Sampling*.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode wawancara (*Interview*) dan metode kuesioner. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil pengisian kuesioner mengenai kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini yaitu data yang diperoleh peneliti melalui dokumen-dokumen, catatan-catatan ataupun tulisan-tulisan, merupakan data yang sudah diolah sehingga dapat digunakan langsung untuk keperluan analisis, yakni jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.

### **Pengujian Instrument**

#### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghazali (2011:52-53) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka hipotesis tidak dapat ditolak atau valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Ghazali (2011:47). Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang

merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu

### **Uji Asumsi Klasik**

Pada model regresi linear berganda, digunakan asumsi bahwa datanya normal, bebas dari, *multikorelasi*, *heterokedastisitas* dan *autokorelasi*.

#### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Ghozali, 2011:160). Uji normalitas dapat dilihat dari *Kurva Histogram* dan *Grafik P-P Plot*.

#### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji Multikorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinearitas) atau tidak. Multikorelasi dapat dilihat dari nilai VIF (*variance-inflating factor*). Jika  $VIF < 10$ , tingkat kolinearitas dapat ditoleransi (Ghozali, 2011:105).

#### **3. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghazali (2011:139), heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat *scatterplot*.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) dan variabel terikat

(kepuasan kerja karyawan). Pengaruh antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan (Sugiyono, 2007:251).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y= Kepuasan Kerja Karyawan

a = Konstanta

X<sub>1</sub>=Variabel gaya kepemimpinan

X<sub>2</sub>=Variabel komitmen organisasi

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

e = Standar error

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian hipotesis yang mencakup :

1. Uji simultan (uji F)

Uji inidigunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2011:98)

3. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisen determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari hasil uji validitas diperoleh nilai r hitung dari masing-masing instrument > dari nilai r tabel (0,2108). Nilai r hitung berkisar antara 0,269 sampai 0,803. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item dari ketiga variabel dinyatakan valid.

Dan dari uji reliabilitas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* berkisar 0,694 sampai 0,810. Karena

nilai *Cronbac's Alpha* berada di atas angka 0,6 maka dapat diartikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas Pada dasarnya, adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Ghozali, 2011:160) Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametric) adalah data harus berdistribusi normal. Dalam penelitian ini dapat dilihat dari *one-sample kolmogorov smirnov test*, kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,38782117
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096
	Negative	-,062
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

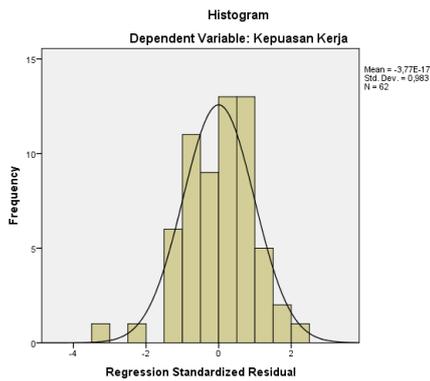
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

**Sumber** : *Data Olahan, 2017.*

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai Asymp. Sig lebih besar dari alpha sebesar 0,05. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa data pada penelitian ini telah terdistribusi normal.

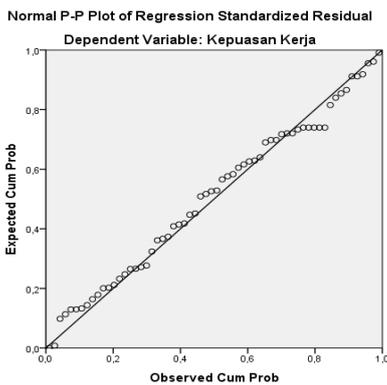
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2017.

diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3  
Grafik Normal P-P Plot



Sumber : Data Olahan, 2017.

Pada gambar 3 *Normal PP Plot of Regression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

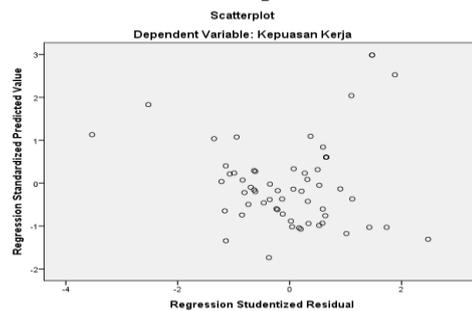
### Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak

ada terjadinya perbedaan antara variasi dari residual dari kepuasan kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Pengujian *heterokedastisitas* ini dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatterplot*.

Gambar 4  
Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2017.

Berdasarkan gambar 4 di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

### Hasil Uji Multikorelasi

Pengujian multikorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sempurna antar sesama variabel bebas, karena dalam asumsi klasik hal ini tidak boleh terjadi.

Tabel 4  
Nilai VIF dan Tollerance  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Komitmen	,977	1,023
Organisasi		
Motivasi	,977	1,023

a. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

Sumber : Data Olahan, 2017.

Dari table 4 diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan pengujian regresi linear yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 5**  
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,624	,342		1,825	,073
Gaya Kepemimpinan	,344	,088	,380	3,904	,000
Komitmen Organisasi	,378	,073	,501	5,150	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2017.

Dari tabel 5 diatas, diperoleh persamaan regres linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,624 + 0,344 X_1 + 0,378 X_2 + e$$

**Tabel 6**  
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7,605	2	3,803	24,453	,000 <sup>b</sup>
Residual	9,175	59	,156		
Total	16,780	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data Olahan, 2017.

#### 1. Uji F (Simultan)

Dari hasil pengolahan tabel 6 diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 24,453 dengan signifikansi 0,000. Dengan

demikian diketahui  $F_{hitung}$  (24,453) >  $F_{tabel}$  (3,15) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji t ( Parsial )

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% dapat diperoleh dengan persamaan  $n - k - 1 = 62 - 2 - 1 = 59$ . Dengan  $\alpha = 5\%$  hasil diperoleh dari  $t_{tabel}$  sebesar 2,001. Dengan demikian variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

**Tabel 7**  
Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Model Summary<sup>p</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 <sup>a</sup>	,453	,435	,39434

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan, 2017.

#### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,453. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) adalah sebesar 45,3 %. Sedangkan sisanya 54,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi merupakan faktor penentu suatu karyawan puas atau tidaknya dalam suatu organisasi, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada karyawan dan tinggi pula Komitmen seorang karyawan terhadap suatu organisasi /perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Setelah diteliti ternyata terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan hasil ini maka hipotesis yang menyatakan variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

## **2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan semakin puas apabila Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan baik secara internal maupun eksternal. Oleh sebab itu pemimpin suatu organisasi perusahaan dituntut untuk selalu mampu menciptakan kondisi yang mampu memuaskan karyawan dalam bekerja sehingga diperoleh karyawan yang tidak hanya mampu bekerja akan tetapi juga bersedia bekerja kearah pencapaian tujuan perusahaan..

Hal ini sejalan Dari hasil penelitian Lina Nur Hidayati, Arum

Darmawati, Dyna Herlina S (2009) menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

## **3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan, karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arishanti (2009) dan Raniyawati & Sasongko (2015) yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja karyawan PT. Oriental Primasinergi Engineering.

1. Variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh *positif dan*

- signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.
  3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan PT. Oriental Primasinerji Engineering Pekanbaru masih belum memenuhi harapan. Dari hasil penelitian diketahui masih banyak responden yang merasa gaya kepemimpinan yang diterapkan sekarang kurang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan. Dari hasil temuan penelitian disarankan agar pimpinan melakukan evaluasi atas gaya kepemimpinan yang berjalan selama ini, dan perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan kepribadian diri dengan meningkatkan pendidikan dan menyesuaikan jenjang karir dengan seharusnya agar lebih cocok menjadi pemimpin. Karena pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi diharapkan mampu mengontrol perilaku-perilaku kerja dan mengarahkannya pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan.
2. Peningkatan komitmen organisasi dari para karyawan senantiasa harus mendapatkan perhatian penting bagi pihak perusahaan. Peningkatan komitmen dapat dilakukan

dengan meningkatkan perhatian dari para karyawan terhadap berbagai masalah yang dihadapi perusahaan. Untuk itu pihak perusahaan harus senantiasa melibatkan para karyawan terhadap segala dalam pengambilan keputusan terkait permasalahan yang dihadapi perusahaan. Perusahaan harus lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan, baik kegiatan di dalam maupun di luar perusahaan agar karyawan berkomitmen dan merasa bahwa perusahaan tersebut adalah perusahaan yang terbaik untuk tempatnya bekerja .

3. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama pada moral kerja dan prestasi kerja karyawan, agar karyawan dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian tidak hanya disatu perusahaan saja tetapi membandingkan beberapa perusahaan agar hasilnya lebih maksimal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aimah, Siti, 2015. Analisa pemberian insentif terhadap Kepuasan kerja karyawan batik *virde collection* tampo cluring banyuwangi. Jurnal hukum islam, ekonomi dan bisnis vol.1. No.1. Januari 2015, issn 2460-0083.
- Arishanti, Klara Innata, 2009 Pengaruh budaya organisasi

- dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan, Vol 3 Oktober 2009 Universitas Gunadarma -Depok, 20-21 Oktober 2009 ISSN: 1858-2559.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Dasar - dasar manajemen pemasaran* . Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Ghozali Imam. (2011). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, Hendra, 2016. Pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap Kepuasan kerja melalui kinerja karyawan Sebagai variable intervening (studi kasus pada pt. Smartfren telcom palembang). Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain 2016 STMIK – Politeknik Pal ComTech, 12 Mei 2016.
- Hadiyatno, Didik, 2012. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cioimas Adisatwa Balikpapan. Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.
- Heriawan, R. Ardi Agung Et Al, 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Komitmen Professional Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Public : Role Stress Sebagai Variabel Moderating, Jurnal Akuntansi dan Investasi Vol.11, hal : 42-52.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Andi, Yogyakarta.
- Mardiono, Dian, 2014, Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 3 (2014).
- Masruli, 2015. Pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan di pabrik gula ngadiredjo Kediri. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nafrizal, Et Al, 2012, Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampak Terhadap Kinerja, Jurnal Manajemen, ISSN 2302-0199, pp 52-67.
- Raniyawati, Atika, Noer Sasongko. 2005, Pengaruh gaji, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, Seminar Nasional dan The 2nd Call for Syariah Paper, ISSN 2460-0784 : 209-219.
- Rivai, Veithsal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT. Rajagrafindo persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 1 Nomor 4 Juli 2013.
- Siagian, Sondang P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kelima belas, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wicaksana, Gagah Satrya, 2016, Pengaruh motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 2, Februari 2016, ISSN : 2461-0593.
- Widyantoro, Agus. 2007. *Manajemen pemasaran jasa*. Cetakan kedua. Jakarta.