

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT BATULAPPA
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**AMIRULLAH
2017.MM.2.0949**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT BATULAPPA
KABUPATEN PINRANG**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**AMIRULLAH
2017.MM.2.0949**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR CAMAT BATULAPPA
KABUPATEN PINRANG**

Oleh :

**AMIRULLAH
2017.MM.2.0949**

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 12 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

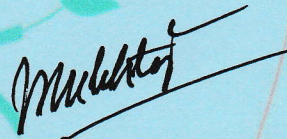
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si



Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

Dr. Maryadi, S.E., M.M

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

JUDUL TESIS :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATULAPPA KABUPATEN PINRANG”

Nama Mahasiswa : Amirullah
NIM : 2017.MM.2.0949
Program Studi : Manajemen
Minat : Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :
Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E, M.Si
Anggota : Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E, M.M

TIM DOSEN PENGUJI :
Dosen Penguji 1 : Dr. Anshar Daud, S.T., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 12 Februari 2020

SK Penguji Nomor : 255/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019
07 SEPTEMBER 2019

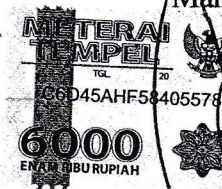
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 24 Februari 2020

Mahasiswa,



AMIRULLAH
2017.MM.2.0949

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang”.

Dalam hal ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan dan doanya kepada :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M. Sebagai Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah banyak membantu hingga penulis dapat menempuh pendidikan.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M Selaku Direktur Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah banyak membantu dan memberikan arahan untuk kesempurnaan tesis ini.
3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang telah banyak membantu dan memberikan arahan untuk kesempurnaan tesis ini
4. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung hingga tesis dapat selesai.
5. Bapak Dr. H. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M selaku Anggota pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan bantuan kepada penulis selama proses bimbingan berlangsung hingga tesis dapat selesai.
6. Bapak Dr. Anshar Daud, S.T.,M.M selaku tim penguji, yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
7. Ibu Dr. Andi Ririn Oktaviani, S.E., M.M selaku tim penguji, yang senantiasa memberikan arahan, koreksi, dan saran dalam penyempurnaan tesis ini.
8. Bapak Ruslan, S.Sos Selaku Camat di Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang beserta Staf atas izin, bantuan, dan penjelasan yang diberikan kepada penulis.
9. Secara khusus penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada orang-orang tersayang penulis, kedua orang tua, istri tercita dan saudara penulis yang selalu memberikan dukungan.

10. Seluruh Dosen STIE Nobel Indonesia Makassar atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
11. Teman-teman dan mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia Pascasarjana Nobel atas dukungan dan kebersamaannya.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa apa yang dibahas dalam tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan dalam penulisan tesis ini tidak luput dari berbagai kesulitan dan hambatan mulai dari persiapan hingga selesainya dalam bentuk karya tulis ilmiah.

Oleh karena itu saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT. kita kembalikan semua urusan dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya. Semoga Allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai ibadah disisi-Nya, amin.

Makassar, Februari 2020

AMIRULLAH
2017.MM.2.0949

ABSTRAK

Amirullah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Mukhtar Hamzah.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis penelitian bersifat eksplanatif asosiatif. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Pinrang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Sampel diperoleh dengan teknik sensus yaitu mengambil keseluruhan populasi yang berjumlah 50 orang pegawai. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui deskripsi dan pengaruh antar variabel. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) sedangkan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai (Y).

Hasil penelitian menunjukkan (1) kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Hasil analisis regresi memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu: kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) dengan variabel terikat yaitu: yaitu kepuasan kerja pegawai (Y). Pengaruh terbesar terjadi pada variabel motivasi kerja (X_2) yaitu 41,7%, disusul variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 25,7%, dan yang terkecil yaitu variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 21,1% (2) secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 80,8% sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi objek penelitian.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja*



ABSTRACT

Amirullah. 2020. *The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation, and Organizational Commitment toward the Employee Job Satisfaction at the Batulappa Sub-District Office, Pinrang Regency, supervised by Ahmad Firman and Mukhtar Hamzah.*

This study aims to analyze (1) the effect of transformational leadership, work motivation, and organizational commitment partially and simultaneously (2) the most dominant variable affects the employee job satisfaction at the Batulappa Sub-District Office in Pinrang Regency.

This study used a quantitative approach with a survey method. This type of study was an associative explanative study that conducted in Pinrang Regency. The population in this study were all employees at the Batulappa Sub District Office in Pinrang Regency. The sample was obtained by using the census technique, namely taking the entire population of 50 employees. Data were analyzed use descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis to determine the description and the effect between variables. This study used three independent variables, namely transformational leadership (X1), work motivation (X2), and organizational commitment (X3), while the dependent variable was employee job satisfaction (Y).

The results show (1) transformational leadership, work motivation, and organizational commitment have an effect toward the employee job satisfaction at the Batulappa Sub-District Office, Pinrang Regency. The results of regression analysis show that there is a significant effect between the independent variables, namely: transformational leadership (X1), work motivation (X2), and organizational commitment (X3) with the dependent variable, namely: employee job satisfaction (Y). The greatest effect exist at the work motivation variable (X2), namely 41.7%, followed by the organizational commitment variable (X3) at 25.7%, and the smallest is the transformational leadership variable (X1) at 21.1% (2) simultaneously there is a significant and positive effect between transformational leadership, work motivation, and organizational commitment toward the employee job satisfaction at the Batulappa Sub District Office in Pinrang Regency is 80.8%, while the remaining 19.2% is affected by other factors which are not the object of the study.

Keywords: *Transformational Leadership, Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*



DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL	
SAMPUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. Kepemimpinan Transformasional	8
2.2.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional.....	8
2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional	9
2.2.3. Indikator Kepemimpinan Transformasional	11

2.3. Motivasi Kerja	12
2.3.1. Definisi Motivasi Kerja	12
2.3.2. Teori Motivasi Dua Faktor Hezberg	13
2.3.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	15
2.3.4. Pengukuran Motivasi Kerja	17
2.4. Komitmen Organisasi	17
2.4.1. Definisi Komitmen Organisasi	17
2.4.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	19
2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	20
2.4.4. Pengukuran Komitmen Organisasi.....	20
2.5. Kepuasan Kerja	21
2.5.1. Definisi Kepuasan Kerja.....	21
2.5.2. Teori Kepuasan Kerja.....	22
2.5.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	25
2.5.4. Faktor-faktor yan mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.5.5. Pengukuran Kepuasan Kerja.....	33

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1.Kerangka Konseptual	31
3.2.Hipotesis	34
3.3.Definisi Operasional Variabel	34

BAB IV METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian	36
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3. Populasi dan Sampel	36
4.4. Teknik Pengumpulan Data	36
4.5. Teknik Analisis Data.....	37
4.6. Uji Hipotesis	39
4.7. Uji Asumsi Klasik.....	41

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian.....	46
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	46
5.1.2. Karakteristik Responden.....	66
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	68
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	76
5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	78
5.1.6. Uji Asumsi Klasik	81
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	84
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	89

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan	92
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	93
6.3 Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	67
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	67
Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transformasional	69
Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja.....	71
Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel komitmen organisasi	73
Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kepuasan kerja pegawai	74
Tabel 5.8. Hasil uji item variabel.....	77
Tabel 5.9. Uji reliabilitas masing-masing variabel	78
Tabel 5.10. Hasil perhitungan regresi	79
Tabel 5.11. Hasil uji multikolinearitas	81
Tabel 5.12. Hasil uji autokorelasi	83
Tabel 5.13. Hasil uji t	84
Tabel 5.14. Hasil Uji F	87
Tabel 5.15. Uji hasil beta	88
Tabel 5.16. Hasil uji determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	33
Gambar 5.1. Grafik scatter plot	82
Gambar 5.2. Uji normalitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Kuesioner Penelitian
3. Uji Validitas dan Reliabilitas
4. Uji Frekuensi
5. Analisis Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era Otonomi Daerah telah berjalan seiring dengan terbitnya Undang-undang tentang Pemerintah Daerah. Upaya untuk berpartisipasi dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance) menjadi hal yang sangat penting. Sebagai pelayan masyarakat, pemerintah dituntut untuk lebih berperan aktif dan memiliki pemikiran yang berkembang serta tanggap terhadap perubahan yang begitu cepat, sekaligus mampu beradaptasi dalam berbagai aktivitasnya. Upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab perlu suatu media pertanggungjawaban yang sistematis dan melembaga.

Kepuasan kerja sangat diperlukan baik secara *theoretical* maupun *practical* karena berkaitan dengan perasaan individu atas hasil kerja yang telah diperoleh Gianakis (dalam Akbar, 2011). Selain rendahnya kepuasan kerja pegawai, Tella (2012) menjelaskan bahwa tingginya kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan, karena pada dasarnya seorang pegawai membutuhkan pengarahan yang baik dalam pelaksanaan kerja. Pengarahan ini yang dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting untuk keberlangsungan pelaksanaan 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, dalam Oraman 2011). Pada saat ini kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang paling banyak diteliti dalam bidang perilaku organisasi Oraman (2011).

Menurut Burn (dalam Bass, 2011) kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi serta inspirasi kepada setiap pegawai. Kepemimpinan transformasional juga berupaya untuk mengembangkan peran pegawai ke arah yang lebih baik dan menguntungkan bagi pegawai serta secara keseluruhan dapat menguntungkan dalam hal meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional pegawai akan merasakan kepercayaan, kekaguman dan penghormatan terhadap pemimpin dan pegawai akan lebih termotivasi.

Menurut Bass (dalam Yukl 2011) Pemimpin mengubah dan memotivasi pegawai dengan cara: (1) membuat pegawai lebih menyadari pentingnya hasil pekerjaan, (2) membujuk pegawai untuk lebih mementingkan tim dan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) meningkatkan semangat pegawai untuk berkembang. Tichi dan Devana (dalam Aritonang, 2011) mengasumsikan kepemimpinan transformasional ini muncul karena adanya perubahan yang cepat pada era global yang meningkatkan kompetisi antar organisasi.

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dan kepemimpinan transformasional mengacu pada aspek kepercayaan atau keyakinan diri pada bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja. Dalam hal ini menunjukkan, kepemimpinan transformasional merupakan aspek yang menarik untuk diteliti yang akan berdampak positif pada kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Risambessy (2012) yang menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai.

Ayub dan Rafif (2011) menyatakan bahwa perusahaan harus menyadari bahwa fokus manusia menjadi jauh lebih penting bagi kelangsungan hidup organisasi, dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan dicapai ketika pegawai senang dan termotivasi oleh pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Oraman (2011) mengatakan bahwa dalam perusahaan motivasi merupakan stimulus batin yang memungkinkan karyawan untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan perusahaan yang efektif. Tella (2012) dalam penelitiannya meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja dapat membentuk individu untuk menjalankan tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan.

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan organisasi, dan memiliki implikasi 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 fenomena dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk menguji dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti merasa sangat tertarik untuk meneliti kepuasan kerja pegawai dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang dari aspek gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi aparatur.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberi tambahan informasi yang bermanfaat sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan organisasi agar lebih produktif, efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi bagi penelitian berikutnya yang mengambil judul yang sama sebagai bahan penelitian.
- b. Untuk membantu para pembaca apabila kesulitan didalam menyelesaikan suatu masalah dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.
- c. Memberikan tambahan ilmu dan wawasan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kelima factor gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). Alat analisis yang digunakan adalah Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Haryani. 2010. Meneliti tentang Analisis pengaruh komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAMA. Menggunakan analisis data yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.2. Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Bass 1985 (dalam Levy 2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan dimana interaksi antara pemimpin dan bawahan meningkatkan motivasi dan moralitas ke level yang lebih tinggi daripada yang dapat mereka capai secara individu. Sedangkan menurut Burns 1978, (dalam Bass dan Riggio, 2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memberikan dorongan dan inspirasi kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang luar biasa dan dalam proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sendiri. Pemimpin transformasional membantu bawahannya untuk tumbuh dan berkembang menjadi pemimpin dengan menanggapi kebutuhan bawahan serta memberikan kuasa kepada mereka dengan menyelaraskan objektivitas dan tujuan individu bawahan, pemimpin, kelompok dan organisasi secara keseluruhan.

Burns (dalam Vikram dan Priya, 2010) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah suatu proses di mana pemimpin dan pengikut terlibat dalam proses saling 'mengangkat satu sama lain untuk tingkat yang lebih tinggi dalam segi moralitas dan motivasi. Sedangkan menurut McShane dan Gilnow, (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.

Bass dan Riggio (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk melakukan sesuatu lebih dari yang awalnya mereka harapkan dan mereka pikirkan, selain itu memberikan kuasa kepada bawahan serta memberikan perhatian pada kebutuhan individu dan perkembangan personal dan juga membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka.

Sedangkan menurut Bass dan Avolio, 2014 (dalam Farell, 2010) kepemimpinan transformasional dilihat ketika pemimpin: (a) Mendorong minat kolega dan bawahan untuk merubah cara pandang dalam bekerjanya ke persepektif yang baru; (b) Membangkitkan kesadaran visi dan misi tim atau organisasi; (c) Mengembangkan kemampuan dan potensi kolega serta bawahan ke level yang lebih tinggi; dan (d) Memotivasi kolega dan bawahan untuk melakukan lebih kepentingannya sendiri dengan itu akan menguntungkan kelompok. Dari beberapa definisi kepemimpinan transformasional di atas, peneliti menggunakan definisi dari Bass dan Riggio (2011) menyatakan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk melakukan sesuatu lebih dari yang awalnya mereka harapkan dan mereka pikirkan, selain itu memberikan kuasa kepada bawahan serta memberikan perhatian pada kebutuhan individu dan perkembangan personal dan juga membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinan mereka.

2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional

Bass 1985 (dalam Bass dan Riggio, 2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yaitu:

1. Idealized influence

Pemimpin berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka dijadikan *role models* bagi bawahan mereka. Pemimpin yang dikagumi, dihormati dan dipercaya. Selain itu, pemimpin yang memiliki pengaruh ideal yang tinggi juga bersedia untuk mengambil resiko dan konsisten, tidak bersenang-senang. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar, menunjukkan standar perilaku etika dan moral yang tinggi.

2. Inspirational motivation

Pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan untuk pekerjaan bawahannya. Pemimpin membangkitkan semangat tim dan juga menunjukkan antusiasme dan optimism. Pemimpin melibatkan bawahannya dalam membayangkan keadaan masa depan yang menarik, mereka membuat komunikasi yang jelas mengenai harapan yang ingin dipenuhi oleh bawahannya dan juga menunjukkan komitmen untuk tujuan dan visi bersama.

3. Intellectual stimulation

Pemimpin berperilaku dengan cara mendorong usaha pengikut untuk inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi-asumsi pembedakan kembali masalah, dan mendekati situasi lama dengan cara yang baru. Tidak ada kritik di depan publik terhadap kesalahan yang dilakukan oleh individu. Ide-ide baru dan solusi masalah kurang didapatkan dari pengikut, yang termasuk dalam proses mengatasi masalah dan menemukan solusi. Pengikut didorong untuk mencoba

pendekatan baru, dan ide-ide mereka tidak dikritik jika berbeda dengan ide-ide pemimpin.

4. Individualized consideration

Pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan masing-masing pengikut untuk berprestasi dan berkembang dengan berperan sebagai seorang pelatih atau mentor. Para pengikut dan rekan dikembangkan ke tingkat personal yang lebih tinggi. Pemimpin memperlakukan setiap bawahannya sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan, dan keinginannya masing-masing. Ia memberikan nasihat yang bermakna, memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pandangan dan keluhan mereka. Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pemimpinnya.

2.2.3. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Tucker dan Lewis (2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai pola kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan dengan cara membawa pada cita-cita dan nilai-nilai tinggi untuk mencapai visi misi organisasi yang merupakan dasar untuk membentuk kepercayaan terhadap pimpinan. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada kualitas berwujud seperti visi, nilai-nilai bersama dan ide-ide dalam rangka membangun hubungan baik, memberi makna yang lebih besar untuk setiap kegiatan, dan menyediakan landasan bersama untuk proses perubahan. Menurut (Bass & Riggio, 2011) terdapat 4 komponen perilaku kepemimpinan transformasional yaitu :

- a. *Idealized influence* menekankan tipe pemimpin yang memperlihatkan kepercayaan, keyakinan dan dikagumi / dipuji pengikut.

- b. *Inspirational motivation* menekankan pada cara memotivasi dan memberikan inspirasi kepada bawahan terhadap tantangan tugas. Pengaruhnya diharapkan dapat meningkatkan semangat kelompok.
- c. *Intellectual stimulation* menekankan tipe pemimpin yang berupaya mendorong bawahan untuk memikirkan inovasi, kreatifitas, metode atau cara-cara baru.
- d. *Individualized consideration* menekankan tipe pemimpin yang memberikan perhatian terhadap pengembangan dan kebutuhan berprestasi bawahan.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Streers (dalam Levy, 2011) adalah kekuatan yang mendorong karyawan untuk berperilaku dengan cara yang memberikan energi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku kerja karyawan. Pendapat ini serupa dengan Tella (2012) yang menegaskan bahwa motivasi kerja adalah proses membangkitkan, energi, mengarahkan dan memelihara perilaku dan kinerja. Artinya proses mendorong seorang untuk bertindak dan mencapai suatu tugas yang diinginkan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2011). Sedangkan menurut Pandji (2012) motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan social dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Berdasarkan

beberapa definisi motivasi kerja di atas, maka peneliti menggunakan definisi dari Munandar (2011), yang menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

2.3.2. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi dikembangkan oleh Herzberg (1966). Dengan menggunakan metode insiden kritis, Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yang disebut faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak dirasakan, maka karyawan akan merasa *non satisfied* (tidak lagi puas), yang berbeda dari *dissatisfied* (tidak puas). Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang meliputi:

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Penyeliaan, derajat kewajaran penyeliaan yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya.
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Kelompok faktor ini dinamakan kelompok *hygiene*. Jika faktor tersebut tidak diberikan, maka karyawan akan merasa tidak puas (*dissatisfied*) karyawan akan banyak mengeluh. Jika faktor *hygiene* dirasakan ada atau diberikan, maka yang timbul bukanlah kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg *not dissatisfied* atau tidak lagi tidak puas. Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

2.3.3. Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1966) dalam teori *hygiene-* motivasi faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011), tanggung jawab merupakan keinginan karyawan untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik dan memadai.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk menambah wawasan, mengembangkan bakat, dan kemajuan (Ghufron dan Risnawati 2011)
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011), karyawan akan menyukai pekerjaannya jika diikuti dengan minat dan bakat yang dimilikinya. Karyawan merasa pekerjaan mereka menjadi sesuatu yang menantang untuk berkembang dan menjadi lebih baik.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011) capaian merupakan keinginan karyawan untuk memperjuangkan tugas dan melibatkan usahanya dalam menghadapi lawan dan tantangan.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk-kerjanya. Pengakuan merupakan keinginan untuk diakui

secara dan keinginan untuk terampil. Karyawan akan merasa dihargai apabila pengalamannya digunakan dalam partisipasi menyelesaikan tugas yang lebih rumit dan penting.

Faktor-faktor pada kondisi ekstrinsik yaitu:

1. Gaji, aspek ini meliputi semua keadaan yang menyangkut upah, kenaikan upah, dan harapan pada upah dari hasil kerja yang dilaksanakan.
2. Keamanan pekerjaan, aspek ini meliputi pada rasa aman, kestabilan perusahaan, masa jabatan yang pasti dari karyawan.
3. Kondisi kerja, aspek ini meliputi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat dari karyawan.
4. Prosedur perusahaan, aspek ini meliputi pada pengorganisasian dan manajemen perusahaan yang teratur, peraturan dan administrasi perusahaan.
5. Kualitas pengawasan teknis, aspek ini meliputi perlakuan adil yang diberikan atasan kepada karyawan, pemberian penghargaan, serta bimbingan pada karyawan.
6. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan, aspek ini meliputi pada interaksi karyawan dengan atasan, bawahan.

Hubungan ini bersifat social maupun social teknikal (yang berhubungan dengan pekerjaan). Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengambil faktor motivator atau faktor intrinsik yaitu, Tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*),

prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Faktor motivator adalah faktor yang terutama berhubungan langsung dengan isi pekerjaan atau faktor-faktor intrinsik. Motivator akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terkait langsung dengan ketidakpuasan, sedangkan faktor hygiene merupakan rangkaian kondisi yang berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya atau faktor-faktor ekstrinsik.

2.3.4. Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi diambil dari skala sikap berdasarkan faktor-faktor motivasi yang telah dikemukakan oleh Herzberg (1966), yaitu tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Skala ini digunakan sebagai alat ukur karena memuat dimensi menurut Herzberg, sehingga dengan menggunakan skala ini dapat diketahui dimensi apa saja yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi kerja karyawan dan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

2.4.1. Definisi Komitmen Organisasi

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 Greenberg dan Baron (2015), komitmen organisasi adalah tingkat sejauh mana seseorang dalam mengidentifikasi, terlibat dalam organisasi mereka, dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya. 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.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mathis dan Jackson (2011) Memberikan definisi tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut. Sedangkan menurut Jex (2012), komitmen organisasi dapat dianggap sebagai sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama organisasi, dan kemungkinan bahwa mereka akan mempertahankan keanggotaan organisasi.

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2012) menyatakan komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu dalam merefleksikan diri ke dalam organisasi dan tujuan dari organisasinya. Dari beberapa definisi di atas maka peneliti menggunakan definisi komitmen organisasi dari Allen dan Mayer (2011) yaitu kondisi psikologis individu yang menggambarkan hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan memiliki implikasi terhadap keputusan karyawan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaan organisasi.

2.4.2. Aspek-aspek komitmen organisasi

Allen dan Mayer (2011) menyatakan tiga aspek komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), mengarah pada *the employee's emotional attachment to, identification with and involvement in organization.*

1. Ini berarti, komitmen afektif berkaitan dengan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi karyawan, dan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena mereka memang ingin (*want to*) melakukan hal tersebut.
2. Komitmen kontinuans (*continuance commitment*), berkaitan dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat Backer bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman akan kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena adanya pilihan lain.
3. Komitmen normatif (*normative Commitment*), merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normative berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*).

2.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sementara itu, Stum (dalam Sopiah, 2013) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: Budaya keterbukaan, kepuasan kerja,

kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya, Young et.al., (dalam Sopiah, 2013) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu: kepuasan terhadap promosi, karakteristik pekerjaan, komunikasi, kepuasan terhadap kepemimpinan, pertukaran ekstrinsik, pertukaran instrinsik, imbalan instrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

2.4.4. Pengukuran Komitmen Organisasi

Pengukuran komitmen organisasi dalam penelitian ini, menggunakan skala *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Allen dan Meyer (2010). Setiap aspek terdiri dari delapan pernyataan dan total keseluruhannya sebanyak 24 item. Secara teoritis *Organizational Commitment Scale* adalah instrumen komitmen organisasi yang secara khusus mengukur tiga aspek dari komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

2.5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.5.1. Definisi kepuasan kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Robbins (2013), merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Pendapat ini serupa dengan definisi Spector (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya. Sedangkan

Ivancevich (dalam Lumely, 2011) mendefinisikan Kepuasan kerja adalah individu yang merasa total dalam bekerja dan sikap yang mereka miliki terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, serta sikap dan persepsi yang akibatnya dapat mempengaruhi tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi.

Luthans (2013) menambahkan definisi kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dengan memberikan hal-hal yang dianggap penting. Sedangkan menurut Rogelberg (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang tentang pekerjaan atau aspek pekerjaan seseorang. Dari beberapa definisi kepuasan kerja di atas, maka peneliti menggunakan definisi kepuasan kerja dari Spector (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang secara umum terhadap pekerjaan ataupun sebagai rangkaian yang paling berhubungan dari sikap seseorang terhadap aspek pekerjaannya.

2.5.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2011), terdapat tiga teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu teori pertentangan (*discrepancy theory*), teori model kepuasan bidang (*facet satisfaction*), dan teori proses-bertentangan (*opponent-process theory*).

Ketiga teori ini diperoleh dari beberapa konsep yang telah diuraikan oleh berbagai ahli, yang tentunya berkaitan dengan kepuasan kerja. Berikut ini adalah pemaparan dari teori-teori tersebut:

1. Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori pertentangan dari Locke (dalam Munandar, 2011) menyatakan bahwa kepuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai atas ketidakpuasan terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan penimbangan dua nilai. Pertama, pertentangan yang dipersepsikan antara yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang diterima. Kedua, pentingnya apa yang diinginkan bagi individu. Kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu merupakan jumlah kepuasan kerja dari setiap aspek dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Secara singkat, perasaan puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan hasil keluarnya.

2. Teori model dari kepuasan bidang atau bagian (*Facet Satisfaction*)

Teori model Lawyer (dalam Munandar, 2011) dari kepuasan bidang berkaitan erat dengan teori keadilan dari Adams. Menurut Lawyer, orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji). Jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara aktual mereka terima. Menurut Lawyer (dalam Munandar, 2011), jumlah dari bidang yang dipersepsikan karyawan tergantung dari bagaimana karyawan mempersepsikan masukan pekerjaan, ciri-ciri pekerjaannya, dan bagaimana mereka mempersepsikan masukan dan keluaran dari rekan kerja yang dijadikan pembanding bagi mereka.

3. Teori proses-bertentangan (*Opponent-Process Theory*)

Teori proses-bertentangan dari Landy (dalam Munandar, 2011) memandang kepuasan kerja dari persepektif yang berbeda secara mendasar daripada pendekatan yang lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional (*emotional equilibrium*). Teori proses-bertentangan ini berasumsi bahwa kondisi emosional yang ekstrim tidak memberikan kemaslahatan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja (dengan emosi yang berhubungan) memacu mekanisme fisiologis dalam sistem syaraf pusat, sehingga mengaktifkan emosi yang bertentangan atau berlawanan. Teori proses-bertentangan ini menyatakan jika seseorang memperoleh ganjaran pada pekerjaannya, karyawan akan merasa senang sekaligus ada rasa tidak senang (yang lebih lemah). Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodik dengan interval waktu yang sesuai.

4. Teori facet

Menurut Spector (2012), kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan seluruh pekerjaan mereka dan juga dari berbagai macam aspek, atau bias disimpulkan kepuasan kerja ialah tingkat seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaannya. Teori ini digunakan untuk mengetahui bagian dari pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan. Teori ini dapat digunakan untuk mendapatkan gambaran yang lengkap tentang kepuasan kerja karyawan.

5. Teori dua faktor Herzberg

Menurut teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Munandar, 2011) kepuasan dan ketidakpuasan merupakan suatu hal yang berbeda. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja itu disebut juga sebagai "*factor motivator*" yang berkaitan dengan isi pekerjaan atau disebut faktor intrinsik dari pekerjaan, sementara faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja disebut sebagai "*faktor hygiene*" yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan atau disebut juga faktor ekstrinsik. Herzberg (dalam Robbins, 2013) menyimpulkan karyawan yang merasa baik dengan pekerjaannya cenderung menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan diri mereka sendiri. Namun, karyawan yang tidak puas cenderung menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik.

Adapun faktor motivator atau intrinsik dari pekerjaan, yaitu tanggungjawab (besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan kepada seorang tenaga kerja), kemajuan (besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya), pekerjaan itu sendiri (besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya), capaian (besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi), dan pengakuan (besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya).

Sementara itu, faktor hygiene atau ekstrinsik dari pekerjaan meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan (derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di perusahaan), penyelia (derajat kewajaran yang dirasakan diterima oleh tenaga kerja), gaji (derajat kewajaran yang diterima sebagai imbalan unjuk kerjanya), hubungan antar pribadi

(derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya), dan kondisi kerja (derajat kesesuaian kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2013), faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dari beberapa teori kepuasan kerja yang disebut diatas, peneliti menggunakan teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian, yaitu teori Spector (2012). Spector (2012) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel sikap yang menggambarkan bagaimana seseorang merasakan seluruh pekerjaan mereka dan juga dari berbagai macam aspek.

2.5.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Spectore (2012) mengemukakan sembilan aspek yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan dari perusahaan, prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan dan t :komunikasi, yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Gaji (*pay*), yaitu kepuasan akan imbalan jasa berupa uang yang diterima karyawan sesuai dengan beban yang telah ditanggungnya.
2. Komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan akan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan.
3. Rekan kerja (*cowokers*), yaitu kepuasan terhadap rekan sekerja, seberapa jauh kesesuaian yang dirasakan ketika berinteraksi dengan rekan kerja.
4. Prosedur kerja (*operating conditions*), yaitu kepuasan terhadap peraturan dan prosedur perusahaan.

5. Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan akan mendapatkan kesempatan bagi karyawan untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaan atau jabatan.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Munandar (2011) banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu, ciri-ciri intrinsik pekerjaan, gaji, penyelia, rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

1. Ciri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2011), ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendala terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreativitas. Ada satu unsur yang dapat dijumpai pada ciri-ciri intrinsik dari pekerjaan diatas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep dari tantangan yang sesuai merupakan konsep yang penting. Pekerjaan yang menuntut kecakapan yang lebih tinggi daripada yang dimiliki tenaga kerja, atau tuntutan pribadi yang tidak dapat dipenuhi tenaga kerja akan menimbulkan prustasi dan akhirnya akan muncul ketidakpuasan kerja.

2. Gaji penghasilan, imbalan yang dirasakan adil (*Equitable Reward*)

Menurut hasil yang dilakukan Theriault (dalam Munandar, 2011), kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan.

3. Penyeliaan

Locke (dalam Munandar, 2011), memberikan kerangka kerja teoritis untuk memahami kepuasan kerja dengan penyeliaan. Ia menemukan dua jenis dari

hubungan atasan-bawahan: hubungan fungsional dan keseluruhan (*entity*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

4. Rekan sejawat yang menunjang

Dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi, dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

5. Kondisi kerja yang menunjang

Bekerja dalam ruang kerja yang sempit, panas, yang cahaya lampunya menyilaukan mata, kondisi kerja yang tidak mengenakan (*uncomfortable*) akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Orang akan mencari alasan untuk sering keluar ruang kerjanya. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang memadai dan layak pakai. Kondisi kerja yang seperti ini dimana kebutuhan fisik dipenuhi maka akan memberikan kepuasan kepada tenaga kerja itu sendiri.

Mengenai hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, berdasarkan penelitian terdahulu Umar (2010) membagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Yang berhubungan dengan faktor "*individual differences*" terdiri dari umur, jenis kelamin, kemampuan (*ability*), kebutuhan tingkat tinggi, status

perkawinan, lama dinas, kepercayaan, pendidikan, prestasi dan minat, komitmen.

2. Yang berasal dari luar individu, yaitu gaji, teman sekerja, supervise, promosi, tugas pekerjaan itu sendiri, level jabatan, lamanya jam kerja, struktur organisasi, besarnya organisasi, pengakuan/penghargaan, jenis pekerjaan, komunikasi, beban tugas, peningkatan diri, gaya kepemimpinan, syarat jabatan, kebijaksanaan perusahaan dan norma kelompok.

Dari pandangan di atas terdapat perbedaan. Munandar (2011) memfokuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara intrinsik dan ekstrinsik. Namun tidak semua aspek ekstrinsik dijadikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hanya gaji, penyelia dan kondisi kerja yang dianggap paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Umar (2010) lebih memfokuskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara luas dan terlalu detail, walaupun ada faktor-faktor yang masih mengukur hal yang sama hingga dapat digabungkan dalam satu bagian. Dari seluruh faktor yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil beberapa faktor saja yang dianggap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik (gaya kepemimpinan), faktor ekstrinsik dan intrinsik yaitu pada point prestasi atau pencapaian, penghargaan dan pengakuan yang termasuk kedalam aspek motivasi kerja dan faktor intrinsik (komitmen) seseorang.

2.5.5. Pengukuran Kepuasan Kerja

Dari hasil membaca literatur tentang penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan, peneliti memperoleh beberapa instrumen penelitian untuk mengukur kepuasan kerja, diantaranya yaitu:

1. Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *The Job Satisfaction Survey* (JSS) oleh Spector, 1985 (dalam Spector, 2012), yang akan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. *The Job Satisfaction Survey* (JSS) menilai sembilan aspek kepuasan kerja, serta kepuasan secara keseluruhan. Skala JSS berisi 36 item menggunakan format skala rating yang dijumlahkan. JSS merupakan format yang paling populer untuk skala kepuasan kerja. JSS dibuat secara relatif mudah untuk dimodifikasi. Setiap aspek berisi empat item, dan skor kepuasan total dapat dihitung dengan menggabungkan semua item.
2. *The Job Descriptive Index* (JDI) oleh Smith, Kendall dan Hullin, 1969 (dalam Spector, 2012). JDI merupakan skala yang paling populer dikalangan organisasi, serta memiliki konten dan validitas yang baik. JDI mengukur kepuasan kerja dengan lima dimensi *work, pay, promotion, supervision, and coworker*.
3. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) oleh Weiss dkk, 1967 (dalam Spector, 2012). Alat ukur *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) dirancang untuk mengukur kepuasan kerja pada pekerjaan khusus karyawan. MSQ terdiri dari 100 item instrument. MSQ mengukur tingkat kepuasan kerja berdasarkan 20 dimensi yang berbeda, dengan lima pernyataan pada setiap dimensi.

4. *The Job Diagnostics Survey* (JDS) oleh Hackman dan Oldham, 1975 (dalam Spector, 2012). JDS merupakan alat ukur yang mengukur kepuasan kerja berdasarkan enam aspek, yaitu: *growth, pay, security, social, supervisor, general*.
5. Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *Job Satisfaction Survey* (JSS) (dalam Spector, 2012), dan akan diadaptasi kedalam bahasa Indonesia. *Job Satisfaction survey* ini digunakan karena merupakan alat ukur kepuasan kerja yang populer, dapat dimodifikasi dan memungkinkan perhitungan skor total dengan mengkombinasikan seluruh item.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki perbedaan tingkat kepuasan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja dianggap sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Spectore, 2012). Jika karyawan merasa bahagia dalam bekerja maka mereka akan merasakan kepuasan.

Terdapat empat aspek pada kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Terkait dengan aspek kepemimpinan transformasional dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut : pertama, pemimpin yang menekankan pentingnya nilai-nilai dan keyakinan kepada karyawan bahwa setiap tujuan dapat dicapai, akan menumbuhkan semangat dalam diri karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dan kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kedua, pemimpin mampu memberikan inspirasi kepada karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan yang dapat mengeluarkan gagasan yang baru dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan maksimal. Ketiga, pemimpin mendorong karyawan untuk lebih inovatif dan kreatif dalam pekerjaan. Pemimpin mendengarkan pendapat karyawan tanpa mengkritik solusi

permasalahan dan ide-ide baru karyawannya, sehingga karyawan akan dapat mengekspresikan setiap tugas yang diberikan dengan sebaik mungkin, begitu pula dengan sebaliknya.

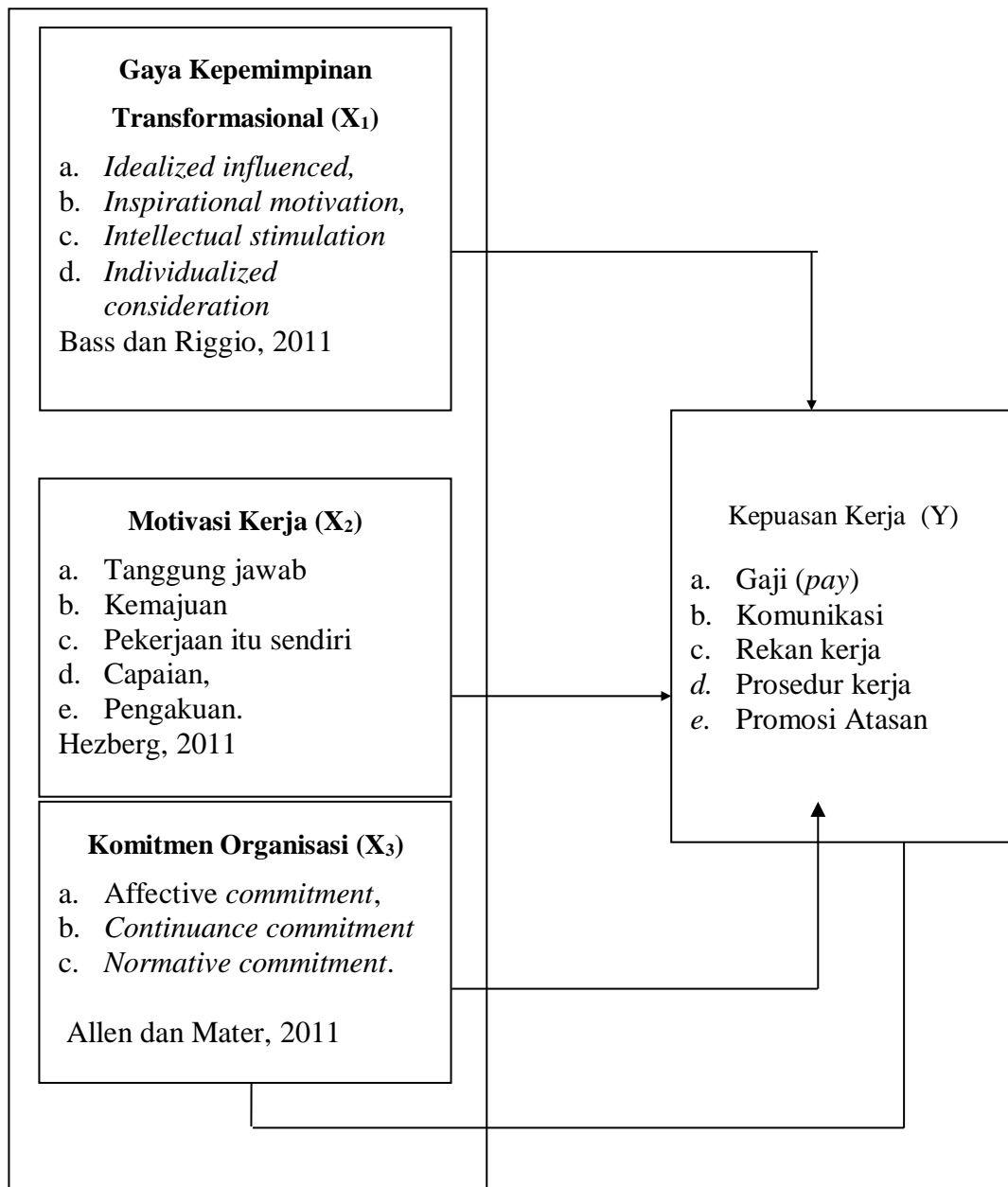
Keempat, pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap masing-masing karyawan untuk meningkatkan pencapaian dan pertumbuhan. Pemimpin memberikan tugas sebagai sarana untuk mengembangkan wawasan karyawan.

Dalam perusahaan, motivasi merupakan stimulus batin yang memungkinkan karyawan untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan perusahaan yang efektif (Oraman, 2011). Fick et.al., (dalam Ayub dan Rafif, 2011) juga menyatakan bahwa perusahaan harus menyadari bahwa faktor manusia menjadi jauh lebih penting bagi kelangsungan hidup organisasi, dan bahwa keunggulan bisnis hanya akan dicapai ketika karyawan senang dan termotivasi oleh pekerjaan mereka.

Selanjutnya, variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Adanya komitmen, diharapkan karyawan bisa mencurahkan perhatian kepada perusahaan dan bertindak laku sesuai dengan nilai-nilai atau norma yang ada di perusahaan.

Dalam bekerja karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa wajib untuk tetap bekerja

dalam organisasi. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1.

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.
3. Variabel komitmen organisasi yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memotivasi bawahannya untuk melakukan sesuatu lebih dari yang awalnya mereka harapkan dan mereka pikirkan, Indikator gaya kepemimpinan transformasional (Bass dan Riggio, 2011) meliputi :
 - a. *Idealized influenced,*
 - b. *Inspirational motivation,*
 - c. *Intellectual stimulation*
 - d. *Individualized consideration*

2. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Indikator Motivasi kerja (Hezberg, 2011) adalah :
 - a. Tanggung jawab
 - b. Kemajuan
 - c. Pekerjaan itu sendiri
 - d. Capaian,
 - e. Pengakuan.
3. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut pendapat tersebut, konsep komitmen organisasi (Allen dan Mater, 2011) dilihat dari segi:
 - a. *Affective commitment*,
 - b. *Continuance commitment*
 - c. *Normative commitment*.
4. Kepuasan kerja pegawai adalah sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja pegawai (Spectore, 2012) adalah :
 - a. Gaji (*pay*)
 - b. Komunikasi (*communication*).
 - c. Rekan kerja (*co-worker*),
 - d. Prosedur kerja (*operating conditions*),
 - e. Promosi (*promotion*)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian survey 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 antarvariabel. Survey juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang, sebanyak 50 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 50 orang.

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kompetensi, motivasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

4.5. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

di mana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

3. Regresi Linier Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya kepemimpinan transformasional

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Komitmen organisasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R²)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

di mana :

Jumlah kuadrat regresi = SS Total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS Total = $\sum (Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum (Y - \hat{Y})^2$

4.6. Uji Hipotesis

1. Uji t

Melakukan uji t, di mana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

H₀ : b₁₋₃ = 0, di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_1 : b_{1-3} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

di mana : bk = koefisien regresi variabel b_{1-4}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-4}

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

2. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya adalah :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-3} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : $MSR = \text{Mean Squared Regression}$

$MSE = \text{Mean Squared Residual}$

- Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

3. Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

4.7. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas

saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang signifikan memengaruhi variabel terikat, di mana rumus statistik dari koefisien korelasi antara X_2 dan X_3 yaitu :

$$X_{2i} = \beta_{23} + \beta_{23} X_{3i} + U_{(1.2)i}$$

$$\beta_{23} = \frac{\sum x_2 x_3}{x_3^2}$$

- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antarvariabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya multikolinieritas yang sangat tinggi antarvariabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- c. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari 1) nilai *tolerance* dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai

tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat dia tolerir. Sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi uji autokorelasi.

2. Uji Autokorelasi

Dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak terjadi akan digunakan *Durbin Watson* (DW) dengan $d1$ dan du yang ada di dalam tabel.

- Apabila $(4-DW) > 0$, maka H_0 diterima, jadi artinya tidak terjadi autokorelasi pada model.
- Apabila $(4-DW) < d1$, maka H_0 ditolak, jadi artinya terdapat autokorelasi pada model.
- Apabila $d1 < (4-DW) < du$, maka uji coba ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{xy} setiap variabel independensi (mendekati 1).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian :

a. Uji Korelasi "*Rank Spearman*" (RS Test)

Pengujian ini menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka pengujian menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, model tersebut mengandung heteroskedastisitas.

b. Uji Glesjer (G Test)

Uji Glesjer dilakukan untuk membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual, sebagai variabel independen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Park (P test)

Uji Park dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai logaritma residual kwadrat, sebagai variabel dependen, terhadap semua variabel

independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

Asumsi heteroskedastisitas berkaitan dengan faktor-faktor gangguan di mana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan-pengamatan atas X ; yaitu varian setiap U_i adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Sumodiningrat, 2013 : 261). Secara simbolis adalah sebagai berikut : $\text{Var}(U_i) = E[\{U_i - E[U_i]\}^2] = E[U_i^2] = \sigma_u^2$, merupakan suatu nilai konstan. Homogenitas varian (atau varian konstan) ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan, kondisi varian nir-konstan atau varian nir-homogen ini disebut heteroskedastisitas. Jadi, U adalah heteroskedastisitas bila :

$\text{Var}(U_i) \neq \sigma_u^2$ (suatu nilai konstan),

tapi σ_u^2 (suatu nilai yang bervariasi)

4. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Batulappa adalah salah satu diantara 12 Kecamatan yang ada di Kabupaten Pinrang yang terbentuk pada Tahun 2005 hasil pemekaran dari 3 Kecamatan Induk sebelumnya yakni dari Kecamatan Patampanua, Kecamatan Duampanua dan Kecamatan Lembang melahirkan Kecamatan Batulappa. Kecamatan ini terdiri dari 1 Kelurahan dan 4 Desa Yaitu :

- Kelurahan Kassa (yang sebelumnya berstatus Desa Kassa wilayah Kecamatan Patampanua)
- Desa Tapporang (yang sebelumnya wilayah Kecamatan Duampanua)
- Desa Watang Kassa (yang sebelumnya wilayah Kecamatan Patampanua)
- Desa Batulappa (yang sebelumnya wilayah Kecamatan Duampanua)
- Desa Kaseralau (yang sebelumnya wilayah Kecamatan Lembang)

Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Kecamatan Batulappa Kabupaten Pinrang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertanggung jawab dalam hal penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya, susunan dan struktur organisasi kecamatan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 66 tahun 2016 terdiri dari :

1. Camat

Camat mempunyai uraian tugas sebagai berikut :

- a. Merumuskan rencana, Program dan kegiatan Anggaran serta meyenggarakan pelaksanaan tugas yang ada di Kecamatan;
- b. Mengarahkan Tugas bawahan sesuai bidang tugasnya baik lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- c. Melaksanakan koordinasi dengan pimpinan instansi terkait baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk mendapatkan informasi, masuk, serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di Kelurahan/ Desa dan Kecamatan;
- e. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan kegiatan dan urusan unit kerja baik pemerintahan maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja di Kecamatan;
- f. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Melakukan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja Kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah kerja kecamatan;

- h. Melakukan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidangn penerapan peraturan perundangundangan;
- i. Melakukan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintah di lingkup kecamatan;
- j. Memberikan bimbingan, supervisi, pasilitas dan konsultasi pelaksanaan administrasi kelurahan;
- k. Melakukan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan;
- l. Menyusun standar operasional prosedur sesuai rincin tugas danmelakukan evaluasi standar operasional prosedur;
- m. Mengordinasikan pemeliharaan sarana dan prasarana pelayanan umum;
- n. Membina penyelenggaraan Survay Kepuasan Masyarakat di lingkup kecamatan dan melaksanakan evaluasi Survey Kepuasan Masyarakat;
- o. Mengordinir pelaksanaan program unggulan lingkup kecamatan;
- p. Melaksanakan tugas system pengawasan Intern Pemerintahan di lingkup kecamatan;
- q. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/ atau yang belum dapat dilaksanakan Pemerintah dan Kelurahan;
- r. Melaksanakan urusan Pemeritahan yang menjadi kewenangan Daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah Daerah yang ada di kecamatan;
- s. Membina penyelenggaraan pelayanan terpadu kecamatan;

- t. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan yang berkaitan dengan bidang tugasnya;
- u. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan dan menyiapkan data/bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- v. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka memperlancar tugas;
- w. Menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan
- x. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya;

Camat Menyelenggarakan Fungsi sebagai berikut;

- a. Pemberian Pelayanan kepada masyarakat;
- b. Pelaksanaan tugas tugas pembinaan kewilayahan di wilayah kerjanya;
- c. Perumusan kebijakan teknis dalam menyelenggarakan pemerintahan di wilayah kecamatan;
- d. Penyusunan Program dan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kewenangan yang dilimpahkan;
- e. Menyiapkan data informasi mengenai potensi/ profil kecamatan;
- f. Penyelenggaraan Urusan Kesekretariatan kecamatan;
- g. Pembinaan, pengordinasian, pengendalian dan pengawasan tugas dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dilingkup kecamatan;
- h. Pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah; dan

- i. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya;

2. Sekretariat Kecamatan

Sekretariat Kecamatan dipimpin oleh seorang Sekretaris Kecamatan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan umum, kepegawaian dan hukum, menyusun program dan keuangan, pemerintahan, Ketentraman dan Ketertiban, pembangunan masyarakat, perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud sekretaris menyelenggarakan fungsi

- a. Pengoordinasian penyelenggaraan fungsi dan lingkup kecamatan;
- b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan dalam lingkup kecamatan;
- c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian dan hukum dalam lingkup kecamatan;
- d. Mengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan dalam lingkup kecamatan; dan
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Rincian Tugas Sekretaris adalah sebagai berikut.

- a. Menyusun rencana kegiatan sekretaris sebagai pedoman dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- b. Mengarahkan tugas bawahan sesuai bidang tugasnya baik lisan maupun tertulis guna kelancaran pelaksanaan tugas;

- c. Melaksanakan koordinasi dengan pimpinan instansi terkait baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi, masukan, serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. Mengoordinasikan seksi-seksi guna memperoleh sinkronisasi dalam pelaksanaan tugas;
- e. Menyusun Standar Operasional Prosedur sesuai Rincian Tugas dan dan melakukan evaluasi Standar Operasional Prosedur Lingkup Kecamatan;
- f. Membantu Camat merumuskan Visi dan Misi serta menetapkan Rencana Strategis, Rencana Kerja, dan Rencana Kerja Anggaran Kecamatan;
- g. Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat dalam lingkup Kecamatan;
- h. Menyusun dan membuat Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kecamatan;
- i. Mendistribusikan dan memberi petunjuk penyelenggaraan fungsi hingga berjalan lancar;
- j. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi penyelenggaraan fungsi dalam lingkungan Sekretariat untuk mengetahui perkembangan penyelenggaraan tugas dan fungsi;
- k. Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan / atau menandatangani naskah dinas;
- l. Mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan dalam lingkungan kecamatan hingga terwujud koordinasi, integrasi sinkronisasi dan simplifikasi pelaksanaan kegiatan;

- m. Mengoordinasikan dan melaksanakan penyusunan, program dan keuangan, pengendalian dan evaluasi serta pelaporan kinerja;
- n. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian dan hukum;
- o. Mengoordinasikan dan melaksanakan pelayanan administrasi dan keuangan;
- p. Melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang;
- q. Mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan organisasi dan tata laksana;
- r. Menyusun dan melaksanakan Standar Pelayanan dalam lingkup Kecamatan;
- s. Mengoordinir pelaksanaan penilaian mandiri pelaksana Reformasi Birokrasi dalam lingkup Kecamatan;
- t. Melaksanakan fungsi sebagai Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumen Kecamatan;
- u. Menyusun laporan hasil pelaksana tugas sekretarian dan dan memberikan saran pertimbangan kepada pimpinan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- v. Mengoordinir penyelenggaraan pelayanan terpadu kecamatan;
- w. Memfasilitasi pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dalam lingkup kecamatan;
- x. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan dan menyiapkan bahan dan data pemecahan masalah sesuai sesuai bidang tugasnya;
- y. Memfasilitasi pelaksanaan program unggulan pada kecamatan;

- z. Nilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3. Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum

Sub bagian umum, kepegawaian dan Hukum mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan urusan umum, Kepegawaian dan Hukum, Menyelenggarakan fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan perlengkapan kecamatan;
- b. Pengelolaan kearsipan kecamatan;
- c. Penyusunan bahan pembinaan disiplin dan peningkatan kesejahteraan pegawai;
- d. Penyelenggaraan urusan umum dan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- e. Penyelenggaraan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Rincian tugas Kepala subbagian umum, kepegawaian dan hukum adalah sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan dan menyusun rencana program kegiatan kerja serta menyelenggarakan tugas subbagian umum, Kepegawaian dan Hukum.
- b. Menjabarkan perintah Sekretaris Kecamatan melalui pengkajian permasalahan dan peraturan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku

- c. Melaksanakan koordinasi dengan kepala Subbagian dan kepala Seksi dilingkungan Kecamatan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi, masukan, serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- d. Menyiapkan rancangan naskah dinas bidang administrasi umum, kepegawaian dan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan kebijakan yang ditetapkan pimpinan;
- e. Memberikan pelayanan urusan administrasi umum, organisasi dan tata laksana, pengurusan rumah tangga, perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan dan kearsipan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian kecamatan;
- f. Merencanakan dan melaksanakan pengadaan barang untuk keperluan rumah tangga Kecamatan sesuai dengan kebutuhan, anggaran dan peraturan perundang-undangan sebagai dasar pengadaan barang;
- g. Melaksanakan inventarisasi barang kekayaan untuk tertib administrasi serta melaksanakan pemeliharaan barang inventaris agar dapat digunakan dengan optimal di lingkungan Kecamatan;
- h. Menyusun rencana dan menyiapkan bahan pembinaan pegawai agar berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas dan fungsinya;
- i. Membuat laporan rutin tentang pemutakhiran data pegawai, Daftar Urut Kepangkatan dan laporan kepegawaian lainnya demi terciptanya tertib administrasi kepegawaian;

- j. Memproses usulan kenaikan pangkat, mutasi, gaja berkala, pendidikan dan pelatihan pegawai, sumpah/janji pegawain, dan peningkatan kesejahteraan pegawai dan urusan kepegawaian lainnya;
- k. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya, memberi petunjuk dan arahan secara lisan maupun tertulis guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;
- l. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala melalui system penilaian yang tersedia sebagai cerminan penampilan kerja;
- m. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada sekretaris Kecamatan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- n. Menyusun standar operasional prosedur sesuai dengan rincian tugas dan melakukan evaluasi standar operasional prosedur;
- o. Melaksanakan Survey Kepuasan Masyarakat;
- p. Melaksanakan Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
- q. Menyusun dokumen Analisis Jabatan, Analisa Beban Kerja, dan Evaluasi Jabatan;
- r. Melaksanakan fungsi pejabat pengelola Informasi dan Dokumen;
- s. Melaksanakan pengumpulan, pengelolaan, penyimpanan dan pemeliharaan data dan kartu kepegawaian dilingkungan Kecamatan;
- t. Menyiapkan bahan pegawai untuk mengikuti pendidikan/pelatihan kepemimpinan teknis dan fungsioanal;

- u. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan dan menyiapkan data/bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- v. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Umum, Kepegawaian dan Hukum;
- w. menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Sub Bagian Program dan Keuangan

1. Sub bagian program dan keuangan mempunyai tugas menyusun program dan kegiatan Subbagian, membantu pelaksanaan tugas sekretaris Kecamatan, melakukan koordinasi, pengawasan dan evaluasi, melakukan urusan penatausahaan dan pengelolaan administrasi keuangan, serta membuat laporan secara berkala.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Subbagian Program dan Keuangan menyelenggarakan fungsi :
 - a. Penyiapan bahan penyusunan program dan kegiatan pengelolaan administrasi keuangan;
 - b. Penyiapan bahan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan;
 - c. Penyelenggaraan penyusunan program dan kegiatan serta pengelolaan administrasi keuangan.
 - d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Rincian tugas sub bagian program dan keuangan:
 - a. Menyiapkan bahan dan penyusunan rencana program dan kegiatan kerja serta menyelenggarakan tugas sebbagian Program dan Keuangan
 - b. Menjabarkan perintah Sekretaris Kecamatan melalui pengkajian permasalahan peraturan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - c. Melaksanakan koordinasi dengan Kepala Subbagian dan Kepala Seksi dilingkungan Kecamatan baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mendapatkan informasi, masukan, serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
 - d. Menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran, Dokumen Pelaksanaan Anggaran atau Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - e. Menyiapkan bahan pengelolaan administrasi dan akuntansi keuangan kecamatan sesuai dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku;
 - f. Menghimpun dan mengoreksi bahan usulan program kegiatan dari masing-masing seksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menghindari kesalahan demi tercapainya visi dan misi kecamatan;
 - g. Menyiakan bahan penyusunan rencana dan program pengawasan serta pemeriksaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - h. Menyiapkan proses pencarian anggaran dan pengelolaan administrasi keuangan;

- i. Melaksanakan pengendalian dan verifikasi serta pelaporan bidang program dan keuangan lingkup kecamatan;
- j. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya, memberi petunjuk dan arahan secara lisan maupun tulisan guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;
- k. Melaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran dengan cara membandingkan laporan perkembangan realisasi belanja dengan rencana pembiayaan yang telah disusun untuk bahan laporan kepada pimpinan;
- l. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala melalui system penilaian yang tersedia sebagai cerminan penampilan kerja.
- m. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada sekretasis kecamatan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- n. Menyusun standar operasional sesuai Rincian Tugas dan melakukan evaluasi standar operasional prosedur;
- o. Mengkompilasi dan mendokumentasikan hasil program unit kerja dilingkungan Kecamatan;
- p. Melaksanakan Visi dan Misi serta menetapkan Rencana Strategis;
- q. Menyusun Laporan kinerja Instansi Pemerintah, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban, dan Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Kecamatan;

- r. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya, memberi petunjuk dan arahan secara lisan maupun tulisan guna meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas;
- s. Melaksanakan monitoring, evaluasi, dan nilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala melalui system penilaian yang tersedia sebagai cerminan penampilan kerja;
- t. Membuat laporan pelaksanaan tugas kepada sekretaris kecamatan sebagai bahan masukan guna kelancaran pelaksanaan tugas;
- u. Menyusun Standar Pelayanan di Subbagian Program dan Keuangan;
- v. Menginventarisasi dan mengkaji permasalahan dan menyiapkan data/bahan pemecahan masalah sesuai bidang tugasnya;
- w. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan kegiatan Subbagian Program dan Keuangan;
- x. menilai prestasi kerja staf dalam rangka pembinaan dan pengembangan karir; dan
- y. melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Seksi Pemerintahan

1. Seksi Pemerintahan dipimpin oleh kepala seksi yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat.
2. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pemerintahan.

3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2),seksi pemerintahan mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pemerintahan;
 - b. Penyusunan program dan kegiatan seksi pemerintahan;
 - c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang pemerintahan;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan bidang pemerintahan;
4. Rincian tugas seksi pemerintahan adalah sebagai berikut:
 - a. Menyusun rencana kerja seksi pemerintahan;
 - b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan desa / kelurahan;
 - c. Melaksanakan penilaian atas laporan pertanggungjawaban kepala desa;
 - d. Memfasilitasi penyelenggaraan kerjasama dan penyelesaian perselisihan antar desa / kelurahan di wilayah kerjanya;
 - e. Memfasilitasi penataan desa / kelurahan;
 - f. Memfasilitasi penyusunan peraturan desa;
 - g. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan;
 - h. Mengkoordinasikan pelaksanaan inventarisasi aset pemerintahan kabupaten di tingkat kecamatan;
 - i. Melaksanakan pengawasan dan pendataan atas tanah- tanah negara dari tanah aset pemerintah kabupaten di wilayah kerjanya;
 - j. Melaksanakan tugas pembantuan terhadap pelaksanaan pembebasan tanah milik dan pelepasan hak yang akan dipergunakan kepentingan

pembangunan, serta peralihan status tanah dari tanah negara menjadi milik sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- k. Melaksanakan tugas pembantuan dalam penetapan peruntukan, proses pengalihan dan perubahan status tanah kekayaan desa, serta pengalihan status tanah kekayaan desa yang berubah menjadi kelurahan;
- l. Melaksanakan tugas pembantuan pelaksanaan monitoring dan inventarisasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tanah terlantar dan tanah negara bebas di wilayah kerjanya;
- m. Melaksanakan fasilitas dan koordinasi pemungutan pajak bumi dan bangunan (PBB).
- n. Membina dan mendistribusikan pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- o. Menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan karier;
- p. Melakukan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan seksi pemerintahan;
- q. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Perekonomian

- 1. Seksi perekonomian mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang perekonomian.
- 2. Seksi perekonomian dan pembangunana mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang perekonomian;
 - b. Penyusunan program dan kegiatan seksi perekonomian;

- c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan badan perekonomian;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan bidang perekonomian.
3. Rincian tugas seksi perekonomian adalah sebagai berikut:
- a. Menyusun rencana kerja seksi perekonomian;
 - b. Memfasilitasi kegiatan pemberdayaan masyarakat desa / kelurahan;
 - c. Melaksanakan pembinaan lembaga perkreditan desa (LPD), perdagangan pasar desa, usaha ekonomi desa (UED) dan pemberdayaan masyarakat;
 - d. Melaksanakan pembinaan di bidang perekonomian dalam rangka meningkatkan produksi dan pendapatan masyarakat;
 - e. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang perekonomian;
 - f. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

- 1. Seksi ketentraman dan ketertiban umum dipimpin oleh seorang kepala seksi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat.
- 2. Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai tugas pokok merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum
- 3. Seksi ketentraman dan ketertiban umum mempunyai fungsi:

- a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang ketentraman dan ketertiban umum
 - b. Penyusunan program dan kegiatan seksi ketentraman dan ketertiban;
 - c. Penyiapan bahan pembinaan, koordinasi dan fasilitas pelaksanaan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan bidang ketentraman dan ketertiban umum.
4. Rincian Tugas seksi ketentraman dan ketertiban umum:
- a. Menyusun rencana kerja seksi ketentraman dan ketertiban umum;
 - b. Melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat, bina kesatuan bangsa dan perlindungan masyarakat;
 - c. Mengkoordinasikan pelaksanaan dan penegakan produk hukum pemerintah kabupaten serta peraturan perundang-undangan lainnya di wilayah kerjanya;
 - d. Memfasilitasi pencegahan dan penanggulangan bencana alam;
 - e. Melaksanakan pembinaan dalam rangka meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan;
 - f. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat dan pencegahan tindak kriminal;
 - g. Melaksanakan pembinaan dalam upaya pemberantasan penyakit masyarakat;
 - h. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pembinaan ketentraman dan ketertiban masyarakat.
 - i.

8. Seksi Pembangunan Masyarakat Desa/Kelurahan

1. Seksi pembangunan masyarakat desa / kelurahan mempunyai tugas pokok perumusan dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pembangunan masyarakat desa / kelurahan.
2. Seksi pembangunan masyarakat desa / kelurahan mempunyai fungsi:
 - a. Penyusunan bahan perumusan kebijakan teknis bidang pembangunan masyarakat desa / kelurahan;
 - b. Penyusunan program dan kegiatan seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan;
 - c. Penyiapan bahan pembinaan,koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan di bidang pembangunan masyarakat desa / kelurahan;
 - d. Penyelenggaraan kegiatan bidang pembangunan masyarakat desa / kelurahan.
3. Rincian Tugas seksi pembangunan masyarakat desa/kelurahan adalah sebagai berikut:
 - a. Menyusun rencana kerja seksi pembangunan masyarakat desa / kelurahan;
 - b. Melaksanakan pembangunan sarana dan prasarana di wilayah kecamatan;
 - c. Melakukan koordinasi dan fasilitasi pelaksanaan musyawarah perencanaan pembangunan desa / kelurahan;
 - d. Menyiapkan bahan untuk pelaksanaan kegiatan musyawarah perencanaan pembangunan kecamatan;

- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan lomba desa/kelurahan di wilayah kerjanya;
- f. Melaksanakan pengawasan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan bidang pembangunan masyarakat desa / kelurahan;
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Kesejahteraan Rakyat

1. Seksi kesejahteraan rakyat mempunyai tugas membantu camat dalam menyelesaikan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan urusan kesejahteraan rakyat.
2. Seksi kesejahteraan rakyat mempunyai fungsi;
 - a. Pelaksanaan fasilitas penyelenggaraan taman kanak-kanak dan pendidikan dasar;
 - b. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program pendidikan, agama, generasi muda, keolahragaan, kebudayaan, kepramukaan serta peranan wanita;
 - c. Pembinaan dan pengawasan kegiatan program kesehatan masyarakat, fasilitasi penyelenggaraan sarana dan pelayanan kesehatan dan keluarga berencana;
 - d. Pencegahan dan penanggulangan penyalahgunaan obat, narkotika, psikotropika, zat adiktif dan bahan berbahaya lainnya;
 - e. Pembinaan dan pengembangan ketenagakerjaan dan perburuhan serta kegiatan pemberdayaan masyarakat;
 - f. Pengawasan terhadap organisasi sosial kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat;

- g. Pencegahan dan penanggulangan bencana alam dan penanggulangan masalah sosial lainnya;
- h. Melaksanakan tugas lain yang di berikan camat.

5.1.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 orang responden pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 50 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 33 orang atau 66,00 persen dan sisanya sebanyak 17 orang atau sekitar 34,00 persen yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1.

Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	33	66,00
2.	Perempuan	17	34,00
	Total	50	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang .

Tabel 5.2.

Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	7	14,00
2.	35 – 40	8	16,00
3.	41 – 45	11	22,00
4.	46 – 50	19	38,00
5.	> 50	5	10,00
	Total	50	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 19 orang responden atau sekitar 38,00 persen, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 7 orang atau 14,00 persen saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 25 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3.

Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	7	14,00
2.	10 – 15	15	30,00
3.	16 – 20	19	38,00
4.	21 – 25	9	18,00
	Total	50	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja pegawai pada Pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang maka pegawai yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 19 orang responden atau 38,00 persen adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 7 orang responden atau 14,00 persen saja adalah Kurang dari 10 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dan Variabel bebas (kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi)

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1)

Gambaran distribusi frekuensi kepemimpinan transformasional dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.4

Distribusi frekuensi item-item variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpinnya	0	0	1	2,0	16	32,0	24	48,0	9	18,0
2.	Pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin	0	0	3	6,0	16	32,0	23	46,0	8	16,0
3.	Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan	0	0	3	6,0	20	40,0	20	40,0	7	14,0
4.	Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah ditanyakan kepada diri pegawai sendiri sebelumnya	0	0	0	0	18	36,0	23	46,0	9	18,0
5.	Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai	0	0	3	6,0	8	16,0	33	66,0	6	12,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4. di atas, unsur item empiris pertama berupa Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpinnya, dimana 18% responden menyatakan sangat setuju, 48% responden menyatakan setuju, kemudian 32% responden menjawab ragu-ragu, 2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Artinya bahwa mayoritas pegawai di Kecamatan Batulappa sudah merasa nyaman dengan sosok pemimpinnya karena cuma 32% yang ragu-ragu dan menyatakan setuju atau 66%.

Pada item empiris kedua berupa Pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin, dimana 16% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, kemudian 32% responden menjawab ragu-ragu, 6%

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan, dimana 14% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 40% responden menjawab ragu-ragu, 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah ditanyakan kepada diri pegawai sendiri sebelumnya, dimana 18% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, kemudian 36% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai, dimana 12% responden menyatakan sangat setuju, 66% responden menyatakan setuju, kemudian 16% responden menjawab ragu-ragu, 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

Distribusi frekuensi item-item variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	1	2,0	28	56,0	20	40,0	1	2,0
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.	0	0	5	10,0	19	38,0	22	44,0	4	8,0
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	3	6,0	21	42,0	20	40,0	6	12,0
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa mempedulikan prestasi kerja	0	0	1	2,0	18	36,0	20	40,0	11	22,0
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	2	2,0	24	48,0	21	42,0	3	6,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5. di atas, unsur item empiris pertama berupa pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 2% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 56% responden menjawab ragu-ragu, 2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima, dimana 8% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, kemudian 38% responden menjawab

ragu-ragu, 10% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 12% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 42% responden menjawab ragu-ragu, 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa mempedulikan prestasi kerja, dimana 22% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 36% responden menjawab ragu-ragu, 2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 6% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, kemudian 48% responden menjawab ragu-ragu, 2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi komitmen organisasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	0	0	18	36,0	20	40,0	12	24,0
2.	Dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan	0	0	1	2,0	12	24,0	22	44,0	15	30,0
3.	Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai	0	0	0	0	16	32,0	17	34,0	17	34,0
4.	Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya	0	0	3	6,0	18	36,0	17	34,0	12	24,0
5.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada pegawai	0	0	0	0	20	40,0	17	34,0	13	26,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6. di atas, unsur item empiris pertama berupa Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi, dimana 24% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 36% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua Dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan, dimana 30% responden menyatakan sangat setuju, 44% responden menyatakan setuju, kemudian 24% responden menjawab ragu-ragu,

2% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai, dimana 34% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan setuju, kemudian 32% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya, dimana 24% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan setuju, kemudian 36% responden menjawab ragu-ragu, 6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada pegawai , dimana 26% responden menyatakan sangat setuju, 34% responden menyatakan setuju, kemudian 40% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

4. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pada indikator kepuasan kerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi frekuensi item-item variabel Kepuasan Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai	0	0	0	0	25	50,0	21	42,0	4	8,0
2.	Sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai	0	0	2	4,0	10	20,0	23	46,0	15	30,0
3.	Dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan	0	0	0	0	13	26,0	15	30,0	22	44,0
4.	Pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap	0	0	0	0	19	38,0	13	26,0	18	36,0
5.	pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi	0	0	0	0	20	40,0	20	40,0	10	20,0

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7. di atas, unsur item empiris pertama Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai, dimana 8% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, kemudian 50% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 30% responden menyatakan sangat setuju, 46% responden menyatakan setuju, kemudian 20% responden menjawab ragu-ragu, 4%

menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 44% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, kemudian 26% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 36% responden menyatakan sangat setuju, 26% responden menyatakan setuju, kemudian 38% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 20% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 40% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS ver. 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.8 Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r

hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.8
Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	1	0,814	0,34	Valid
	2	0,702	0,34	Valid
	3	0,783	0,34	Valid
	4	0,677	0,34	Valid
	5	0,875	0,34	Valid
Kepemimpinan transformasional (X ₁)	1	0,892	0,34	Valid
	2	0,796	0,34	Valid
	3	0,861	0,34	Valid
	4	0,775	0,34	Valid
	5	0,828	0,34	Valid
Motivasi kerja (X ₂)	1	0,774	0,34	Valid
	2	0,843	0,34	Valid
	3	0,834	0,34	Valid
	4	0,774	0,34	Valid
	5	0,834	0,34	Valid
Komitmen organisasi (X ₃)	1	0,754	0,34	Valid
	2	0,817	0,34	Valid
	3	0,836	0,34	Valid
	4	0,864	0,34	Valid
	5	0,794	0,34	Valid

Sumber: Lampiran

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.9. sebagai berikut :

Tabel 5.9
Uji reliabilitas masing-masing variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja pegawai (Y)	0,902	Reliabel
Kepemimpinan transformasional (X ₁)	0,924	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	0,916	Reliabel
Komitmen organisasi (X ₃)	0,901	Reliabel

Sumber: Lampiran

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS ver. 23 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

5.1.5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja pegawai

X₁ = Kepemimpinan transformasional

X₂ = Motivasi kerja

X₃ = Komitmen organisasi

b₀ = Konstanta

b₁₋₃ = Koefisien regresi

e = Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10

Hasil perhitungan regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	3,145	1,2
X ₁	0,211	0,087
X ₂	0,417	0,084
X ₃	0,257	0,095

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3,145 + 0,211X_1 + 0,417X_2 + 0,257X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,145 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi nilainya tetap/konstan maka terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang mempunyai nilai sebesar 3,145.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,211 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,211 sehingga apabila skor kepemimpinan transformasional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,211 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,417 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,417 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,417 poin.
4. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,257 berarti ada pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,257 sehingga apabila skor komitmen organisasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 0,257 poin.

5.1.6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

a. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11

Hasil uji multikolinearitas

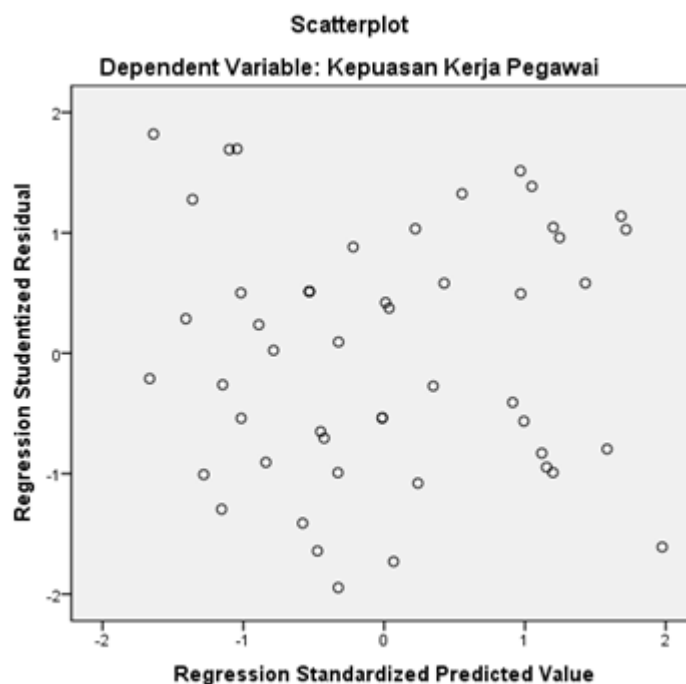
Model	Tolerance	VIF
X ₁	0,425	2,353
X ₂	0,469	2,130
X ₃	0,355	2,819

Sumber : Data Diolah, 2019

b. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampilkan dalam gambar 5.2.

Gambar 5.2
Grafik scatter plot



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

c. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,433 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12

Hasil uji autokorelasi

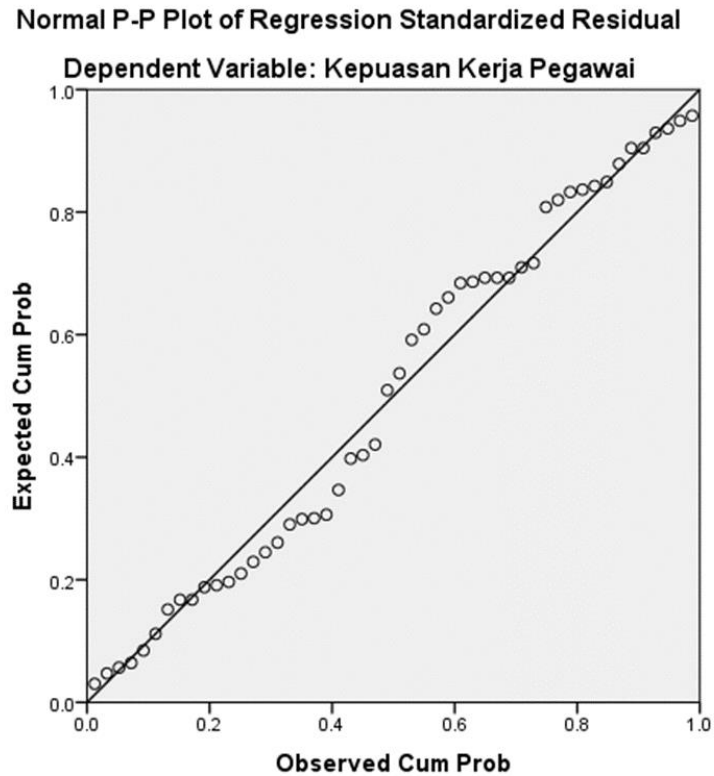
Durbin – Watson	1,433
-----------------	-------

Sumber : Data Diolah, 2019

d. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Grafik tersebut diatas memperlihatkan titik-titik bergerak mengikuti garis sumbu Y dan berada tidak jauh dari sekitar garis sumbu Y yang menandakan bahwa data terdistribusi dengan normal dan dapat di lanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya. Seperti yang terlihat dalam gambar 5.3 berikut ini :

Gambar 5.3
Uji normalitas



Sumber : Data Diolah, 2019

5.1.7. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 23., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 23 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13
Hasil uji t

Model	t hitung	Sig
Constanta	2,621	0,012
X ₁	2,431	0,019
X ₂	4,977	0,000
X ₃	2,708	0,009

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut

:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transformasional sebesar 2,431 dengan tingkat signifikan sebesar 0,019. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = (50-4-1) = 45$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,014. Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,431. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,014 dan $\text{sig } \alpha = 0,05 > 0,019$ yang berarti variabel kepemimpinan transformasional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang .

2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 4,977 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 45$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,014. Oleh karena t_{hitung} sebesar 4,977 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,014 dan $sig \alpha = 0,05 > 0,000$ yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang .
3. Pengaruh komitmen organisasi (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel komitmen organisasi sebesar 2,708 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 45$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,014. Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,708 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,014 dan $sig \alpha = 0,05 > 0,009$ yang berarti variabel komitmen organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang .

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) yaitu signifikan berpengaruh dan arahnya positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Jadi kesimpulannya hipotesis yang

menyatakan ada pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang dapat diterima

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 23 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	199.084	3	64,626	0,000
Residual	47.236	46		
Total	246.320	49		

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 64,626 dengan signifikan 0,000. Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 45$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,81$. Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 64,626 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada

Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang bisa dikatakan signifikan dan arahnya positif karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 64,626$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,81$. Jadi kesimpulannya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang dapat diterima.

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15
Uji hasil beta

Model	Beta	Sig
X ₁	0,241	0,019
X ₂	0,469	0,000
X ₃	0,294	0,009

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang adalah variabel Motivasi Kerja (X₂).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16
Hasil uji determinasi

Model	R	R Square
1	0,899	0,808

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,808 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang sebesar 80,8%, sedangkan sisanya sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam objek penelitian ini.

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan transformasional pada Uji t berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian M. Isa Ansari, (2002) yang menyimpulkan bahwa hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja/kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada indikator yang digunakan.

Jadi empat indikator yang dikemukakan oleh Bass dan Riggio (2011) yaitu *idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. mampu menjelaskan kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang. Maka untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seharusnya pelaksanaan motivasi kerja dijalankan secara seimbang satu sama lain dan sebagai satu kesatuan agar sumber daya manusia yang bersangkutan yaitu pegawai menghasilkan kinerja yang baik. Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang lebih tinggi jika ada kesesuaian antara lingkungan eksternal organisasi dengan strategi organisasi yang sejalan dengan kompetensi pekerjanya.

Jadi indikator yang dikemukakan oleh Herzberg (2011) yaitu Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, Capaian, Pengakuan mampu menjelaskan pengaruh kepuasan kerja pegawai Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

Selain itu, dalam menentukan kebijakan-kebijakan dan program-program sumber daya manusia, setiap organisasi akan memikirkan kebutuhan-kebutuhan pribadi pekerja. Organisasi harus memunyai budaya, visi dan misi serta tujuan agar arahnya jelas, tidak melenceng jauh dari apa yang diharapkan organisasi tersebut. Dengan demikian sangatlah wajar jika motivasi kerja dominan memengaruhi kepuasan kerja pegawai daripada kepemimpinan transformasional pegawai,

meskipun kedua hal ini tidak dapat dipisah-pisahkan karena menjadi satu kesatuan yang harus dilaksanakan dan dimiliki secara berimbang.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian Sahrudin (2006), yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah indikator yang digunakan. Indikator yang digunakan Sahrudin untuk mengukur motivasi kerja sebanyak 5 indikator yaitu arah organisasi, integritas, dukungan pimpinan, toleransi terhadap kritik dan saran, dan kontrol, sedangkan pada penelitian ini sebanyak 7 indikator yakni keterkaitan dengan lingkungan, hakikat kegiatan manusia, hakikat realitas dan kebenaran, hakikat waktu, hakikat manusia, hakikat hubungan antar manusia, dan *homogeneity vs diversity*. Perbedaan lain adalah terletak pada objek penelitian dan alat analisis yang digunakan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yakni Sahrudin menggunakan indikator Kualitas, kuantitas tanggung jawab dan disiplin sedangkan dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, konsistensi dan sikap.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara variabel independen dan dependen diketahui bahwa, ada pengaruh yang kuat komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai, dengan kata lain lingkungan kerja menjadi faktor yang determinan untuk menentukan tingkat pencapaian kepuasan kerja pegawai meskipun terdapat sejumlah variabel lain yang diduga ikut memengaruhi pencapaian kepuasan kerja pegawai. Variabel lain yang diduga ikut memengaruhi dan diperlukan penelitian lanjutan adalah antara lain apresiasi, pengembangan

sumber daya manusia, produk-produk kebijakan yang berpihak pada kepentingan profesionalisme pegawai, sistem manajemen yang digunakan, tata hubungan kerja yang dikembangkan, dukungan lingkungan eksternal terhadap jabatan fungsional pegawai dan lain-lain.

Oleh karena itu untuk menduduki jabatan fungsional pegawai perlu ditetapkan persyaratan antara lain :

- a. Berbasiskan kompetensi dengan latar belakang profesi yang sesuai dengan kebutuhan Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.
- b. Khusus bagi calon pejabat fungsional pegawai, sebelum menjadi pegawai hendaknya diharuskan untuk mengikuti pelatihan teknis, sehingga kualitas pegawai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dapat seoptimal mungkin.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi memberi dampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan arahnya positif antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang, hal tersebut bermakna semakin tinggi kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi memberi dampak terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi kerja, kemudian variabel komitmen organisasi, dan variabel kepemimpinan transformasional namun demikian ketiga-tiganya memberi pengaruh yang signifikan dan arahnya positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

6.2. Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3. Saran

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan dalam organisasi tersebut hendaknya memberi perhatian yang lebih terhadap kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen

organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan kelancaran operasional tetap terjamin.

2. Variabel Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai, yang mana dalam hal ini terdiri atas komitmen organisasi terdekat (rekan sejawat dan pimpinan) serta tindakan organisasi (sistem imbalan dan kultur organisasi). Oleh karena itu hendaknya semua pihak harus menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik lagi.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di luar variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain secara positif benar-benar menjadi unsur determinan terhadap pencapaian kepuasan kerja pegawai. Dengan mengidentifikasikan faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kantor Camat Batulappa Kabupaten Pinrang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. *Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), 2162-3058.
- 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 measurment and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occuptional Pshychology*, 63, 1-18.
- Allen, Natalie J, John P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1
- Anoraga, Pandji. (2012). *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (2012). *Psikologi kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. *Tesis*. Fak. Psikologi UI Depok.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2014). Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occuptional and Organiation Psychology*, 72, 441-462.
- Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya. (2010). *Industrial psychology*. New Age International (P) Limited, Publishers.
- Chang, S.C., & Lee, M.s. (2012). A Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee, job satisfaction. *Emerald the Learning Organization*, 14(2), 155-185.
- Farrel, M.A. (2010). Developing a market-oriented learning organization. *Australian Journal of Management*, 25(2), 201-203.

- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. (2011). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 537-550.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing Company.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. (2014). *Leadeship: Enhancing the lesson of experience*, (6th ed). New York. Mcgraw-Hill.
- Imanda, NS. (2012). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 1-8.
- Jex, M.S. (2012). *Organizational psychology a scientist-practioner approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2012). *Organizational behavior* 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. *Southern Africa Business Review*,15(1), 65-74.
- Luthanz, F. (2013). *Organizational behavior* . Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.
- Martinette jr. Cecil, V. (2012). Learning organizational and leadership style. An applied research project submitted to the national fire academy as Part of the excecutive fire officer program. *American Behavioral Scientist*, 10(1), 1-58.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human resource management*. 10th ed. Manajemen sumber daya manusia. Angelica (terj). Jakarta: Slemba Empat.
- Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York. Mcgraw-Hill.

- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Novianti. L. (2012). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). *African Journal of Business Management*, 5(8), 3361-3368.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific research*, 2(9), 8833-8842.
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Sopiah. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Spector, Paul, E. (2012). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). *Library Philosophy and Practice*.
- Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(1), 566-572.
- Umar. Jahja. (2010). *Personality need, kepuasan & prestasi kerja*. Ciputat Tangerang Selatan: UIN-Press.
- William. T. & Setiawan. R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-18.
- Yulk, Garry. (2011). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

Lampiran 1.

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai Kantor Kecamatan Batulappa
Kabupaten Pinrang
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BATULAPPA KABUPATEN PINRANG”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

AMIRULLAH
2017.MM.2.0949

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- RR = Ragu-Ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X₁)						
1.	Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpinnya					
2.	Pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin					
3.	Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan					
4.	Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah tanyakan kepada diri pegawai sendiri sebelumnya					
5.	Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai					
MOTIVASI KERJA (X₂)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
KOMITEMEN ORGANISASI (X₃)						
1.	Pegawai selalu ingin dilibatkan dalam setiap kegiatan dalam organisasi					
2.	Dengan penuh perhatian pegawai menerima perlakuan yang baik dari atasan					
3.	Organisasi di tempat pegawai bekerja sangat berarti bagi pegawai					
4.	Pegawai akan merasa rugi meninggalkan organisasi ini untuk memilih pekerjaan lain yang belum jelas masa depannya					
5.	Hasil kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan kepada pegawai					
KEPUASAN KERJA (Y)						
1.	Gaji/penghasilan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan kinerja pegawai					
2.	Sapaan atasan pada pegawai memberikan perasaan puas pada diri pegawai					
3.	Dengan senang hati pegawai akan membantu rekan sekerja yang membutuhkan bantuan					
4.	Pelatihan yang pegawai ikuti sangat didukung oleh sarana yang lengkap					
5.	pegawai merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan potensi					

“ TERIMA KASIH