

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



School Of Business

Oleh:

**MUHAMMAD TAUFIK
2018.MM.1.1480**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

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

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**MUHAMMAD TAUFIK
2018.MM.1.1480**

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

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

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

Oleh:

MUHAMMAD TAUFIK

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 02 Februari 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,



Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E., M.Si.

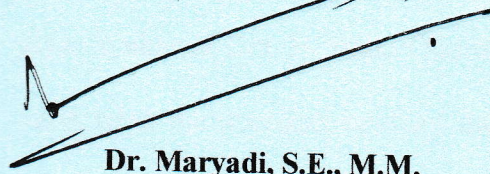


Dr. Bidiek Handayani Gusti, S.E., M.Si

School Of Business

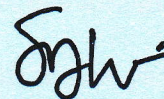
Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,



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

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI TESIS**JUDUL TESIS**

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

Nama Mahasiswa : Muhammad Taufik
NIM : 2018.MM.1.1480
Program Studi : Magister Manajemen
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E.,M.Si.
Anggota : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E.,M.Si.

TIM PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Badaruddin, S.T.,M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. Muhammad Idris, S.E.,M.Si.

Tanggal Ujian Tutup : 02 Februari 2021
SK Nomor : 025/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

MOTTO

وَتَلْكَآلَآمَآتُلُ نَضْرِبُهَا لِلنَّآسِ وَمَا يَعْقِلُهَا إِلَّا الْعُلَمُونَ ٤٣

“Dan perumpamaan-perumpamaan ini Kami buat untuk manusia; dan tiada yang memahaminya kecuali orang-orang yang berilmu”

(QS. Al-Ankabut : 43)

فَبِآيِ ءِآلَآءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ ٥٥

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?”

(QS. Ar-Rahman : 55)

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) saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar 22 Februari 2021



MUHAMMAD TAUFIK
2018.MM.1.1480

KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya petunjuk serta keridhaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, salam keselamatan dan salam kasih sayang semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita, sang putra padang pasir, Nabi Muhammad saw, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Tesis ini disusun sebagai tugas akhir belajar dan syarat guna memperoleh gelar sarjana S-2 pada program Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmement Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Penulisan tesis ini dapat terwujud atas bantuan dan dorongan dari berbagai pihak yang tulus dan ikhlas memberikan sumbangan berupa pikiran, motivasi dan nasihat. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada kedua orangtua saya Ayahanda Drs. H. Baho Opu dan Ibunda tercinta almarhumah Hj. Andi Hasnah yang telah memberikan bantuan dan motivasi serta doa yang tiada henti-hentinya. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Mariyadi, S.E.,M.M, Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Ibu Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,M.Si., Ak., CA, Ketua Prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Ibu Prof. Dr. Hj. Jeni Kamase, S.E.,M.Si sebagai pembimbing utama yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
4. Bapak Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E.,M.Si sebagai pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama penyusunan tesis ini.
5. Bapak Dr. H. Badaruddin, S.T.,M.M. dan Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E.,M.Si. selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
6. Bapak Drs. H. Basok Lewa selaku Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar atas bantuan izinnya sehingga penulis dapat melakukan penelitian.
7. Isrti saya Musrini, S.E atas segala dukungan dan izinnya selama saya menuntut ilmu dan menyelesaikan Tesis ini. Anak saya Kalila Hasnah Tari yang sangat saya cintai, terima kasih selalu menerima Ayah apa adanya, Ayah sayang kalian.
8. Bapak/Ibu Dosen serta para staf Program Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia yang telah banyak memberikan suatu dasar ilmu, pemikiran, analisis dan pengalaman yang lebih baik.
9. Para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah bersedia membantu dalam penelitian ini.

10. Rekan-rekan Mahasiswa Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia, yang selalu memberikan dukungan dan berbagi ilmu serta pengalaman.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis berharap tesis ini dapat dikembangkan lagi sebagai dasar oleh para peneliti ke depan dalam bidang penelitian Ilmu Manajemen Pemasaran. Penulis menyadari bahwa penyusunan maupun penyajian tesis ini kurang sempurna. Oleh sebab itu, penulis mohon maaf atas semua kekurangan dalam tesis ini dan menerima dengan senang hati segala bentuk kritik maupun saran yang membangun.

Makassar, 22 Februari 2021

Penulis

Muhammad Taufik

ABSTRAK

Muhammad Taufik. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Jeni Kamase dan Didiek Handayani Gusti.

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

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

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

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



ABSTRACT

Muhammad Taufik. 2021. *The Effect of Transformational Leadership, Work Motivation, and Organizational Commitment toward Job Satisfaction of Employees of the Regional Development Planning, Research and Development Agency of the Selayar Islands Regency, supervised by Jeni Kamase and Didiek Handayani Gusti.*

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

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

The results of multiple linear regression analysis show that transformational leadership, work motivation and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Regional Development Planning, Research and Development Agency of Selayar Islands Regency. The results of the analysis show that of the three variables studied, the variable organizational commitment has the most dominant influence on employee job satisfaction in the development planning agency, research and development of the Selayar Archipelago district.

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



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam.....	ii
Halaman Motto	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Pernyataan Keaslian Tesis	xv
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	11
2.2. Kepemimpinan Transformasional.....	15
2.2.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional	15
2.2.2. Aspek-aspek Kepemimpinan Transformasional.....	17
2.2.3. Pengukuran Kepemimpinan Transformasional	18
2.3. Motivasi Kerja	19
2.3.1. Definisi Motivasi Kerja.....	19
2.3.2. Teori Motivasi Dua Faktor Hezberg.....	20
2.3.3. Aspek-aspek Motivasi.....	22
2.3.4. Pengukuran Motivasi	24
2.4. Komitmen Organisasi	24
2.4.1. Definisi Komitmen Organisasi	24
2.4.2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi	25
2.4.3. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	26
2.4.4. Pengukuran Komitmen Organisasi	27
2.5 Kepuasan Kerja	27
2.5.1. Definisi Kepuasan Kerja	27
2.5.2. Teori Kepuasan Kerja	28
2.5.3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	31

2.5.4. Faktor-faktor yan mempengaruhi Kepuasan Kerja	32
2.5.5. Pengukuran Kepuasan Kerja	35
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual.....	37
3.2. Hipotesis	43
3.3. Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	46
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
4.3. Populasi dan Sampel.....	46
4.4. Teknik Pengumpulan Data.....	47
4.5. Teknik Analisis Data	48
4.6. Uji Asumsi Klasik	49
4.7. Pengujian Hipotesis	50
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	52
5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	52
5.1.2. Deskripsi Responden	82
5.1.3. Deskripsi Item Pernyataan	84
5.1.4. Uji Analisis Data	105
5.1.5. Uji Asumsi Klasik	110
5.2. Pembahasan	114
BAB VI KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN	
6.1. Simpulan	125
6.2. Saran	126
6.3. Implikasi Penelitian	127
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Daftar Responden	47
2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	83
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	84
5.	Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan Transformasional (X_1)	85
6.	Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2)	89
7.	Jawaban Responden Mengenai Komitmen Organisasi (X_3)	93
8.	Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	96
9.	Hasil Pengujian Validitas	105
13.	Hasil Pengujian Realiabilitas	107
14.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	108
15.	Hasil Uji Normalitas	110
	Hasil Uji Multikolinearitas	111
	Uji Singifikansi parameter individual (uji t)	112
	Hasil Uji F	113
16.	Koefisien Determinasi	114

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran	42
2.	Struktur Organisasi BAPPELITBANGDA	56
3.	Grafik Normal P-plot	111
	Hasil Uji Heteroskedastisitas	112

DAFTAR LAMPIRAN

Judul	Halaman
Lampiran 1 : Surat Persetujuan Penelitian.....	133
Lampiran 2 : Lembar Angket/Kuesioner.....	134
Lampiran 3 : Tabulasi Data.....	139
Lampiran 4 : Hasil Validasi Data	147
1. Uji Validitas	
2. Uji Reliabilitas	
3. Uji Deskriptif	
4. Uji Asumsi Klasik	
<i>1. Uji Normalitas</i>	
<i>2. Uji Multikolonieritas</i>	
<i>3. Uji Autokorelasi</i>	
<i>4. Uji Heteroskedastisitas</i>	
5. Uji Hipotesis	
Lampiran 5 : Surat Keterangan Validasi Data dari NII.....	166
Lampiran 6 : Tanda Bukti Bebas Plagiasi	167
Lampiran 7 : LoA (Letter of Acceptance).....	168

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menghadapi era new normal, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Pembangunan daerah sebagai integral dari pembangunan nasional harus dikelola dengan baik dan terencana.

Kepuasan pegawai di tempat kerja memainkan peran yang sangat penting karena kepuasan kerja merupakan faktor kunci dalam mewujudkan perbaikan moral, peningkatan disiplin dan prestasi pegawai. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi juga memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal. Di sisi lain, Pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan prestasi kerja yang buruk, dan pegawai tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Inilah yang menjadikan kepuasan kerja menjadi sangat penting di era globalisasi (William, 2013).

Di Indonesia, kepuasan kerja yang rendah sering dijumpai pada pegawai, Salah satu dampak rendahnya kepuasan kerja adalah hilangnya semangat kerja, yang menyebabkan penurunan prestasi kerja. Kepuasan kerja

dibutuhkan baik secara teoritis maupun praktis karena berkaitan dengan perasaan individu tentang hasil kerja yang diperoleh (dalam Akbar, 2011). Selain kepuasan kerja yang rendah, kepuasan kerja yang tinggi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang sangat baik karena pada prinsipnya pegawai membutuhkan arahan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Arahan ini dianggap penting karena akan berdampak pada kinerja yang optimal sehingga menghasilkan kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diasumsikan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi kelangsungan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu factor yang membuat pegawai tertarik untuk menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja juga terkait dengan factor sikap. Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap tertentu terhadap faktor kerja, penyesuaian dan hubungan sosial pribadi di luar pekerjaan (Blum, 2012). Kepuasan kerja dapat menunjukkan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, Jika pegawai senang dengan pekerjaannya, mereka akan merasa puas. Kepuasan kerja merupakan atribut yang sangat penting yang harus diukur oleh organisasi atau perusahaan (Anonim, 2011). Saat ini, kepuasan kerja adalah salah satu topik yang paling banyak dipelajari di bidang perilaku organisasi.

Beberapa ahli yang mempelajari kepuasan kerja dalam aspek motivasi kerja dan komitmen organisasi yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian motivasi kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini memenuhi definisi yang dikemukakan oleh Tella (2012), bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pribadi dan kepuasan

kerja. Selain itu, McCue (dalam Akbar, 2011) meneliti hubungan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Menurut penelitiannya, ia menemukan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin efektif dan efisien. Menurut penelitian sebelumnya, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang baik biasanya mengarah pada prestasi kerja yang baik dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah dampak atau hasil kinerja dan kesuksesan pekerjaan.

Sedangkan Jugge (2011) mendukung penelitian Cranny. Penelitian ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin atau manajer sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mengetahui aspek organisasi mana yang dapat memberikan dampak pada kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek-aspek ini dapat bermanfaat bagi organisasi dan pegawai dalam jangka panjang. Kepuasan kerja tidak lepas dari sistem manajemen yang optimal, dalam hal ini aspek kepemimpinan memegang peranan penting dalam sistem manajemen yang diterapkan. Masalah kepemimpinan telah lama menjadi topik populer, tetapi penelitian baru dimulai setelah abad ke-20. Sementara menurut Griffin (2011), pemimpin dapat memainkan peran penting dalam membangun lingkungan kerja dan memberikan informasi dan umpan balik kepada pegawai.

Setiap instansi memerlukan seorang pemimpin yang mampu menjadi pendorong terjadinya perubahan instansi serta seluruh bawahannya kearah yang lebih baik agar tercipta kepuasan kerja yang lebih baik pula. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong instansi kearah yang lebih baik adalah

kepemimpinan transformasional yaitu kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi pegawainya sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi bahkan melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Sehubungan dengan kepemimpinan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar, maka dapat diketahui bahwa pimpinan di Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar masih belum dapat sepenuhnya menggunakan sumber daya manusia yaitu pegawainya dalam melaksanakan manajemen kepemimpinan, untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena ini terjadi karena kepemimpinan sering berubah, sedangkan pegawai yang bekerja tetap. Dengan kepemimpinan baru, sangat penting untuk mengetahui karakter dan sifat pegawai yang akan ditempatkan di organisasi. Butuh waktu lama, sementara masa jabatan pemimpin tergantung pada kebijakan daerah.

Pimpinan memiliki tanggung jawab memotivasi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja. Seperti penelitian Griffin et al. (2011) Dalam penelitian tentang pengaruh motivasi pemimpin terhadap kepuasan kerja, penelitian membuktikan bahwa dorongan atau motivasi pemimpin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Tetapi dampak motivasi pemimpin terhadap kepuasan kerja melemah Ketika tim kerja dalam organisasi berada pada level tinggi. Menurut Bass (2011) salah satu gaya kepemimpinan yang berkembang dalam 20 tahun terakhir adalah kepemimpinan transformasional.

Menurut Burn (dalam Bass, 2011), kepemimpinan transformasional dapat memberikan motivasi dan inspirasi bagi setiap pegawai. Kepemimpinan transformasional juga bertujuan untuk mengembangkan peran karyawan ke

arah yang lebih baik dan lebih bermanfaat bagi pegawai, serta meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan kepemimpinan transformasional, pegawai akan merasakan kepercayaan dan rasa hormat kepada pemimpin, dan pegawai akan lebih termotivasi. Menurut Bass (2011), Pimpinan mengubah dan memotivasi pegawai dengan: (1) meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya hasil kerja, (2) membujuk pegawai untuk lebih mengutamakan tim dan organisasi daripada kepentingan pribadi, dan (3) Tingkatkan moral pegawai dan jadikan lebih maju. Munculnya kepemimpinan transformasional ini disebabkan oleh perubahan pesat di era global yang semakin memperparah persaingan antar organisasi. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk bertindak lebih baik dari yang biasanya, Kepemimpinan transformasional mengacu pada semua aspek kepercayaan atau keyakinan bawahan yang akan meningkatkan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan aspek penelitian yang menarik yang akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Risambessy (2012) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain kepemimpinan transformasional yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi selalu menjadi salah satu bidang yang paling banyak diteliti di bidang manajemen terkait dengan berbagai jurusan. Motivasi pada dasarnya adalah salah satu bentuk dorongan yang dapat menjadikan pegawai lebih baik, lebih efektif, efisien dan

senang dalam menyelesaikan tugas, motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik, karena langsung tertanam dalam diri pegawai. Melalui motivasi internal, pegawai menyadari tanggung jawabnya dan bekerja lebih baik, serta termotivasi untuk secara aktif menyelesaikan pekerjaannya.

Korelasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah motivasi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Chess (2012), yaitu bahwa faktor motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Orang yang bekerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa puas dengan pekerjaannya, dan akan berusaha mencapai hasil yang lebih maksimal dengan penuh semangat, Selalu berusaha mengembangkan tugas sendiri. Selain kepemimpinan dan motivasi, aspek lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi terkait didikasi pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi sehingga pegawai akan mencurahkan seluruh pikiran, tenaga dan tanggung jawabnya.

Komitmen adalah keadaan psikologi individu yang menggambarkan hubungan dengan keputusan pegawai untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan suatu organisasi. Komitmen organisasi terdapat tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Robbins, 2013). Komitmen afektif terkait dengan perasaan tentang organisasi dan kepercayaan pada nilai, komitmen berkelanjutan hadir dengan nilai ekonomi yang dirasakan dalam bertahan didalam organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi, komitmen normative menyangkut kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena alasan moral atau etika. Pada setiap

individu, Ketiga komponen ini dapat ada pada tingkat yang berbeda-beda, dan untuk mengetahuinya perlu memperhatikan karakteristik yang menunjukkan komitmen organisasi kepada individu.

Menurut Hunt dan Morgan (dalam Sopiah, 2013) seorang yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- (1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan nilai organisasi,
- (2) Keinginan dalam berusaha untuk mencapai kepentingan organisasi,
- (3) Kemauan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Oleh karena itu, pada karakteristik yang menyatakan komitmen terhadap organisasi akan terlihat orang yang memiliki komitmen terhadap organisasi. Orang dengan komitmen organisasi yang tinggi harus menunjukkan perilaku kerja termasuk hubungan loyalitas dengan organisasi, yaitu kinerja terbaik. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, begitu pula sebaliknya, komitmen organisasi yang kurang akan mempengaruhi pergantian pegawai, sehingga kinerja pegawai akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Thamrin (2012) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai yang bekerja pada suatu organisasi pengiriman di Jakarta. Komitmen akan mencerminkan alasan mengapa pegawai menjalankan tugas dan fungsinya dengan serius, karena komitmen yang tinggi akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adekola (2012) juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai pada perguruan tinggi di Nigeria, namun hal ini berarti pegawai

memutuskan untuk tetap berada di organisasi karena mereka yakin hal tersebut merupakan kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya.

Berdasarkan fenomena tersebut dan penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti sangat tertarik dengan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4.Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan 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 peneliti 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 kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Susilo Toto, 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 faktor gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

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.

Lystia Putri, Vania dan Widjaja, Hannes (2018:1) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). Metode pengumpulan data adalah kuesioner dan sumber data primer. Data tersebut kemudian dianalisis dan diolah dengan menggunakan partial least square versi 3.2.7. hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif yang

signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga memiliki dampak positif yang jelas terhadap kepuasan kerja.

Kadek Sintha Dewi, (2013). Meneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Kpm. Sampel penelitian berjumlah 30 orang dan data dialah menggunakan partial least square (PLS). hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi. hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan seperti gaji.

Umi Kalsum, (2015). Meneliti tentang Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap terhadap prestasi karyawan PT. Asuransi Generalli Yogyakarta. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan, variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap prestasi karyawan dari pada variabel kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridho Hananta Ramadhan & Rois Arifin (2015) dalam jurnal manajemen, dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang) “. Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (Multiple regression analyses). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai secara parsial, Secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan I Ketut Andika W, (2018). Dengan judul Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah path analysis yang diolah menggunakan software SPSS. Menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaannya.

Mochamad Purnomo dan Ahmad Dwi Nurdiyanto, (2018). Meneliti tentang Analisis Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Texmaco Perkasa Engineering Semarang). Pengumpulan data menggunakan metode penyebaran kuesioner. Analisa data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja

dan kinerja karyawan dengan arah regresi positif. Kenaikan motivasi intrinsik akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan arah regresi positif. Peningkatan kualitas kehidupan kerja akan meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

Andi Ratna Sari Dewi (2017). Meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Analisis data yang digunakan dalam penelitian regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil analisis menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Edgardus M. Mbue Djawa. (2014) meneliti Pengaruh motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Statistik Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Nagekeo. Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian berbasis survei yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel. Analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berhubungan atau berkorelasi dengan kepuasan kerja, tetapi motivasi kerja tidak signifikan dalam hal kepuasan kerja di antara BAPPEDA dan Statistik Kabupaten Nagekeo. Selanjutnya, hasil survei ini juga

menunjukkan bahwa employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BAPPEDA dan statistik Kabupaten Nagekeo.

Maindoka, Tewel, Rumokoy. (2017) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan menggunakan metode Sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

2.2 Kepemimpinan Transformasional

2.2.1. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Bass 1985 (dalam Levy 2011) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu bentuk kepemimpinan dimana interaksi antara pemimpin dan bawahan mengangkat motivasi dan etika ke tingkat yang lebih tinggi yang tidak dapat dicapai oleh individu. Sedangkan menurut definisi Burns (1978), kepemimpinan transformasional adalah salah satu bentuk pemimpin yang memberikan dorongan dan menginspirasi bawahan untuk mencapai hasil yang luar biasa dalam proses pengembangan keterampilan kepemimpinannya sendiri (Bass dan Ringgio, 2011). Pemimpin transformasional membantu bawahan tumbuh dan berkembang menjadi

pemimpin yang menanggapi kebutuhan bawahannya dengan menyesuaikan tujuan setiap bawahan, pemimpin, tim, dan seluruh organisasi.

Menurut Burns, Kepemimpinan transformasional adalah proses dimana pemimpin dan pengikut berpartisipasi dalam saling mendukung untuk meningkatkan moralitas dan motivasi (Vikram dan Priya, 2010). Sedangkan menurut McShane (2013), Kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin dapat secara transparan memperjuangkan visi organisasi dengan menciptakan komunikasi dan pemodelan unit organisasi atau pekerjaan dan perubahan pegawai terhadap visi tim atau organisasi.

Bass dan Riggio (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat memotivasi bawahannya untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dan dipikirkan semula, selain itu dapat memberdayakan serta memperhatikan bawahan, kebutuhan individu dan perkembangan pribadi, serta membantu bawahan untuk mengembangkan potensinya.

Sedangkan menurut Bass dan Avolio (2014), kepemimpinan transformasional terlihat ketika pemimpin: (a) memotivasi rekan kerja dan bawahan untuk mengubah pandangan pekerjaannya ke perspektif baru. (b) Membangkitkan kesadaran visi dan misi tim atau organisasi (c) Mengembangkan kemampuan dan potensi bawahan ke jenjang yang lebih tinggi, dan (d) Memotivasi bawahan untuk berbuat lebih banyak demi keuntungan mereka sendiri yang juga 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

Menurut Bass (1985) kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek (Bass dan Riggio, 2011) yaitu:

1. Idealized Influence

Pemimpin berperilaku sedemikian rupa sehingga dapat menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin yang dihormati dan dipercaya. Selain itu, pemimpin dengan pengaruh yang diidealkan juga mau mengambil risiko dan bertahan tanpa kesenangan. Mereka dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar dan menunjukkan standar etika dan perilaku moral yang tinggi.

2. Inspirational Motivation

Pemimpin dapat memotivasi bawahannya dengan memberikan makna dan tantangan pada pekerjaannya. Pemimpin menginspirasi kerja tim dan menunjukkan antusiasme dan optimisme. Pemimpin perlu memungkinkan bawahan untuk membayangkan kondisi menarik di masa depan, mengkomunikasikan dengan jelas tentang harapan yang ingin dicapai bawahan, dan mengungkapkan komitmen mereka terhadap tujuan dan visi bersama.

3. *Intellectual Stimulation*

Perilaku pemimpin dapat mendorong bawahan berinovasi dan berkreativitas dengan mempertanyakan masalah yang dihadapi dan menangani situasi lama dengan cara baru. Tidak ada kritik publik atas kesalahan pribadi dari pengikut yang memiliki ide dan solusi masalah yang kurang untuk masalah baru. Mereka berpartisipasi dalam proses memecahkan masalah dan mencari solusi. Mendorong pengikut untuk mencoba metode baru, jika ide mereka berbeda dengan pemimpin, ide mereka tidak akan dikritik.

4. *Individualized Consideration*

Para pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap pengikut untuk mengejar keunggulan dan pengembangan dengan bertindak sebagai pembina atau mentor. Pengikut dan rekan kerja berkembang ke tingkat pribadi yang lebih tinggi. Pemimpin menganggap setiap bawahan sebagai orang yang memiliki keterampilan, kebutuhan dan keinginan sendiri, memberikan saran yang berarti, memberikan pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan pendapat dan keluhan mereka. Bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan secara khusus oleh pimpinan.

2.2.3. Pengukuran Kepemimpinan Transformasional

Dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi kuesioner kepemimpinan multi-faktor 5 kali (*short*) yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (2014). Skala terdiri dari 36 item dan diukur dari empat dimensi, karena penelitian ini hanya mengatur tentang kepemimpinan transformasional, maka item yang diukur hanya item kepemimpinan transformasional yang terdiri dari 19 item.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi memiliki peranan penting dalam kepuasan kerja pegawai/karyawan. Menurut Winardi (Maznah, 2012) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Menurut Bittel & Nestrom (Kartika, 2010) motivasi kerja adalah proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi kebutuhan dan bertahan hidup.

Siagian (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menjadikan seorang anggota organisasi berkeinginan kuat dan rela untuk mengerahkan kemampuan dan waktu berupa pengetahuan khusus atau ketrampilan manusia untuk melaksanakan berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Robbins dan Judge (2013), motivasi adalah proses menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Kekuatan menggambarkan seberapa keras seseorang dalam berusaha. Namun, kekuatan yang besar tidak mungkin menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan kecuali upaya dilakukan untuk menguntungkan organisasi.

Menurut Wibow (2014) yang menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk bertindak atau berpendapat bahwa motivasi harus didorong dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa motivasi setiap orang adalah beberapa kekuatan yang berbeda. Diperkerjaan kita dan mengarahkan perilaku

pada pencapaian perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012) menyatakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, sehingga seringkali motivasi diartikan sebagai faktor pendorong perilaku.

Mangkunegara (2013) Motivasi Kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan memberikan sebuah keuntungan pada organisasi.

2.3.2. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor, juga disebut motivasi higienis, dikembangkan oleh Herzberg (1966). Dengan menggunakan Metode Insiden Kritis Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Faktor penyebab kepuasan kerja yang dikenal faktor motivator yang bersifat intrinsik dalam bekerja yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam bidang pekerjaan.

3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dihadapi pegawai dalam pekerjaan.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai dalam memperoleh prestasi kerja yang memuaskan.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas hasil kinerjanya.

Jika faktor-faktor tersebut tidak dirasakan maka pegawai akan merasa tidak lagi puas (*non satisfied*), berbeda dengan tidak puas (*dissatisfied*). Kelompok faktor lain yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan lingkungan kerja, dengan faktor ekstrinsik pekerjaan meliputi:

1. Kebijakan administrasi dan organisasi, dan kepatuhan pegawai terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku di organisasi.
2. Pengawasan, derajat kewajaran pengawasan yang dirasakan dan diterima oleh pegawai.
3. Gaji, keadilan pendapatan sebagai remunerasi atas hasil pekerjaan.
4. Hubungan interpersonal, sejauh mana pegawai merasa cocok saat berinteraksi dengan rekan kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas dan fungsinya.

Kelompok faktor ini disebut kelompok *hygiene*. Jika faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan, pegawai akan merasa tidak puas dan banyak mengeluh. Jika faktor *hygiene* dirasakan atau diberikan, hasilnya bukan kepuasan kerja, tetapi menurut Herzberg, tidak puas lagi, faktor yang termasuk dalam kelompok faktor pendorong biasanya merupakan faktor yang

menyebabkan motivasi kerja lebih tinggi. Faktor yang termasuk dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih positif.

2.3.3. Aspek-Aspek Motivasi

Menurut Herzberg (1966), dalam teori *hygiene* motivasi, faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terutama berkaitan dengan isi pekerjaan, yaitu faktor intrinsik pekerjaan yaitu:

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang pegawai. Menurut Ghufon dan Risnawati (2011), merupakan keinginan pegawai untuk bertanggung jawab penuh dalam mengerjakan tugasnya dengan baik.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam pekerjaannya. Pekerjaan memberikan kesempatan bagi individu untuk menambah wawasan, mengembangkan bakat dan kemajuan (Ghufon dan Risnawati, 2011).
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan pegawai dari pekerjaannya. Menurut Ghufon dan Risnawati (2011), pegawai akan menyukai pekerjaannya jika diikuti dengan minat dan bakat yang dimilikinya.
4. Pegawai merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan untuk berkembang menjadi lebih baik.
5. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Ghufon dan Risnawati

(2011), capaian merupakan keinginan pegawai untuk memperjuangkan tugas dan melibatkan usahanya dalam menghadapi tantangan.

6. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya tingkat pengakuan yang diberikan atasan kepada bawahannya. Pengakuan merupakan keinginan untuk diakui secara obyektif akan keahliannya. Pegawai akan merasa bangga dan dihargai apabila keahliannya digunakan sebagai perbandingan untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih rumit.

Faktor-faktor pada kondisi ekstrinsik yaitu:

1. Gaji, aspek ini mencakup semua kondisi yang berkaitan dengan upah, kenaikan upah dan pengharapan upah atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Keamanan pekerjaan, aspek ini meliputi rasa aman, stabilitas, kepastian masa jabatan.
3. Kondisi kerja, aspek ini meliputi lingkungan kerja, tempat kerja, dan fasilitas kerja yang diperoleh pegawai.
4. Prosedur perusahaan, aspek ini meliputi pengorganisasian dan pengaturan administrasi dan manajemen.
5. Kualitas supervisi teknis, yang meliputi keadilan dari atasan kepada bawahan, pembinaan serta penghargaan kepada pegawai.
6. Kualitas hubungan interpersonal antara rekan kerja, atasan dan bawahan. aspek tersebut meliputi interaksi pegawai yaitu antara atasan dan bawahan.

Hubungan ini adalah hubungan sosial teknikal (berhubungan dengan pekerjaan). Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg di atas maka faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal, oleh karena itu faktor motivasi atau faktor internal yaitu

rasa tanggung jawab akan digunakan dalam penelitian ini. (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work it self*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Faktor motivasi adalah faktor yang berhubungan langsung dengan konten pekerjaan atau faktor intrinsik. Motivasi akan mendorong kepuasan kerja, tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan kepuasan, dan faktor *hygiene* merupakan rangkaian kondisi yang berkaitan dengan lingkungan tempat pegawai terlibat dalam pekerjaan atau faktor eksternal.

2.3.4. Pengukuran Motivasi

Pengukuran motivasi dijelaskan berdasarkan skala sikap dari faktor-faktor motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), yaitu kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*workit self*), tanggung jawab (*responsibility*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Skala digunakan sebagai alat ukur karena memuat dimensi menurut Herzberg, sehingga dengan menggunakan skala ini dapat dilihat dimensi mana yang dapat berdampak pada motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.4 Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

2.4.1. Definisi Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan untuk menjaga hubungan antara individu dan organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam keanggotaan organisasi. (Greenberg dan Baron, 2015) percaya bahwa komitmen organisasi adalah seseorang yang menentukan sejauh mana keikutsertaannya dalam organisasi dan tidak mau

keluar dari organisasi. Allen dan Mayer (2011) mendefinisikan komitmen organisasi, yang menggambarkan keadaan psikologis individu dari hubungan seorang pegawai dengan organisasinya, dan berdampak pada keputusan pegawai untuk terus menjadi anggota organisasi.

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan hal yang sama di mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan berkemauan untuk tetap dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat dilihat sebagai tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakan pegawai dan bersedia bekerja atas nama organisasi, serta kemungkinan mereka untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan Kinicki (2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sejauh mana individu tercermin dalam organisasi dan tujuan organisasi. Dari beberapa definisi diatas maka peneliti menggunakan definisi komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (2011) yaitu keadaan mental individu, yang menggambarkan hubungan antara pegawai dengan organisasi yang akan mempengaruhi keputusan pegawai untuk melanjutkan atau mengakhiri keanggotaan dalam 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*. berkaitan dengan ikatan emosional pegawai, identifikasi pegawai dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Dengan begini,

pegawai yang memiliki komitmen emosional yang kuat akan bertahan dalam organisasi karena mereka sangat menginginkannya.

2. *Continuance Commitment* dengan *an awareness of the costs associated with leaving the organization*. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempertimbangkan pro dan kontra keinginan untuk terus bekerja atau meninggalkan organisasi. Komitmen ini sejalan dengan pendapat Backer bahwa komitmen adalah kesadaran akan ketidakmampuan untuk memilih identitas sosial yang berbeda atau perilaku alternatif lainnya karena adanya resiko kerugian yang besar. pegawai yang terutama bekerja pada komitmen ini tetap bersama organisasi karena mereka harus melakukannya.
3. *Normative Commitment* merefleksikan *a feeling of obligation to continue employment*. Dengan kata lain, komitmen normatif dikaitkan dengan rasa kewajiban untuk terus berkarya dalam organisasi. Artinya pegawai yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa wajib (*ought to*)

2.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sementara itu, lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu: kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, budaya keterbukaan, arah organisasi dan penghargaan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan. Selanjutnya Young et.al., (dalam Sopiah, 2013) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu: karakteristik pekerjaan, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap kepemimpinan, komunikasi, pertukaran ekstrinsik, pertukaran intrinsik, imbalan intrinsik 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 keseluruhan sebanyak 24 item. Secara teoritis *OCQ* 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

Robbins (2013) mengartikan kepuasan kerja sebagai perasaan kerja yang positif, yang merupakan hasil evaluasi karakteristik pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan definisi Spectore (2012), menyatakan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai keseluruhan perasaan kerja seseorang, atau serangkaian perasaan yang paling terkait dengan sikap individu terhadap pekerjaan. Sementara itu, Ivancevich (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan komprehensif di tempat kerja, sikap terhadap semua aspek pekerjaan, dan sikap yang dapat mempengaruhi tingkat kepatuhan antara individu dan organisasi.

Luthans (2013) menambahkan bahwa pengertian kepuasan kerja merupakan hasil dari respon pegawai terhadap status pekerjaannya dengan memberikan hal-hal yang penting. Sedangkan menurut penelitian Rogelberg (2012) Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif

yang diperoleh dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau aspek pekerjaan. Dari definisi kepuasan di atas, peneliti menggunakan definisi kepuasan kerja dalam Spectore (2012) Definisi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan kerja seseorang secara keseluruhan, atau hubungan dengan seseorang. Rangkaian sikap kerja yang paling relevan.

2.5.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut penelitian Munandar (2011), ada tiga teori yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori model kepuasan aspek (*facet satisfaction*), dan teori proses berlawanan (*opponent-process theory*). Ketiga teori tersebut bersumber dari beberapa konsep yang dipaparkan oleh berbagai ahli, yang tentunya terkait dengan kepuasan kerja. Berikut ini adalah pemaparan dari teori-teori tersebut:

1. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori kontradiksi Locke (dalam Munandar, 2011) menyatakan bahwa kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan mencerminkan pembobotan biner dari ketidakpuasan terhadap aspek-aspek pekerjaan tertentu, yang mencerminkan pertimbangan dua nilai. Pertama, kontradiksi antara apa yang diinginkan dan apa yang diterimanya. Kedua, pentingnya ekspektasi pribadi. Kepuasan kerja individu secara keseluruhan adalah kepuasan kerja dari setiap aspek dikalikan dengan pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu. Singkatnya, menjadi puas atau tidak puas adalah masalah pribadi, tergantung pada bagaimana individu memandang kecocokan atau kontradiksi antara keinginan dan hasil.

2. Teori kepuasan aspek atau bagian (*Facet Satisfaction*)

Teori model *Lawyer* kepuasan domain (dalam Munandar, 2011) berkaitan erat dengan teori keadilan Adams. Menurut pengacara, Orang akan puas dengan area tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya, dengan rekan kerja, atasan, gaji). Jika jumlah bidang yang mereka terima untuk melaksanakan pekerjaan sama dengan jumlah yang sebenarnya mereka terima. Jumlah bidang yang dirasakan pegawai bergantung pada bagaimana pegawai mempersepsikan masukan pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan bagaimana mereka memandang masukan dan keluaran rekan kerja untuk perbandingan.

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

Teori kontradiktif dari proses Landy (dalam Munandar, 2011) memandang kepuasan kerja dari perspektif yang secara fundamental berbeda dari pendekatan lain. Teori ini menekankan bahwa orang ingin menjaga keseimbangan emosi (*emosional balance*). Teori proses yang kontradiktif ini mengasumsikan bahwa keadaan emosional yang ekstrim tidak memberikan keselamatan. Ketidakpuasan dengan pekerjaan (dengan emosi yang menyertainya) memicu mekanisme fisiologis di sistem saraf pusat, sehingga mengaktifkan emosi yang berlawanan. Teori proses yang kontradiktif ini berpendapat bahwa jika seseorang diberi penghargaan atas pekerjaannya, pekerja akan bahagia dan (lebih lemah) tidak puas. Berdasarkan asumsi bahwa kepuasan kerja berubah secara substansial dari waktu ke waktu, hasilnya adalah pengukuran kepuasan kerja harus dilakukan secara berkala dengan interval yang sesuai.

4. Teori facet

Menurut penelitian Spectore (2012) kepuasan kerja merupakan variabel sikap, yang menggambarkan perasaan seseorang dalam keseluruhan pekerjaan dan berbagai aspek perasaan, atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seberapa besar seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Teori ini digunakan untuk mengetahui bagian pekerjaan mana yang menghasilkan kepuasan atau ketidakpuasan. Teori tersebut dapat digunakan untuk memahami kepuasan kerja pegawai.

5. Teori dua faktor

Menurut teori dua faktor Hunzberg (dalam Munandar, 2011), kepuasan dan ketidakpuasan berbeda. Faktor penyebab kepuasan kerja disebut juga dengan "*faktor motivator*" yang berkaitan dengan isi pekerjaan atau disebut faktor internal pekerjaan, sedangkan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja disebut faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja atau disebut dengan "*faktor higienis*" yang berkaitan dengan konteks pekerjaan atau faktor ekstrinsik. Herzberg (Robins, 2013) menyimpulkan bahwa pegawai yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung mengaitkan faktor internal dengan dirinya sendiri. Namun pegawai yang tidak puas sering kali menyebutkan faktor ekstrinsik.

Adapun faktor motivator atau intrinsik dari pekerjaan, yaitu tanggung jawab (besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan seorang pegawai), kemajuan (besar kecilnya kemungkinan pegawai dapat maju dalam pekerjaannya, pekerjaan itu sendiri (besar kecilnya tantangan yang dirasakan pegawai dari pekerjaannya), capaian (besar kecilnya kemungkinan tenaga

seorang pegawai mencapai prestasi kerja yang tinggi) dan pengakuan (besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas unjuk kerjanya).

Pada saat yang sama, faktor *hygiene* dari pekerjaan meliputi manajemen administrasi dan kebijakan perusahaan (tingkat kepatuhan pekerja dalam semua kebijakan dan aturan yang berlaku di organisasi), supervisor (tingkat keadilan yang dianggap dapat diterima oleh pegawai), dan gaji (ekuitas yang diperoleh sebagai kompensasi), hubungan interpersonal (derajat kesesuaian yang dirasakan saat berinteraksi dengan pegawai lain) dan kondisi kerja (kesesuaian pekerjaan dengan proses pelaksanaan tugas). Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2013) faktor-faktor yang menghasilkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dengan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja. Dari beberapa teori kepuasan kerja yang disebutkan di atas, peneliti menggunakan teori yang berkaitan dengan pertanyaan penelitian yaitu teori Spectore (2012). Kepuasan kerja merupakan variabel sikap, yang menggambarkan perasaan seseorang dalam keseluruhan pekerjaan dan dari segala aspek.

2.5.3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Spectore (2012) mengemukakan sembilan aspek yang secara serius dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, prosedur kerja, kolega, sifat pekerjaan dan komunikasi, seperti yang dijelaskan:

1. Gaji (*pay*) yaitu kepuasan atas kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

2. Promosi (*promotion*), yaitu kepuasan memperoleh kesempatan untuk tumbuh dan berkembang pada pekerjaan atau jabatannya.
3. Supervisi (*supervision*) yaitu kepuasan terhadap atasan langsung pegawai.
4. Tunjangan (*fringe benefits*) kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan.
5. Penghargaan dari perusahaan (*contingent reward*) yaitu kepuasan terhadap reward yang didapatkan atas kinerja yang baik.
6. Prosedur kerja (*operating conditions*) yaitu kepuasan terhadap aturan dan prosedur perusahaan.
7. Rekan kerja, yaitu kepuasan rekan kerja, seberapa besar integrasi yang dirasakan saat berinteraksi dengan rekan kerja.
8. Sifat pekerjaan (*nature of work*), yaitu kepuasan terhadap jenis pekerjaan yang diselesaikan dan karakteristik pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan adalah sesuai dan menarik.
9. Komunikasi (*communication*), yaitu kepuasan dengan komunikasi yang ada di dalam perusahaan.

2.5.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Munandar (2011) Banyak faktor yang diteliti sebagai penentu kepuasan kerja, yaitu karakteristik intrinsik pekerjaan, gaji, supervisor, penunjang rekan kerja dan kondisi penunjang kerja.

1. Cirri-ciri intrinsik pekerjaan

Menurut Locke (dalam Munandar, 2011) karakteristik yang melekat pada pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja adalah keberagaman, tingkat

kesulitan, volume pekerjaan, rasa tanggung jawab, kemandirian, kendala metode kerja, keragaman kreativitas. Salah satu unsur yang terdapat pada ciri-ciri batin dari karya-karya di atas, yaitu tingkat tantangan mental. Konsep tantangan mencocokkan itu penting. Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang lebih tinggi dari pegawai atau persyaratan pribadi yang tidak dapat dipenuhi oleh pegawai dapat menyebabkan frustrasi dan pada akhirnya menyebabkan ketidakpuasan kerja.

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

Menurut hasil Theriault (2011), kepuasan kerja merupakan penjumlahan dari total upah absolut yang diterima, sejauh mana upah memenuhi ekspektasi angkatan kerja, dan cara upah dibayarkan.

Locke (2011) memberikan konsep teoritis untuk memahami kepuasan kerja. Dia menemukan dua jenis hubungan bawahan: hubungan fungsional dan hubungan entitas. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan / manajer membantu karyawan memenuhi nilai pekerjaan penting bagi karyawan. Pada saat yang sama, keseluruhan hubungan didasarkan pada daya tarik antarpribadi, yang mencerminkan sikap dan nilai dasar yang serupa.

3. Rekan sejawat yang mendukung

Dalam kelompok kerja dimana pekerja harus bekerja dalam tim, kepuasan kerja mereka akan meningkat karena mereka dapat memenuhi kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan harga diri, kebutuhan pemenuhan diri) dan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

4. Kondisi kerja yang mendukung

Bekerja di lingkungan yang sempit dan bersuhu tinggi, dengan cahaya yang menyilaukan, dan kondisi kerja yang *uncomfortable* akan menyebabkan staf

menjadi enggan untuk beraktivitas. Orang akan mengetahui alasan sering keluar dari kantor. Perusahaan perlu menyediakan ruang kerja yang terang dan sejuk dengan peralatan kerja yang memadai. Kondisi kerja yang memenuhi kebutuhan fisik akan memuaskan tenaga kerja itu sendiri.

Menurut peneliti terdahulu Umar (2010) sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Terkait dengan faktor "*individual differences*" termasuk usia, jenis kelamin, kemampuan (*ability*), kebutuhan tingkat tinggi, status perkawinan, waktu pelayanan, kepercayaan, pendidikan, prestasi dan minat, komitmen.
2. Selain itu dari luar individu yaitu gaji, rekan kerja, supervisi, promosi, jabatan sendiri, jenjang jabatan, lama kerja, struktur organisasi, skala organisasi, pengakuan / penghargaan, jenis pekerjaan, komunikasi, beban kerja, perbaikan diri, gaya kepemimpinan, Persyaratan pekerjaan, kebijakan perusahaan dan norma kelompok.

Dari sudut pandang di atas, ada perbedaan. Munandar (2011) memfokuskan pada faktor yang berdampak pada kepuasan kerja secara internal dan eksternal. Namun tidak semua faktor eksternal dapat dijadikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, hanya gaji, supervisor dan kondisi kerja yang dianggap memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan menurut penelitian Umar (2010) lebih menitikberatkan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara luas dan terlalu detil, walaupun beberapa faktor masih mengatur hal yang serupa, sehingga dapat digabungkan menjadi satu bagian. Diantara semua faktor diatas, peneliti hanya menggunakan beberapa faktor yang berdampak pada kepuasan kerja yaitu faktor ekstrinsik (kepemimpinan), faktor ekstrinsik dan instrinsik 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 literatur tentang penelitian kepuasan kerja karyawan, peneliti telah memperoleh beberapa instrument penelitian untuk mengukur kepuasan kerja 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 untuk bahasa Indonesia. *The Job satisfaction Survey (JSS)* menilai sembilan aspek kepuasan kerja dan kepuasan secara keseluruhan. Skala JSS berisi 36 item dalam format skala penilaian ringkasan. JSS adalah format paling populer dalam skala kepuasan kerja. Jadikan JSS relatif mudah untuk dimodifikasi. Setiap aspek berisi empat item, dan skor kepuasan total dapat dihitung dengan menggabungkan semua item.
2. *The Job Description Index (JDI)* oleh Smith, Kendall dan Hull, 1969 (dalam Spector, 2012). JDI adalah skala paling populer di organisasi, dengan konten dan efektivitas yang baik. JDI menggunakan lima dimensi *work, pay, promotion, supervision* untuk mengukur kepuasan kerja.
3. *The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* oleh Weiss et al., 1967 (dalam Spector, 2012). Alat ukur *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dirancang untuk mengukur kepuasan kerja untuk posisi karyawan tertentu. MSQ berisi 100 item instrumen. MSQ mengukur kepuasan kerja

menurut 20 dimensi yang berbeda, dan setiap dimensi memiliki lima pernyataan.

4. *Job Diagnostics Survey (JDS)* ditulis oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1975 (dalam Spector, 2012). JDS merupakan alat ukur untuk mengukur kepuasan kerja berdasarkan enam indikator yaitu: *growth, pay, safety work, social, supervisor, general*.
5. Kepuasan kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan *The Job Satisfaction Survey (JSS)* dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia. Alasan menggunakan survei kepuasan kerja ini adalah karena ini adalah alat pengukuran kepuasan kerja yang populer yang dapat dimodifikasi dan skor total dapat dihitung dengan menggabungkan semua item.

BAB III

KAJIAN KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka konseptual

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat personal. Menurut sistem nilai yang berlaku pada dirinya, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kemudian, rasakan tingginya evaluasi aktivitas sesuai keinginan pribadi, semakin tinggi aktivitasnya. Kepuasan kerja dianggap sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan (Spectore, 2012). Apabila pegawai puas dengan pekerjaannya maka pegawai tersebut akan puas.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah kepemimpinan transformasional. Bass dan Riggio (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sejenis pemimpin. Selain memberdayakan bawahan, memusatkan perhatian pada kebutuhan pribadi dan pengembangan pribadi, serta membantu bawahan untuk mengembangkan potensi kepemimpinannya, ia juga menginspirasi bawahan untuk melakukan sesuatu di luar harapan dan ide awal mereka.

Kepemimpinan transformasional memiliki empat aspek yaitu *idealized influenced*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* dan *individualized consideration*. Terkait dengan kepemimpinan transformasional, kerangka berfikir sebagai berikut:

Pertama, pemimpin yang mengedepankan pentingnya nilai dan kepercayaan kepada pegawai dapat mencapai setiap tujuan, yang akan menginspirasi semangat pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin, sehingga

mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Namun jika pimpinan tidak mempercayai pegawai, maka pegawai akan selalu bertanya setiap melakukan tugas yang diberikan, akibatnya tujuan organisasi tidak terpenuhi, dan kepuasan kerja pegawai juga akan menurun.

Kedua, pemimpin dapat memotivasi pegawai untuk bekerja. Pegawai yang dapat memunculkan ide-ide baru dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan semaksimal mungkin. Jika pemimpin tidak dapat memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya, maka akan menghambat ide pegawai, sehingga tugas yang diberikan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Ketiga, pemimpin mendorong pegawai untuk lebih berinovatif dalam bekerja. Pemimpin akan mengakomodir pendapat pegawai alih-alih mengkritik solusi dan ide masalah mereka, sehingga pegawai akan dapat mengekspresikan dengan baik setiap tugas yang diberikan, dan sebaliknya.

Keempat, pimpinan memberikan perhatian khusus kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Pemimpin mengembangkan wawasan pegawai dengan menugaskan tugas. Pantau tugas yang diberikan untuk melihat apakah pegawai membutuhkan panduan tambahan dan mengevaluasi kemajuan mereka. Hal ini memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman dan benar sehingga mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Selain variabel kepemimpinan transformasional, variabel motivasi kerja dalam penelitian ini juga dapat dikatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Motivasi adalah pendorong bagi seseorang untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya motivasi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras untuk

mencapai tujuan yang diinginkan. Hal tersebut akan meningkatkan produktivitas pegawai yang akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam sebuah organisasi, motivasi adalah stimulus yang memungkinkan pegawai untuk fokus pada tujuan organisasi yang efektif (Orama, 2011). Fick et al. (Dalam Ayub dan Rafif, 2011) juga mengemukakan bahwa organisasi harus menyadari bahwa faktor manusia semakin penting untuk kelangsungan hidup organisasi, dan keunggulan bisnis hanya dapat dicapai bila karyawan puas dan termotivasi oleh pekerjaannya. Variabel yang digunakan untuk motivasi menggunakan faktor motivasi Herzberg (1966) karena dimensi ini berkaitan dengan individu dan mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor motivasi meliputi tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi dan pengakuan. Sehubungan dengan motivasi, kerangka berfikir sebagai berikut:

Pertama, pegawai yang diberikan tugas dan tanggung jawab yang jelas di tempat kerja akan termotivasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan benar. Di sisi lain, pegawai dengan tanggung jawab dan tanggung jawab yang tidak jelas akan memiliki keraguan dalam menyelesaikan tugasnya dan akan menyebabkan pegawai tidak puas dengan pekerjaannya.

Kedua, semakin besar kesempatan bagi pegawai untuk lebih berkembang dalam karirnya, maka semakin termotivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Ketiga, besarnya tantangan tugas yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Semakin besar tantangan yang

dihadapi pegawai maka akan semakin besar pula motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika tantangan yang dihadapi pegawai lebih sedikit dalam menyelesaikan tugas maka situasinya akan sebaliknya.

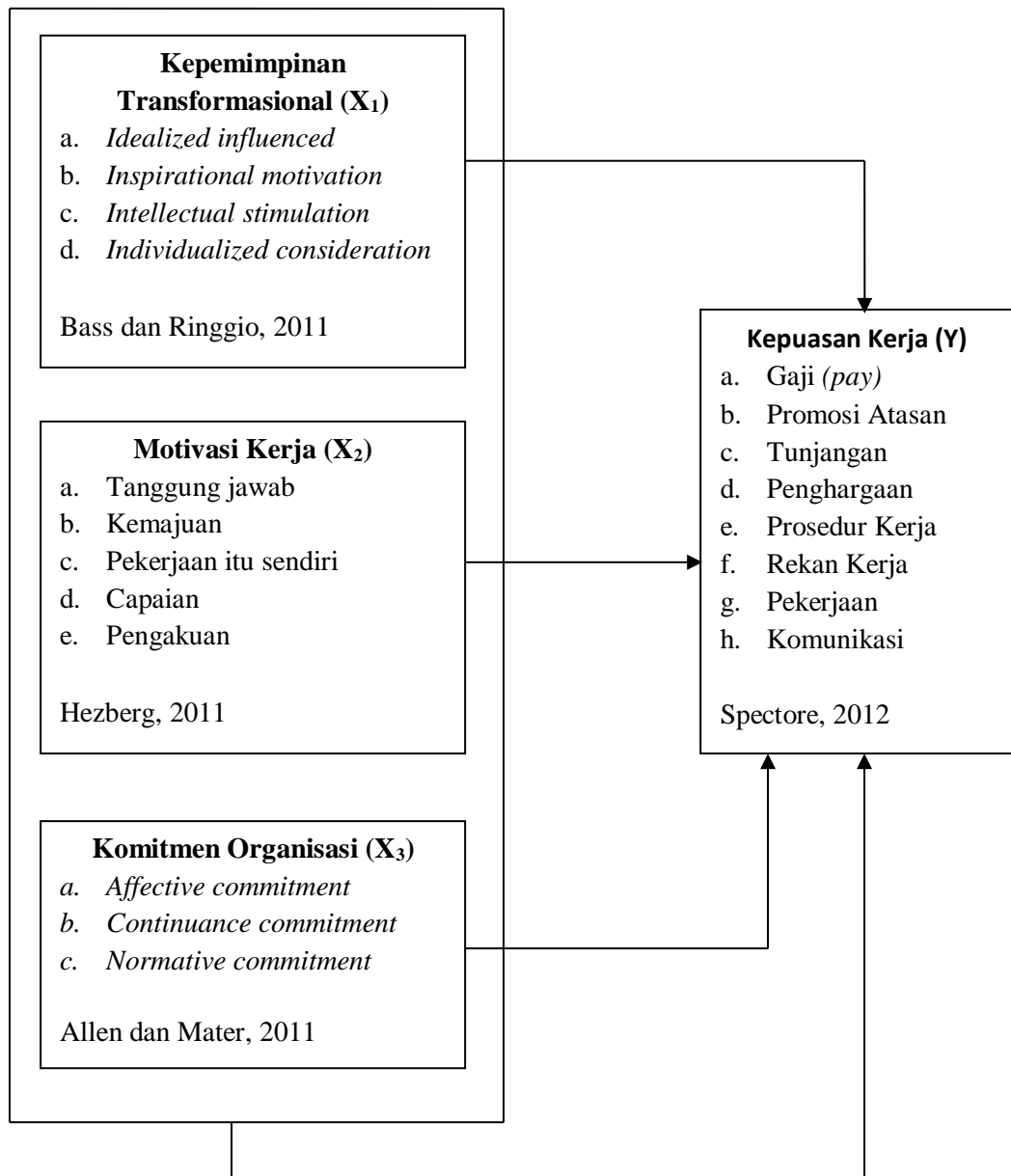
Keempat, semakin tinggi apresiasi setiap pegawai yang berkinerja baik, maka semakin jelas pula karyawan tersebut akan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sempurna guna memperoleh pekerjaan yang memuaskan diantara para pegawai.

Kelima, semakin tinggi pengakuan / penghargaan perusahaan terhadap hasil kerja masing-masing pegawai, maka semakin besar pula motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas dan semakin besar rasa tanggung jawabnya. Namun, jika pekerjaan masing-masing karyawan tidak diakui atau dihargai, kemungkinan besar pegawai tersebut tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Selain itu, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja, variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada situasi di mana individu mendukung organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi. Dengan komitmen, saya berharap pegawai dapat memperhatikan organisasi dan bertindak sesuai dengan nilai atau pedoman organisasi yang ada. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan dengan senang hati menghabiskan karirnya di organisasi dan jarang memiliki kesempatan untuk keluar dari organisasi.

Dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi menggunakan aspek dari Allen dan Mayer (2011) yang terdiri dari tiga aspek yaitu: *affective*

commitment, continuance commitment dan normative commitment. Ketiga aspek tersebut akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, misalnya pegawai yang memiliki komitmen emosional yang kuat dalam organisasi, sangat ingin berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, sehingga pegawai mengikuti semua aktivitas organisasi, hal ini akan terjadi antara perusahaan dengan karyawan. Ciptakan rasa keakraban dan ciptakan suasana. Nyaman dan kondusif bagi pekerjaan pegawai, akan menghasilkan kepuasan kerja di kalangan pegawai, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja di masa yang akan datang. Selain itu, pegawai dengan komitmen berkelanjutan dalam organisasi, yaitu bekerja karena perlu, sehingga di tempat kerja pegawai memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dalam bekerja, pegawai dengan komitmen normatif yang kuat akan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa berkewajiban untuk terus berkarya di organisasi. Adapun kerangka ideologis penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3.1

Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

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

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

3.3. Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu jenis kepemimpinan yang memotivasi bawahan untuk melakukan hal-hal di luar ekspektasi. Mereka percaya bahwa selain memberdayakan bawahan, memperhatikan kebutuhan pribadi dan pengembangan diri, serta membantu bawahan untuk mencapai potensi kepemimpinannya. Indikator kepemimpinan tranformasional (Bass dan Riggio, 2011) meliputi :

a. *Idealized influenced*

b. *Inspirational motivation*

c. *Intellectual stimulation*

d. *Individualized consideration*

2. Motivasi kerja adalah dorongan untuk mencapai tujuan dari dalam diri seseorang, memotivasi pegawai untuk bekerja keras agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator Motivasi kerja (Herzberg, 2011) adalah :

a. Tanggungjawab

b. Kemajuan

c. Pekerjaan itu sendiri

d. Capaian

e. Pengakuan

3. Komitmen organisasi adalah situasi di mana seorang individu berdiri di sisi organisasi dan tujuannya, dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, konsep komitmen organisasi (Allen dan Mater, 2011) dilihat dari segi:

a. *Affective commitment*

b. *Continuance commitment*

c. *Normative commitment*

4. Kepuasan kerja pegawai adalah suatu cara yang menggambarkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja pegawai (Spectore, 2012) adalah:

a. Gaji (*pay*)

b. Promosi (*Promotion*)

c. Atasan (*Supervision*)

- d. Tunjangan (*Fringe benefit*)
- e. Penghargaan dari perusahaan (*Contingent reward*)
- f. Prosedur kerja (*Operating conditions*)
- g. Rekan kerja (*Co-worker*)
- h. Pekerjaan itu sendiri (*Nature of work*)
- i. Komunikasi (*communication*).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. 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 antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. Waktu penelitian bulan mei sampai juni 2020.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar, sebanyak 65 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 65 orang. Daftar tabel responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.1 Daftar Responden

	JenisKelamin		Jumlah
	Laki-Laki	Perempuan	
PNS	19	11	30
Tenaga Kontrak	10	23	33
Tenaga Sukarela	0	2	2
Total	29	36	65

Sumber: Bappelitbangda, Kabupaten Kepulauan Selayar.

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 dirancang 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 dimana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.5. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah kecermatan atau ketepatan suatu instrument dalam mengukur konsep tertentu. Uji Validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner Sakaran & Bougie (2013). Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $(n) = 65$. $df = n-2$ Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid Ghozali (2013).

2. Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2012) adalah untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach'c Alpa hasil penguji SPSS nantinya dengan nilai $< 0,60$, Arikunto (2010).

Menurut Sugiyono (2012) kreteria reliabilitas tes sebagai berikut:

- 1) $0,80 < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi.
- 2) $0,60 < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

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	=	Kepuasan Kerja
X1	=	Kepemimpinan Tranformasional
X2	=	Motivasi Kerja
X3	=	Komitmen Organisasi
b ₀	=	Konstanta
b ₁₋₃	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau random error

4.6. Uji Asumsi Klasik

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

1. Uji normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan teknik *Kolmogrov-Smirnov* 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.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (independen) bisa dilihat nilai tolerance dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kreteria pengujian pada uji multikolinearitas nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan VIF ≤ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas antara variabelin dependen dalam model regresi (Ghozali, 2013).

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. Dengan metode ini maka gejala akan ditunjukkan oleh tingginya rex setiapv ariabel independensi (mendekati 1).

4.7. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu variabel independen terhadap variabel dependen.

1. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil uji t bisa dilihat tabel coefficients pada kolom sig. dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial apabila

probabilitas nilai t atau signifikasinya $<0,05$. Dan dapat dikatakan tidak berpengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas dan variabel terikat apabila probabilitas nilai $t >0,05$ Ghozali (2013)

2. Uji Simultan (Uji F)

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keterikatan dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat Sig. 0,05 perbandingannya sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Uji Koefisien Determinasi (*Uji Adjusted R²*)

Uji koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara angka nol dan satu. Jika nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen akan terbatas dan jika nilai R^2 mendekati nilai satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen Ghozali (2013).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

5.1.1.1 Gambaran Umum Bappelitbangda

Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 12 tahun 2016, tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Kepulauan Selayar yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan, serta berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, dengan tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Untuk melaksanakan tugas pokok Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar menyelenggarakan beberapa fungsi yaitu:

1. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a, mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah yang menjadi kewenangan Daerah.
2. Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi: a. penyusunan kebijakan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan

pengembangan daerah; b. pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah; c. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah; d. pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan daerah; dan e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5.1.1.2 Visi dan Misi

Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem perencanaan Nasional disebutkan bahwa visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan atau dengan kata lain visi adalah kondisi ideal tentang masa depan yang realistik, dapat dipercaya untuk menjadi yang diinginkan demi masa depan.

Dalam rangka mendukung terwujudnya visi pemerintahan Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2016-2021 sebagaimana peraturan daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Nomor 3 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2016-2021 yang telah direvisi dengan peraturan daerah Nomor 10 Tahun 2017 tentang perubahan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar Tahun 2016-2021 yang mana visinya adalah “ Terwujudnya Masyarakat Maritim Yang Sejahtera Berbasis Nilai Keagamaan dan Kultural”. Untuk mewujudkan visi dirumuskan misi sebagai berikut:

1. Mewujudkan nilai keagamaan sebagai sumber inspirasi dan basis nilai utama dalam pembangunan secara terencana, menyeluruh dan berkelanjutan.
2. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan baik melalui pendekatan aspiratif, partisipatif dan transparan.
3. Mewujudkan peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.
4. Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur dan peningkatan investasi swasta disektor perikanan, kelautan dan pariwisata.
5. Mewujudkan pengelolaan potensi sumber daya alam sesuai keunggulan komparatif dan kompetitif daerah.

5.1.1.3 Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi Bappelitbangda

1. Struktur Organisasi Bappelitbangda

Struktur Organisasi Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai berikut:

- a. Kepala Bappelitbangda.
- b. Sekretariat yang dipimpin oleh seorang Sekertaris dan terdiri dari:
 - 1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan
 - 3) Sub Bagian KeuanganSetiap bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian.
- c. Bidang Fisik dan Prasarana yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang:

- 1) Sub Bidang Prasarana wilayah
- 2) Sub Bidang Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman
- 3) Sub Bidang SDA dan Lingkungan Hidup

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang:

- d. Bidang Perencanaan Makro yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang:

- 1) Sub Bidang Koordinasi Program
- 2) Sub Bidang Dokumen Perencanaan
- 3) Sub Bidang Kerjasama

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang

- e. Bidang Ekonomi Sosial Budaya yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang:

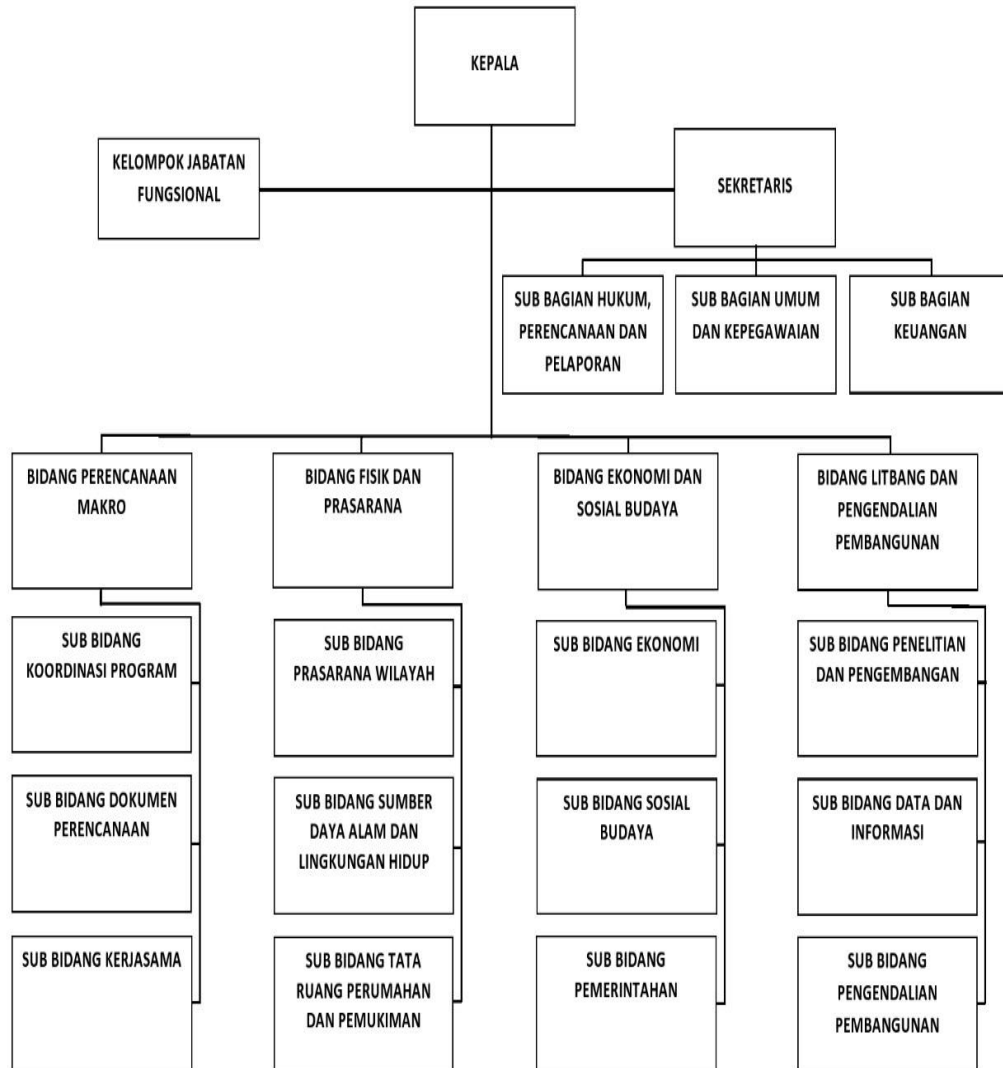
- 1) Sub Bidang Ekonomi
- 2) Sub Bidang Sosial Budaya
- 3) Sub Bidang Pemerintahan

Setiap Sub Bidang dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang

- f. Bidang Litbang dan Pengendalian Pembangunan yang dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan terdiri dari 3 (tiga) Sub Bidang:

- 1) Sub Bidang Litbang
- 2) Sub Bidang Data dan Informasi
- 3) Sub Bidang Pengendalian Pembangunan

Gambar 5.1. Struktur Organisasi BAPPELITBANGDA



2. Tugas dan Fungsi Bappelitbangda

a. Kepala Badan

Kepala Badan mempunyai tugas pokok membantu Bupati menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah yang menjadi wewenang daerah. Dalam melaksanakan tugas pokok Kepala Badan mempunyai fungsi:

- 1) Penyusunan kebijakan teknis fungsi penunjang bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 2) Menyusun rencana kegiatan badan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 3) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 4) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 5) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 6) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 7) Merencanakan dan merumuskan kebijakan sesuai dengan tugasnya;
- 8) Melaksanakan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- 9) Melaksanakan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- 10) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas kepala badan dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 11) Menyelenggarakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Sekretariat

Sekretariat adalah unsur pelayanan teknis di bidang administrasi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab pada Kepala Badan. Dalam menyelenggarakan tugas pokok Sekretaris mempunyai fungsi:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sekretariat sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan member petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan badan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan pelayanan staf baik teknis maupun administrasi kepada kepala badan dan semua bidang dilingkungan badan;
- 7) Melaksanakan administrasi ketata usahaan, perlengkapan, kerumah tanggaan, dokumentasi, kearsipan dan kepustakaan;
- 8) Melaksanakan fasilitasi dan koordinasi penyusunan program/kegiatan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 9) Melaksanakan fasilitasi penyusunan konsep rancangan peraturan dan keputusan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;

- 10) Melaksanakan pelayanan administrasi dalam rangka penegakan peraturan perundangan-undangan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 11) Melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian;
- 12) Melaksanakan penata usahaan, perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan keuangan;
- 13) Menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas Sekretaris dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian adalah Sub Bagian Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Sekertaris. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bagian umum dan kepegawaian sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang umum dan kepegawaian untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengkoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

- 6) Melaksanakan urusan surat menyurat, kearsipan dan memberikan layanan informasi tentang kegiatan bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 7) Melaksanakan urusan kepegawaian, perlengkapan dan kerumah tanggaan;
- 8) Melaksanakan pembinaan sumber daya manusia aparatur;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bagian umum dan kepegawaian dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumahan kebijakan; dan
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan

Sub bagian hukum, perencanaan dan Pelaporan adalah sub bagian pada Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bagian hukum dan perencanaan dan pelaporan yang berkedudukan di bawah bertanggungjawab kepada Sekretaris. Kepada sub bagian hukum perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bagian hukum, perencanaan dan pelaporan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bagian hukum, perencanaan dan pelaporan untuk mengetahui perkembangan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;

- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Menyiapkan dan mengumpulkan peraturan perundang-undangan di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 7) Melaksanakan fasilitasi penyusunan konsep rancangan peraturan dan keputusan di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 8) Melaksanakan koordinasi dalam rangka penegakan peraturan perundang-undangan;
- 9) Melaksanakan kegiatan sosialisasi di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah;
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas sub bagian hukum, perencanaan dan pelaporan serta memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 11) Melakukan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Sub Bagian Keuangan

Sub bagian keuangan adalah sub bagian pada Sekretariat, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala sub bagian keuangan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada sekretaris. Kepala sub bagian keuangan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bagian keuangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bagian keuangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengokreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Menyiapkan dan melaksanakan penata usahaan keuangan;
- 7) Menyiapkan konsep, menyusun dan mengelola anggaran;
- 8) Menyiapkan laporan pertanggungjawaban dan neraca keuangan;
- 9) Melaksanakan koordinasi tugas kebidaharaan;
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas sub bagian keuangan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

c. Bidang Fisik dan Prasarana

Bidang fisik dan prasarana adalah unsur pelaksanaan teknis di bidang fisik dan prasarana wilayah, tata ruang, perumahan, permukiman, sumber daya alam dan lingkungan hidup, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala bidang fisik dan prasarana yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada badan dan secara teknis koordinatif melalui sekertaris dalam melaksanakan tugas pokok kepala bidang fisik dan prasarana mempunyai tugas:

- 1) Menyusun kebijakan teknis fungsi penunjang bidang fisik dan prasarana;
- 2) Menyusun rencana kegiatan bidang fisik dan prasarana sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- 3) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 4) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang fisik dan prasarana untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 5) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 6) Mengikuti rapat sesuai dengan bidang tugasnya.
- 7) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang fisik dan prasarana, tata ruang, sumber daya alam, lingkungan hidup perumahan dan permukiman serta pengembangan kerjasama pemerintah dan swasta;
- 8) Menyiapkan dan menyusun perencanaan pembangunan daerah di bidang fisik dan prasarana, tata ruang, sumber daya alam, lingkungan hidup, perumahan dan permukiman serta pengembangan kerjasama pemerintah dan swasta;
- 9) Melaksanakan pengembangan dan hubungan kerjasama perencanaan pembangunan daerah dibidang fisik dan prasarana, tata ruang, sumber daya alam, lingkungan hidup, perumahan dan permukiman serta pengembangan kerjasama pemerintah dan swasta;
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala bidang fisik dan prasarana dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Sub Bidang Prasarana Wilayah

Sub bidang prasarana wilayah adalah sub bidang pada bidang fisik dan prasarana, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang Praswil yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang fisik dan prasarana. Kepala Sub Bidang Praswil mempunyai tugas:

- 1) Menyusun perencanaan kegiatan bidang fisik dan prasarana sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang fisik dan prasarana untuk mengetahui perkembangan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan prasarana perhubungan dan telekomunikasi, pertanian, kehutanan, pariwisata, perikanan dan kelautan;
- 7) Menyiapkan usulan program kegiatan, menginventarisir dan mengevaluasi permasalahan di bidang prasarana wilayah;
- 8) Melakukan pengembangan kerjasama pemerintah dan swasta;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang prasarana wilayah dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bidang Tata Ruang, Perumahan dan Permukiman

Sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman adalah sub unit pada bidang fisik dan prasarana, dipimpin oleh seorang Kepala yang disebut kepala bidang tata ruang, perumahan dan permukiman yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepala bidang fisik dan prasarana. Kepala sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi pengembangan program pembangunan urusan penataan ruang, perumahan dan permukiman;
- 7) Menyiapkan dan meyusun perencanaan, pemanfaattan dan pengendalian pelaksanaan pembangunan urusan penataan ruang, perumahan dan permukiman;
- 8) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembangunan urusan penataan ruang, perumahan dan permukiman;

- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang tata ruang, perumahan dan permukiman dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan

Sub Bidang Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup adalah sub unit pada bidang fisik dan prasarana, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang fisik dan prasarana.

Kepala sub bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan hidup sub bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, mamaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dan penataan ruang, sumber daya energi, mineral, konservasi sumber daya air, pertambangan, irigasi serta lingkungan hidup;

- 7) Menyiapkan bahan penyusunan perencanaan, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya energi, mineral, konservasi sumber daya air, pertambangan, kelautan dan perikanan serta lingkungan hidup;
- 8) Menyusun inventarisasi permasalahan dibidang perencanaan, pengendalian dan pemanfaatan sumber daya energi, mineral, konservasi sumber daya air, pertambangan, kelautan dan perikanan serta lingkungan hidup;
- 9) Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan rekomendasi kajian lingkungan hidup setrategis;
- 10) Melakukan pengembangan kerjasama pemerintah dan swasta;
- 11) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang sumber daya alam dan lingkungan hidup serta memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

d. Bidang Perencanaan Makro

Bidang perencanaan Makro adalah unsure pelaksana teknis dibidang perencanaan makro, dipimpin oleh seseorang kepala yang disebut kepala bidang perencanaan Makro yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada kepala badan dan secara teknis koordinatif melalui Sekertaris dalam menyelenggarakan tugas pokok kepala bidang perencanaan makro mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan bidang perencanaan Makro sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang perencanaan Makro untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, mamaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melaksanakan perumusan kebijakan dan penyusunan perencanaan pembangunan pada sector ekonomi makro, koperasi usaha kecil dan menengah, pertambangan, energi, pendapatan daerah, perbankan dan lembaga keuangan lainnya;
- 7) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah dibidang ekonomi;
- 8) Melaksanakan fasilitasi dan investigasi usulan perencanaan pembangunan dari sektor pemerintah maupun nonpemerintah;
- 9) Melaksnakan fasilitasi kerjasama anatar lembaga dalam dan luar negeri, serta non pemerintah (LSM dan Swasta);
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala bidang perencanaan makro dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Sub Bidang Koordinasi Program

Sub bidang koordinasi program adalah sub bidang pada perencanaan makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang koordinasi

program yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang perencanaan makro. Kepala sub bidang koordinasi makro mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang koordinasi program sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang koordinasi program untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi penyusunan perencanaan pembangunan yang bersifat makro;
- 7) Melakukan sinkronisasi dan harmonisasi perencanaan program pembangunan daerah;
- 8) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang koordinasi program dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 9) Menyusun tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

2. Sub Bidang Dokumen Perencanaan

Sub bidang dokumen perencanaan adalah sub bidang pada bidang perencanaan makro, dipimpin oleh seorang kepala sub bidang dokumen perencanaan yang

berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang perencanaan makro. Kepala sub bidang dokumen perencanaan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang dokumen perencanaan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang dokumentasi perencanaan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Mempersiapkan data dan informasi serta menyusun rencana program pembangunan pada sektor ekonomi makro, koperasi, usaha kecil dan menengah, pertambangan energi, pendapatan daerah, perbankan dan lembaga keuangan lainnya;
- 7) Menganalisis data, informasi dan permasalahan pembangunan di sektor ekonomi makro;
- 8) Menyusun laporan hasil perencanaan tugas bidang perencanaan makro dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan rumusan kebijakan;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang dokumen perencanaan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan

10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Sub Bidang Kerjasama

Sub bidang kerjasama adalah sub bidang pada bidang perencanaan makro, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang kerjasama yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang perencanaan makro.

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang kerjasama sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang kerjasama untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi kerjasama pemerintah, swasta dan masyarakat;
- 7) Menyiapkan fasilitasi kerjasama bantuan luar negeri;
- 8) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang kerjasama dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 9) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

e. Bidang Ekonomi dan Sosial Budaya

Bidang ekonomi, sosial dan budaya adalah unsur pelaksanaan teknis dibidang ekonomi, sosial dan budaya, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala bidang ekonomi, sosial dan budaya yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala badan secara teknis koordinatif melalui sekretaris. Dalam menyelenggarakan tugas pokok kepala bidang ekonomi, sosial dan budaya mempunyai tugas:

- 1) Menyusun kebijakan teknis fungsi penunjang bidang ekonomi, sosial dan budaya;
- 2) Meyusun rencana kegiatan bidang ekonomi, sosial dan budaya sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 3) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 4) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang ekonomi, sosial dan budaya untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 5) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 6) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 7) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil menengah, pendapatan daerah, pengelolaan keuangan daerah, penanaman modal serta pengembangan dunia usaha;
- 8) Menyiapkan dan menyusun perencanaan pembangunan daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil menengah, pendapatan

- daerah, pengelolaan keuangan daerah, penanaman modal serta pengembangan dunia usaha;
- 9) Memantau evaluasi dan menganalisis pelaporan tentang pelaksanaan pembangunan daerah lingkup bidang ekonomi;
 - 10) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahanan pangan dan transmigrasi;
 - 11) Menyiapkan dan menyusun perencanaan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahanan pangan dan transmigrasi;
 - 12) Menyusun rencana kegiatan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahanan pangan dan transmigrasi;
 - 13) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala bidang ekonomi dan sosial budaya dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
 - 14) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Sub Bidang Ekonomi

Sub bidang ekonomi adalah sub bidang pada bidang ekonomi, sosial dan budaya dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang ekonomi yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang ekonomi, sosial dan budaya.

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang ekonomi sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberikan petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang ekonomi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil menengah, pendapatan daerah, pengelolaan keuangan daerah, penanaman modal, serta pengembangan dunia usaha;
- 7) Menyiapkan dan menyusun perencanaan pembangunan daerah di bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil menengah, pendapatan daerah, pengelolaan keuangan daerah, penanaman modal, serta pengembangan dunia usaha;
- 8) Melakukan pemantauan, evaluasi dan analisis pelaporan tentang pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah lingkup bidang ekonomi;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas sub bidang ekonomi dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Sub Bidang Sosial Budaya

Sub bidang social budaya adalah sub bidang pada bidang ekonomi, social dan budaya dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang social budaya yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang ekonomi, social dan budaya. Kepala bidang sub bidang sosial budaya mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan subbidang social budaya sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang social budaya untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahananpangan dan transmigrasi;
- 7) Menyiapkan dan menyusun perencanaan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahananpangan dan transmigrasi;

- 8) Menyusun perencanaan kegiatan pembangunan daerah di bidang pendidikan, kesehatan, kependudukan, tenaga kerja, pemberdayaan perempuan, pariwisata, sosial, ketahanan pangan dan transmigrasi;
- 9) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang sosial budaya dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 10) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

3. Sub Bidang Pemerintahan

Sub bidang pemerintahan adalah sub bidang pada bidang ekonomi, sosial dan budaya dipimpin oleh seorang yang disebut kepala sub bidang pemerintahan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang ekonomi sosial dan budaya. Kepala sub bidang pemerintahan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang pemerintahan sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang pemerintahan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;

- 6) Melakukan koordinasi perencanaan pembangunan kewilayahan, pemerintah desa/kelurahan;
- 7) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang pemerintahan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

f. Bidang Penelitian, Pengembangan dan Pengendalian Pembangunan

Bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan adalah unsur pelaksana teknis dibidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan dipimpin oleh seorang kepala bidang yang disebut kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala badan dan secara teknis koordinatif melalui sekretaris. Dalam menyelenggarakan tugas pokok kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun kebijakan teknis fungsi penunjang bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan;
- 2) Menyusun rencana kegiatan bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 3) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 4) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;

- 5) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan menandatangani naskah badan;
- 6) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 7) Menyediakan bahan pembinaan administrasi penelitian dan pengembangan di bidang peningkatan daya saing spesifik lokal, sumber daya alam dan lingkungan hidup, sosial dan kelembagaan serta sumber daya manusia;
- 8) Menyediakan bahan pembinaan kerjasama penelitian dan implementasi hasil penelitian dan pengembangan dengan pihak ketiga;
- 9) Melaksanakan penyusunan program penelitian dan pengembangan baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang;
- 10) Melaksanakan pembinaan koordinasi pengendalian dan evaluasi kegiatan penelitian dan pengembangan;
- 11) Melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi data analisis statistik dan laporan;
- 12) Melaksanakan pengkajian dan penyerasian data dan laporan;
- 13) Melaksanakan inventarisasi dan analisis statistik dan laporan;
- 14) Memantau evaluasi, penelitian dan pelaporan atas pelaksanaan dan perencanaan pembangunan;
- 15) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

1. Sub Bidang Penelitian dan Pengembangan

Sub bidang penelitian dan pengembangan adalah sub unit pada bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kepala sub bidang penelitian dan pembangunan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan. Kepala bidang penelitian dan pengembangan mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang penelitian dan pengembangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang penelitian dan pengembangan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Mengkaji pemanfaatan sumber daya alam;
- 7) Mengoordinasikan kegiatan penelitian dan pengembangan di bidang sosial ekonomi, sumber daya alam dan lingkungan hidup;
- 8) Mengkaji kelembagaan dan sumber daya manusia;
- 9) Mengoordinasikan perumusan kebijakan penelitian dan pengembangan daerah;
- 10) Mendokumentasikan dan mengevaluasi produk penelitian dan pengembangan daerah

- 11) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang penelitian dan pengembangan serta memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 12) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

2. Sub Bidang Data dan Informasi

Sub bidang data dan informasi adalah sub bidang pada bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang data dan informasi yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan. Kepala sub bidang data dan informasi mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang data dan informasi sebagai pedoman pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang data dan informasi untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya
- 6) Melakukan sinkronisasi perencanaan pengembangan daerah di bidang pendataan;
- 7) Menyiapkan dan menyusun data dan kegiatan perencanaan pembangunan;

- 8) Melakukan inventarisasi dan penyerasian data;
- 9) Menyajikan data pelaksanaan perencanaan pembangunan;
- 10) Menyajikan data hasil pembangunan;
- 11) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pembangunan;
- 12) Melakukan inventarisasi kegiatan pembangunan;
- 13) Mengkaji bahan pengendalian perencanaan pembangunan;
- 14) Menyusun laporan secara berkala dan insidental hasil pelaksanaan pembangunan;
- 15) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang data dan informasi, memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan;
- 16) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai bidang tugasnya.

3. Sub Bidang Pengendalian Pembangunan

Sub bidang pengendalian pembangunan adalah sub bidang pada bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan, dipimpin oleh seorang kepala yang disebut kepala sub bidang pengendalian pembangunan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala bidang penelitian, pengembangan dan pengendalian pembangunan. Kepala sub bidang dan informasi mempunyai tugas:

- 1) Menyusun rencana kegiatan sub bidang pengendalian pembangunan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- 2) Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas;

- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan sub bidang pengendalian pembangunan untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- 4) Menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf atau menandatangani naskah badan;
- 5) Mengikuti rapat sesuai bidang tugasnya;
- 6) Melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pembangunan;
- 7) Melakukan inventarisasi kegiatan pembangunan;
- 8) Mengkajibahkan pengendalian perencanaan pembangunan;
- 9) Menyusun laporan secara berkala dan insidental hasil pelaksanaan pembangunan;
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan tugas kepala sub bidang pengendalian pembangunan dan memberi saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- 11) Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan sesuai dengan bidang tugasnya.

5.1.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan data dari 65 responden yang digunakan, melalui daftar pertanyaan didapat dari karakteristik responden tentang jenis kelamin, status kepegawaian dan umur sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	29	44.6	44.6	44.6
	perempuan	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer Bappelitbangda, 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut jenis kelamin, yang terbesar adalah perempuan dibandingkan laki-laki. Sehingga dikatakan sebagian besar pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar adalah perempuan.

2. Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi status pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

		Status Kepegawaian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	30	46,2	46,2	46,2
	PTT	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Bappelitbangda, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut status kepegawaian, yang terbesar adalah pegawai tidak tetap (PTT) dibandingkan PNS. Sehingga dikatakan sebagian besar pegawai pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar adalah pegawai tidak tetap (PTT).

3. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi umur dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30	16	24,6	24,6	24,6
	31 - 40	26	40,0	40,0	64,6
	41 - 50	17	26,2	26,2	90,8
	51 - 60	6	9,2	9,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Bappelitbangda, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat proporsi responden menurut umur yang terbesar adalah berada pada umur 31-40 Tahun karena pada umur 31-40 merupakan usia produktif, sehingga sebagian besar pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar adalah pada umur 31- 40 Tahun.

5.1.3 Deskripsi Item Pernyataan

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel kepemimpinan transformasional (X1), 8 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X3) dan 18 pernyataan untuk kepuasan kerja pegawai (Y). angket yang disebar ini diberikan kepada 65 pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *Likert* 1 sampai 5. Deskripsi data masing-masing variabel secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional (X₁)

Tabel 5.4. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.1})

Pimpinan membuat saya senang bila berada disekitar dia.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Netral	33	50.8	50.8	55.4
Setuju	27	41.5	41.5	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan jumlah 33 orang, setuju 27 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan membuat saya senang bila berada disekitar dia, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.5. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.2})

Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	33	50.8	50.8	52.3
Setuju	22	33.8	33.8	86.2
Sangat Setuju	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan jumlah 33 orang, setuju 22 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat setuju 9 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap masalah, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.6. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.3})

Pimpinan selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawahannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	29	44.6	44.6	46.2
Setuju	30	46.2	46.2	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan jumlah 29 orang, setuju 30 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat setuju 5 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada bawahannya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.7. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.4})

Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	34	52.3	52.3	55.4
Setuju	28	43.1	43.1	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan jumlah 34 orang, setuju 28 orang, tidak setuju 2 orang, sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.8. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.5})**Pimpinan selalu berpartisipasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	23	35.4	35.4	35.4
	Setuju	40	61.5	61.5	96.9
	Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan jumlah 23 orang, setuju 40 orang dan sangat setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan selalu berpartisipasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5. 9. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.6})**Pimpinan selalu menunjukkan usaha yang mendorong bawahannya agar menjadi inovatif**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	26	40.0	40.0	40.0
	Setuju	34	52.3	52.3	92.3
	Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral dengan setuju 34 orang, netral 26 orang, sangat setuju 5 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan selalu menunjukkan usaha yang mendorong bawahannya agar menjadi inovatif, mayoritas responden memilih setuju.

Tabel 5.10. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.7})

Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan mendorong saya untuk mendapatkannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	19	29.2	29.2	30.8
Setuju	44	67.7	67.7	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 44 orang, netral 19 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan mendorong saya untuk mendapatkannya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.11. Kepemimpinan Transformasional (X_{1.8})

Pimpinan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	2	3.1	3.1	4.6
Netral	22	33.8	33.8	38.5
Setuju	37	56.9	56.9	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 37 orang, netral 22 orang, 3 sangat setuju, 2 orang tidak setuju dan 1 orang sangat tidak setuju. Berdasarkan pernyataan pimpinan memerikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik, mayoritas responden memilih responden Setuju.

2. Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 5.12. Motivasi Kerja (X_{2.1})

Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	2	3.1	3.1	4.6
Netral	37	56.9	56.9	61.5
Setuju	24	36.9	36.9	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 37 orang, setuju 24 orang, tidak setuju 2 orang, netral 1 orang, sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan saya, mayoritas respon denmemilih Netral.

Tabel 5.13. Motivasi Kerja (X_{2.2})

Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	3	4.6	4.6	6.2
Netral	27	41.5	41.5	47.7
Setuju	34	52.3	52.3	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 34 orang, netral 27 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya siap menerima resiko atas keputusan yang saya ambil, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.14. Motivasi Kerja (X_{2.3})**Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	33	50.8	50.8	53.8
Setuju	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 33 orang, setuju 30 orang dan tidak setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.15. Motivasi Kerja (X_{2.4})**Saya merasa mendapatkan banyak motivasi dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan saya sampai berhasil**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	28	43.1	43.1	44.6
Setuju	35	53.8	53.8	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 35 orang, netral 28 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa mendapatkan banyak motivasi dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan saya sampai berhasil, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.16. Motivasi Kerja (X_{2.5})**Dalam bekerja saya selalu mencapai target**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	34	52.3	52.3	53.8
Setuju	29	44.6	44.6	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 34 orang, setuju 29 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan dalam bekerja saya selalu mencapai target, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.17. Motivasi Kerja (X_{2.6})**Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	32	49.2	49.2	50.8
Setuju	28	43.1	43.1	93.8
Sangat Setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 32 orang, setuju 28 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat setuju 4 orang. Berdasarkan pernyataan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.18. Motivasi Kerja (X_{2.7})

Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja di instansi mendapat pengakuan dari rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	1	1.5	1.5	3.1
Netral	30	46.2	46.2	49.2
Setuju	31	47.7	47.7	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 31 orang, netral 30 orang, sangat setuju 2 orang, tidak setuju 1 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja di instansi mendapat pengakuan dari rekan kerja, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.19. Motivasi Kerja (X_{2.8})

Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	2	3.1	3.1	6.2
Netral	25	38.5	38.5	44.6
Setuju	31	47.7	47.7	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 31 orang, netral 25 orang, sangat setuju 5 orang, tidak setuju 2 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi, mayoritas responden memilih Setuju.

3. Komitmen Organisasi (X₃)

Tabel: 5.20. Komitmen Organisasi (X_{3.1})

Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi tempat saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	25	38.5	38.5	38.5
Setuju	40	61.5	61.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 40 orang dan netral 25 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa terikat secara emosional dengan instansi tempat saya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.21. Komitmen Organisasi (X_{3.2})

Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan instansi ini.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	6	9.2	9.2	9.2
Netral	43	66.2	66.2	75.4
Setuju	13	20.0	20.0	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan mayoritas responden memilih netral 43 orang, setuju 13 orang, tidak setuju 6 orang dan sangat setuju 3 orang. Berdasarkan pernyataan saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan intansi ini, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.22. Komitmen Organisasi (X_{3.3})

Saya sering membandingkan instansi saya dengan instansi lain, baik dari segi insentif, kenyamanan fasilitas dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	23.1	23.1	23.1
Setuju	48	73.8	73.8	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan mayoritas responden memilih setuju 48 orang, netral 15 orang dan sangat setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan saya sering membandingkan instansi saya dengan instansi lain, baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.23. Komitmen Organisasi (X_{3.4})

Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam instansi yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	37	56.9	56.9	58.5
Setuju	23	35.4	35.4	93.8
Sangat Setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 37 orang, setuju 23 orang, sangat setuju 4 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam instansi yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri saya, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.24. Komitmen Organisasi (X3.5)**Saya merasa bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan di instansi ini**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	15.4	15.4	15.4
Netral	41	63.1	63.1	78.5
Setuju	9	13.8	13.8	92.3
Sangat Setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 41 orang, tidak setuju 10 orang, setuju 9 orang dan sangat setuju 5 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa bertanggungjawab terhadap pencapaian tujuan di instansi ini, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.25. Komitmen Organisasi (X3.6)**Loyalitas penting dimiliki oleh setiap pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	20	30.8	30.8	30.8
Setuju	43	66.2	66.2	96.9
SangatSetuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 43 orang, netral 20 orang dan sangat setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan loyalitas penting dimiliki oleh setiap pegawai, mayoritas responden memilih Setuju.

4. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Tabel 5.26. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.1)

Gaji yang saya terima sebagai pegawai pada instansi ini telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	11	16.9	16.9	18.5
Setuju	29	44.6	44.6	63.1
Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 29 orang, sangat setuju 24 orang, netral 11 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan gaji yang saya terima sebagai pada instansi ini telah sesuai dengan peraturan yang berlaku, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.27. Kepuasa Kerja Pegawai (Y.2)

Honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	11	16.9	16.9	18.5
Setuju	33	50.8	50.8	69.2
Sangat Setuju	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah,2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 33 orang, sangat setuju 20 orang, netral 11 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.28. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.3)

Saya memiliki kesempatan dalam promosi jabatan jika syarat administrasi telah terpenuhi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	13.8	13.8	13.8
Setuju	28	43.1	43.1	56.9
SangatSetuju	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 28 orang, sangat setuju 28 orang dan netral 9 orang. Berdasarkan pernyataan saya memilih kesempatan dalam promosi jabatan jika syarat administrasi telah terpenuhi, mayoritas responden memilih setuju dan sangat setuju.

Tabel 5.29. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.4)

Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja saya dilakukan secara bertahap.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	9.2	9.2	9.2
Setuju	35	53.8	53.8	63.1
Sangat Setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 35 orang, sangat setuju 24 orang dan netral 6 orang. Berdasarkan pernyataan adanya sosialisas imengenai kebijakan poromosi ditempat kerja saya dilakukan secara bertahap, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.30. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.5)

Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	34	52.3	52.3	53.8
Setuju	29	44.6	44.6	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 34 orang, setuju 29 orang, sangat setuju 1 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.31. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.6)

Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SangatTidakSetuju	1	1.5	1.5	1.5
TidakSetuju	4	6.2	6.2	7.7
Netral	28	43.1	43.1	50.8
Setuju	29	44.6	44.6	95.4
SangatSetuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 29 orang, netral 28 orang, tidak setuju 4 orang, sangat setuju 3 orang dan sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instasi, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.32. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.7)

Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang telah saya kerjakan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	29	44.6	44.6	46.2
Setuju	33	50.8	50.8	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 33 orang, netral 29 orang, sangat setuju 2 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan tunjangan yang saya terima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang telah saya kerjakan, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.33. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.8)

Tunjangan hari raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja dan jabatan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	24	36.9	36.9	40.0
Setuju	36	55.4	55.4	95.4
Sangat Setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 36 orang, netral 24 orang, sangat setuju 3 orang dan tidak setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan tunjangan hari raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja dan jabatan saya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.34. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.9)

Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	27	41.5	41.5	41.5
Setuju	37	56.9	56.9	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih, setuju 37 orang, netral 27 orang dan sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawainya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.35. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.10)

Program pelatihan yang diberikan instansi menambah kesempatan pegawai untuk kemajuan karirnya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	22	33.8	33.8	35.4
Sangat Setuju	42	64.6	64.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju 42 orang, netral 22 dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan program pelatihan yang diberikan instansi menambah kesempatan pegawai untuk kemajuan karirnya, mayoritas responden memilih Sangat Setuju.

Tabel 5.36. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.11)

Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di instansi dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	32	49.2	49.2	50.8
Setuju	31	47.7	47.7	98.5
Sangat sSetuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 32 orang, setuju 31 orang, sangat setuju 1 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di intansi dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.37. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.12)

Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku pada instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	12	18.5	18.5	20.0
Setuju	52	80.0	80.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 52 orang, netral 12 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku pada instansi, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.38. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.13)

Dukungan dan kerjasama dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	25	38.5	38.5	40.0
Setuju	38	58.5	58.5	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 38 orang, netral 25 orang, sangat setuju 1 orang dan tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan dukungan dan kerjasama dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja saya, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.39. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.14)

Adanya keakraban antar pegawai dapat membuat saya merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	27	41.5	41.5	43.1
Setuju	36	55.4	55.4	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 36 orang, netral 27 orang, sangat setuju 1 orang, tidak setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan adanya keakraban antar pegawai dapat membuat saya merasa nyaman dengan suasana didalam kantor, mayoritas responden memilih Setuju.

Tabel 5.40. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.15)

Tingkat pencapaian dan hasil kerja yang saya capai telah sesuai harapan dan standar di instansi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	29	44.6	44.6	44.6
Setuju	36	55.4	55.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 20202

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju 36 orang dan netral 29 orang. Berdasarkan pernyataan tingkat pencapaian dan hasil kerja yang saya capai telah sesuai harapan dan standar di instansi, responden memilih Setuju.

Tabel 5.41. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.16)

Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.6	4.6	4.6
Netral	37	56.9	56.9	61.5
Setuju	23	35.4	35.4	96.9
Sangat Setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 37 orang, setuju 23 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat setuju 2 orang. Berdasarkan pernyataan pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kempuan saya, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.42. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.17)

Komunikasi pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	4.6	4.6	4.6
Netral	31	47.7	47.7	52.3
Setuju	30	46.2	46.2	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 31 orang, setuju 30 orang, tidak setuju 3 orang dan sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan komunikasi pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, mayoritas responden memilih Netral.

Tabel 5.43. Kepuasan Kerja Pegawai (Y.18)

Adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi inter personal yang efektif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TidakSetuju	7	10.8	10.8	10.8
Netral	33	50.8	50.8	61.5
Setuju	24	36.9	36.9	98.5
SangatSetuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih netral 33 orang, setuju 24 orang, tidak setuju 7 orang dan sangat setuju 1 orang. Berdasarkan pernyataan adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif, mayoritas responden memilih Netral.

5.1.4. Uji Analisis Data

5.1.4.1. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuisisioner Sakaran & Bougie (2013). Teknik yang digunakan yaitu melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Teknik ini membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 65. $df = n - 2$ apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti pernyataan tersebut tidak valid Ghozali (2013). Nilai r_{tabel} dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$df = n - 2 = 65 - 2 = 63$$

Jadi r_{tabel} pada tabel R statistik sebesar 0,2441 (0,244) sig 0,05. Adapun hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 5.44. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan Transformasional	KT.1	0,593	0,244	Valid
	KT.2	0,524	0,244	Valid
	KT.3	0,631	0,244	Valid
	KT.4	0,494	0,244	Valid
	KT.5	0,429	0,244	Valid
	KT.6	0,620	0,244	Valid
	KT.7	0,436	0,244	Valid
	KT.8	0,489	0,244	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0,500	0,244	Valid
	MK.2	0,490	0,244	Valid
	MK.3	0,377	0,244	Valid
	MK.4	0,435	0,244	Valid
	MK.5	0,453	0,244	Valid
	MK.6	0,463	0,244	Valid
	MK.7	0,636	0,244	Valid

	MK8	0,700	0,244	Valid
Komitmen Organisasi	KO.1	0,480	0,244	Valid
	KO.2	0,770	0,244	Valid
	KO.3	0,507	0,244	Valid
	KO.4	0,633	0,244	Valid
	KO.5	0,760	0,244	Valid
	KO.6	0,350	0,244	Valid
	Kepuasan Kerja Pegawai	KKP.1	0,355	0,244
KKP.2		0,259	0,244	Valid
KKP.3		0,324	0,244	Valid
KKP.4		0,304	0,244	Valid
KKP.5		0,344	0,244	Valid
KKP.6		0,428	0,244	Valid
KKP.7		0,463	0,244	Valid
KKP.8		0,389	0,244	Valid
KKP.9		0,491	0,244	Valid
KKP.10		0,285	0,244	Valid
KKP.11		0,498	0,244	Valid
KKP.12		0,339	0,244	Valid
KKP.13		0,347	0,244	Valid
KKP.14		0,354	0,244	Valid
KKP.15		0,304	0,244	Valid
KKP.16		0,349	0,244	Valid
KKP.17		0,442	0,244	Valid
KKP.18		0,409	0,244	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas keseluruhan butir pertanyaan terdiri dari variabel independen yaitu Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja pegawai dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,244. Artinya kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kepuasan kerja pegawai (Y) dengan pengujian validitas setiap butir pertanyaannya dinyatakan Valid.

5.1.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas suatu konstruk dikatakan baik jika memiliki Cronbach's Alphas hasil pengujian SPSS dengan nilai $> 0,60$, Arikunto (2010).

Menurut Sugiyono (2012) kriteria reliabilitas tes sebagai berikut:

- 1) $0,80 < 1,00$ reliabilitas sangat tinggi
- 2) $0,60 < 0,80$ reliabilitas tinggi
- 3) $0,40 < 0,60$ reliabilitas cukup
- 4) $0,20 < 0,40$ reliabilitas rendah
- 5) $0,0 < 0,20$ reliabilitas sangat rendah

Tabel 5.45. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpa	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,629	Reliabilitas Tinggi
2	Motivasi Kerja	0,602	Reliabilitas Tinggi
3	Komitmen Organisasi	0,639	Reliabilitas Tinggi
4	Kepuasan Kerja Pegawai	0,623	Reliabilitas Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dan kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki reliabilitas yang tinggi dengan nilai cronbach's alpha antara $0,60 < 0,80$.

5.1.4.3. Regresi Linear Berganda

Tabel 5.46. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
1 (Constant)	29.492	4.056		7.271	.000
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.379	.187	.248	2.025	.047
Motivasi Kerja (X2)	.426	.188	.276	2.271	.027
Komitmen Organisasi (X3)	.670	.200	.356	3.352	.001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (b₀) diperoleh dari nilai 29,492 yang menyatakan bahwa besarnya kepuasan kerja pegawai Badan Perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar terdiri dari kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi dianggap konstan sebesar 29,492.
- b. b₁ = 0,379 mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pengembangan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar, koefisien b₁ tersebut signifikan dikarenakan nilai p = 0,047 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apa bila terjadi peningkatan dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan

kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Dengan demikian kepemimpinan transformasional pada badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar masih bisa ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

- c. $b_2 = 0,426$ mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar, koefisien b_2 tersebut signifikan dikarenakan nilai $p = 0,027$ lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apa bila terjadi peningkatan motivasi kerja dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Dengan demikian motivasi kerja dalam diri pegawai perlu dipertahankan atau bisa lebih ditingkatkan lagi untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal.
- d. $b_3 = 0,670$ mempunyai arti positif serta memiliki nilai tertinggi yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar, koefisien b_3 tersebut signifikan dikarenakan nilai $p = 0,001$, lebih kecil $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan terjadi peningkatan kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan,

penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Jadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai adalah variabel komitmen organisasi.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

5.1.5.1 Uji Normalitas

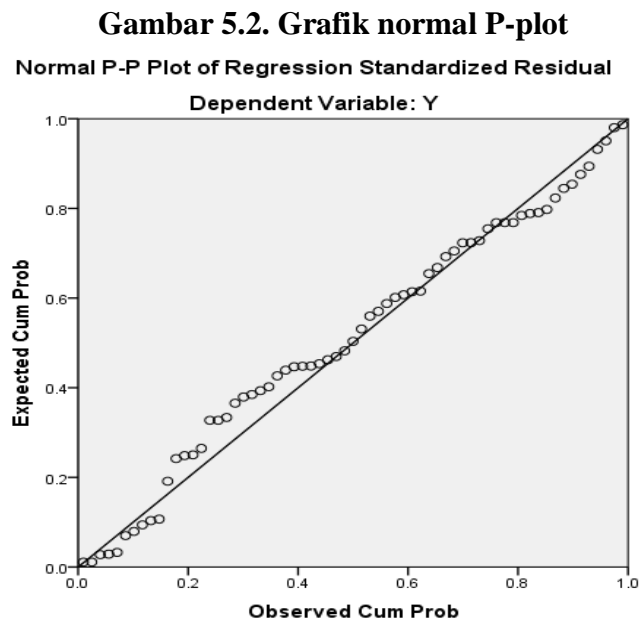
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian apakah data layak atau tidak untuk dianalisis. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogrov-Smirnov* dan Grafik *normal P-plot*. Berikut ini hasil perhitungan uji normalitas dengan tabel dan grafik:

Tabel 5.47. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63199292
Most Extreme Differences	Abolute	.093
	Positive	.058
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig (2-tailed)		200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Asymp.Sig sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 5.48. Hasil Uji Multikolinearitas

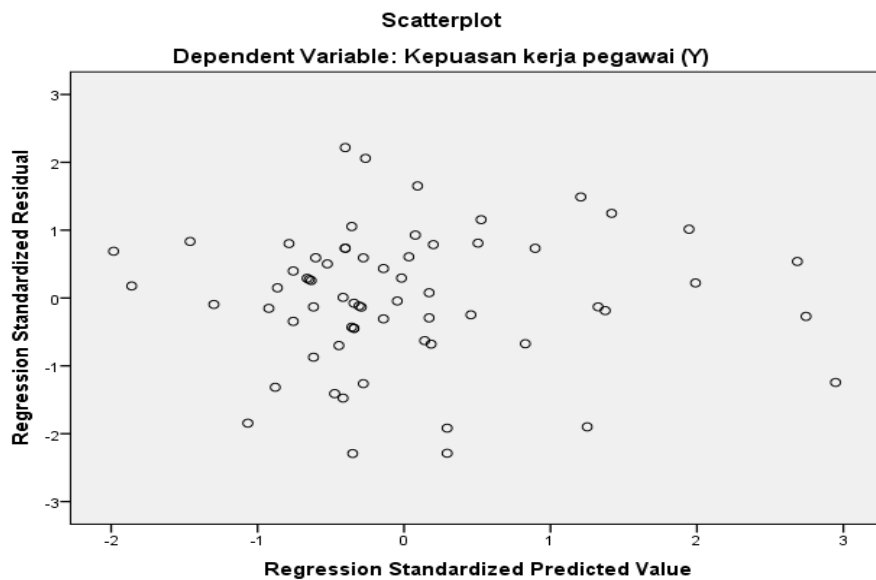
Varibel	Perhitungan		Ket
	Tolerance	VIF	
KT	0,459	2,179	Tidakterjadimultikolinieritas
MK	0,462	2,164	Tidakterjadimultikolinieritas
KO	0,611	1,637	Tidakterjadimultikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai tolerance $> 0,01$ dan VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

5.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5.1.6 Pengujian Hipotesis

5.1.6.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Tabel 5.49. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.492	4.056		7.271	.000
Kepemimpinan transformasional (X1)	.379	.187	.248	2.025	.047
Motivasi kerja (X2)	.426	.188	.278	2.271	.027
Komitmen Organisasi (X3)	.670	.200	.356	3.352	.001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t uji variabel kepemimpinan transformasional sebesar $2,025 > 1,998$. Maka H_a di terima dan H_o ditolak. Jadi kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar "diterima".
- 2) Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ dan nilai t iju variabel motivasi kerja sebesar $2,271 > 1,998$. Maka H_a di terima dan H_o ditolak. Jadi motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai badan Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar "diterima".
- 3) Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t uji variabel komitmen organisasi sebesar $3,352 > 1,998$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi komitmen organisasi paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar "diterima".

5.1.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dilakukan untuk melihat apakah terjadi pengaruh nyata antara variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Jika hasil F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan signifikansi $< 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima berarti terjadi pengaruh secara simultan.

Tabel 5.50. Hasil Uji F

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai sebesar $F_{hitung} 21,693 > F_{tabel} 2,76$ dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar.

5.1.6.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 5.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.558	2.696

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

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

5.2 Pembahasan

1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten

kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda $b_1 = 0,379$ dan uji t nilai t_{hitung} 2.025 lebih besar dari t_{tabel} 1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama diterima.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting untuk keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi organisasi sehingga meningkatkan produktivitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi. Pada awalnya banyak orang mengira bahwa kepemimpinan itu lahir, tetapi seiring berkembangnya pengetahuan, orang tahu bahwa mereka bisa belajar kepemimpinan yang efektif. Pimpinan Bappelitbangda dalam menjalankan tugasnya masih belum menunjukkan hubungan yang erat dengan bawahan, misalnya sikap ramah, membantu dan membela kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi dan bantuan bawahan. Hal ini ditunjukkan dengan sikap manajemen yang tidak terbuka terhadap pegawai, manajemen tidak melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Hasil analisis tersebut mendukung fenomena yang terjadi dilapangan, dimana kepemimpinan transformasional yang dijalankan pimpinan Bappelitbangda belum maksimal karena pimpinan yang sering berganti sedangkan pegawai jarang terjadi pergantian. Dengan pimpinan baru, maka perlu waktu untuk mengetahui watak dan karakter dari pegawainya untuk ditempatkan dalam organisasi. sehingga pimpinan menjadi kurang peka dengan apa yang diinginkan oleh bawahannya.

Kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang menjangkau jauh yang terjadi antara orang-orang yang membutuhkan perubahan besar, dan perubahan ini mencerminkan tujuan bersama dari para pemimpin dan bawahan. Hanya kepemimpinan yang efektif menurut fungsinya yang dapat mencapai kepemimpinan yang efektif. Fungsi kepemimpinan berkaitan langsung dengan kondisi sosial dalam kehidupan setiap kelompok / organisasi, artinya setiap pemimpin bersifat internal bukan eksternal.

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

Selain itu Seorang pemimpin juga harus memiliki ciri-ciri kepemimpinan transformasional yaitu a) *Idealized* (pengaruh ideal) artinya seorang pemimpin yang memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga serta harus mampu mendapatkan respek atau kepercayaan bawahannya sehingga mereka merasa bangga bisa bekerja dengan pimpinannya serta mempercayai kapasitas pimpinannya dalam mengatasi permasalahan. b) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional) adalah pemimpin dapat menyampaikan harapan yang tinggi, untuk menyampaikan kesamaan visi dengan cara yang menarik, dan menggunakan simbol untuk memfokuskan

upaya bawahan, serta dapat menginspirasi bawahan untuk membawa dan mencapai tujuan organisasi. c) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual) adalah Seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kecerdasan bawahan untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi serta dapat memberikan pemecahan masalah secara cermat. d) *Individualized Consideration* (pertimbangan Individual) adalah pemimpin yang memberikan perhatian pribadi, memperlakukan bawahan secara individu sesuai dengan kebutuhan, kemampuan dan aspirasi yang berbeda, melakukan pelatihan, dan memberikan saran untuk membantu mereka meningkatkan peluang.

Pimpinan Bappelitbangda harus memiliki ciri-ciri kepemimpinan transformasional diatas dan harus mampu menunjukkan kapasitas serta tanggungjawabnya yang akan digunakan untuk mengevaluasi peningkatan kinerja yang akan datang demi tercapainya kepuasan kerja pegawainya, seorang pemimpin harus senantiasa melakukan perbaikan dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan instansi dengan meningkatkan pelayanan publiknya sehingga apa yang menjadi sasaran telah ditetapkan dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan walaupun akan ada hambatan dihadapi sebagai seorang pemimpin harus mampu mencari solusi penyelesaian setiap masalah yang mereka hadapi sehingga tercapai apa yang menjadi tujuan organisasi. salah satu hambatan yang sering dihadapi pimpinan Bappelitbangda antara lain dikarenakan masih terbatasnya data dan informasi yang akurat sebagai referensi dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah dikabupaten kepulauan selayar.

Adapun yang menjadi kelemahan kepemimpinan transformasional yaitu: kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahannya sehingga

yang menjadi visi misi intansi tidak terlaksana sesuai tujuan yang diharapkan, pemimpin kurang yang kurang memberikan semangat atau apresiasi kepada bawahannya dalam meraih tujuan bersama.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Lystia Putri, Vania dan Widjaja, Hannes (2018 :1) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kecerdasan emosional, penghargaan dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja, selain itu kepemimpinan transaformasional juga memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil peelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda $b_2 = 0,426$ dan uji t nilai t_{hitung} 2.271 lebih besar dari t_{tabel} 1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. pegawai yang memiliki motivasi kuat untuk memperoleh penghargaan atau prestasi, dengan motivasi

yang kuat dalam diri pegawai Bappelitbangda membuat pegawai selalu berusaha mengerjakan tugasnya tepat waktu. Hal ini mempengaruhi tingkat prestasi pegawai dan juga kenaikan jabatan, pegawai akan semakin puas apabila motivasi kerja baik secara internal maupun eksternal pegawai tinggi. Tingginya motivasi kerja akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai, Jadi diharapkan pimpinan mampu mempertahankan dan terus memberikan motivasi/dorongan lagi kepada pegawainya dalam bekerja sehingga semua yang menjadi tujuan intansi bisa tercapai dengan baik serta kepuasan kerja pegawai pun meningkat.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja, kepuasan kerja merupakan faktor yang memotivasi dan mempengaruhi semangat kerja pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan berpengaruh langsung terhadap prestasi pegawai. Pegawai Bappelitbangda memiliki kinerja yang optimal, puas dengan kondisi dan tempat kerja yang ada, serta merasa tenang dan puas dengan pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa sikap pegawai dihasilkan sebagai penyemangat, bukan paksaan, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbangda. Motivasi merupakan kemauan pegawai yang mendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu. Konsekuensinya, motivasi secara eksklusif ditujukan kepada pegawai di dalam organisasi, agar mereka siap bekerja keras, memberikan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan hasil kerja mereka akan memberi mereka pengakuan, prestasi, tanggung jawab, kebutuhan dan keinginan untuk merasa puas.

Motivasi terbaik dalam melaksanakan tugas tergantung dari dorongan psikologi sosial, kebutuhan sosial ekonomi, kondisi kerja dan tanggung jawab pekerjaan itu sendiri. Motivasi seperti itu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bappelitbangda sehingga dengan terpenuhi semua kebutuhan pegawai maka akan terciptanya kepuasan kerja namun sebaliknya jika kebutuhan social tidak terpenuhi, lingkungan kerja tidak memadai dan lainnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan pegawai maka akan muncul rasa ketidakpuasan.

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

3. Terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda $b_3 = 0,670$ dan uji t nilai t_{hitung} 3.352 lebih besar dari t_{tabel} 1.998 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi paling dominan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pegawai. Karena memiliki nilai uji paling tertinggi diantara variabel lainnya, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama dan ketiga diterima.

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

Pegawai dengan komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasinya dengan rasa memiliki yang kuat ini akan membuat pegawai senang dalam bekerja dan melakukan segala kewajiban dan tugas tanpa paksaan sehingga tercipta pula kepuasan kerja bagi pegawai, kepuasan pegawai terjadi dalam pekerjaan apabila pegawai tersebut mengerjakan tugas sesuai target yang sudah ditentukan oleh atasannya. Diharapkan pimpinan bisa mempertahankan dan mendorong pegawainya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki dengan melihat juga

kebutuhan serta keinginan dari setiap pegawainya sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat.

Di sisi lain, pegawai dengan rasa tanggung jawab akan tetap berada dalam organisasi karena mereka merasakan ikatan emosional, rasa persatuan dan rasa memiliki organisasi. Komitmen menciptakan rasa komitmen diri yang mengikat, dedikasi dan penghargaan bagi karyawan atas apa yang telah mereka terima dari organisasi. Perasaan yang timbul pada karyawan saat menjalankan tugas yang diterimanya. Hal inilah yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai Bappelitbangda dan bermuara pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasa tidak hanya karena kewajiban yang mereka miliki terhadap organisasinya atau takut kehilangan haknya, tetapi yang terpenting kemauan dari dalam, tanpa paksaan dan kepentingan tertentu.

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

4. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara bersama-sama/simultan (uji F) bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai F_{hitung} 21.693 lebih besar dari F_{tabel} 2.76 dengan sig 0.000. secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Sehingga dapat dikatakan hipotesis kedua diterima.

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

Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi pegawai berdampak positif terhadap kelangsungan instansi. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai tergantung pada cara kerja pimpinan dan bawahannya, dari pimpinan harus mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik sesuai yang diharapkan pegawainya. Apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan pegawai tidakpuas, sebaliknya jika apa yang didapat lebih tinggi dari yang diharapkan maka pegawai akan merasa puas. Pimpinan Bappelitbangda hendaknya senantiasa memantau kepuasan kerja para pegawai karena hal tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Pegawai yang sudah memiliki kepuasan kerja, merasa bahwa pemimpin dapat selalu memperhatikan aspirasi dalam menjalankan tugas kepemimpinannya, serta mampu mengelola tugas yang perlu diperhatikan dengan baik, akan mampu membangkitkan rasa senang pegawai terhadap pemimpin. Pada akhirnya jika kepemimpinan dilaksanakan dengan baik maka

motivasi kerja dan komitmen organisasi yang baik dapat muncul secara alami dan mempengaruhi setiap orang dan kinerjanya bahkan dalam lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja.

BAB VI

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

6.1 Simpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara individual (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar. Artinya seorang pemimpin harus mampu menunjukkan kapasitasnya kepada pegawai agar pegawai tersebut memiliki motivasi kerja untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan intansi sehingga komitmen dalam diri pegawai tetap terjaga dan dengan sendirinya tercipta kepuasan kerja pegawai tersebut.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar artinya semakin baik kepemimpinan transformasional maka motivasi kerja seorang pegawai akan meningkat sehingga komitmen organisasi pegawai menjadi kuat pula serta muncul rasa kepuasan kerja pegawai. Jika kepemimpinan transformasional rendah maka

motivasi kerja pun akan menurun bahkan komitmen organisasi tidak dapat dipertahankan sehingga muncul rasa ketidakpuasan pegawai.

3. Hasil analisis menunjukkan dari ketiga variabel independen yang diteliti variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah kabupaten kepulauan selayar dikatakan dominan karena komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh yang sangat besar terhadap kepuasan kerja pegawai.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian, maka saran yang dapat diajukan yaitu:

1. Pimpinan Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar sebaiknya lebih memperhatikan lagi dan terus meningkatkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena masih jauh dari kata sempurna.

6.3. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian secara empiris membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar. Berdasarkan hasil penelitian ini pada kepemimpinan transformasional, pemerintah daerah harus menyeleksi dengan baik seseorang yang akan dijadikan pemimpin dalam suatu instansi sehingga pemimpin yang akan jadi panutan tersebut adalah seorang pemimpin yang betul-betul berkualitas dan mampu menerapkan kepemimpinan transformasional untuk ditempatkan pada sebuah instansi pemerintah. Seorang pemimpin harus mampu memotivasi, memberikan umpanbalik, mengumpulkan pendapat dan memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar tetap terjaga dan dapat ditingkatkan sehingga terciptanya motivasi kerja yang baik dalam diri pegawai dan komitmen dalam pekerjaannya serta pada instansi tetap dipertahankan bahkan ditingkatkan agar tercapainya kepuasan kerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Kepulauan Selayar.

Selain itu untuk variabel kepuasan kerja, instansi disarankan untuk memperluas atau melakukan pertukaran kerja untuk menambah variasi pekerjaan pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universitas. *Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), 2162-3058.
- Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerjaka ryawan. *Skripsi*. UINS yarif Hidayatullah Jakarta.
- A.Judge. Robbins, Stephen P. & Timothy (2011) Perilaku organisasi behavior. Fourteenht Edition. Pearson education. New Jersey.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P (2010).The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.*Journal of OccuptionalPshychology*, 63, 1-18.
- Allen, Natalie J, Jhon P. Meyer. (2011). A tree component conceptualization of organizational commitment *Human Resource Management Review*.Vol. I No.I
- Anonymous. 2011. Transmission Electron Microscope (TEM). Accesed from uni.Edu.Com on Saturday. March 12. 2011.
- Andi Ratna Sari Dewi, Dr. Hasniaty. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kab.Mamuju JMB.Vol. 14 No.2 Oktober 2017.
- Arikunto, Sarsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cetakan ke tiga belas Jakarta: RinekaCipta.
- 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., & Ringgio, R.E. (2011) *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bougie dan Sekaran. (2013). *Edisi5, Research Methods for Business: A skillBuilding Approach*. New York: Jhon wiley@Sons.

- Chees dan Pou. 2012 Reflective Thinking and Teaching Practices: A. Precursar for Incorporating Critical Thinking into the classroom. *Internasional Journal of instruction*. Vol. 5 No.1. (e-ISSN: 1308-1470).
- Dewi Kadek Shinta. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. Kpm. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan* vol.7. No.2 Agustus 2013.
- Edgardus M. MbeuDjawa. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Kepuasan Kerja para pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Statistik (Bappedas) di KabupatenNagekeo, Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Gujarati, N. Damodar. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika* (terjemahan). BukuEdisi 5. Jakarta: PenerbitSalembaEmpat.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teoripsikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IMB SPSS 21 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015) *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5thed. 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.
- Haryani, Iswi dan Serfianto. 2010. *Bebas Jeratan Utang Piutang*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Hezberg, F (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing Company.
- Ivancevich, Gibson, J.L., J.M., dan Donelly. 2011. *Organization: Structure, Process, Behavior*, Dallas: Business Publication, Inc.
- I Ketut Andika Widyaputra dan A.A Sagung Kartika Dewi. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. BUSSAN AUTO FINANCE. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 7, No. 1, 2018 : 85 – 104
- Kalsum, Umi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Karyawan PT. Asuransi Generalli Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.2.

- Kartika, E. Wijaya dan Thomas S. Kaihatu. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.12: Nomor.1
- Kinicki, Kreitner, Robert & Angelo. (2012). *Organizational behavior* 7thed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Luthanz, F. (2013) *Organizational behavior* Seventh Edition. New York. McGraw-Hill
- Lystia Putri, Vania dan Widjaja Hanes. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Penghargaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Catur Mitra Sejati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Universitas Tarumanegara*.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011) *Human resource management*. 10thed.
- Maindoka, Tewel, Rumokoy. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Vol 5 No 3*.
- Maznah, Jasman J. Ma'ruf dan Sofyan Idris. 2012. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol.I: Nomor.I
- Mangkunegara, A.A Anwar (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Kosda Karya.
- 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 industry dan organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version) *African Journal of Business Management*.5(8), 3361-3368.
- Purnomo, Mochamad & Ahmad Dwi Nurdiyanto. 2018. Analisis Motivasi Intrinsik dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Texmaco Perkasa Engineering Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. XXI. (04)

- 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.
- Ridho Hananta Ramadhan & Rois Arifin. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma*.
- Robbins, S.P., & Judge (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana, Nana. 2011. *Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar*: Bandung: Rosdakarya.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)* Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah (2013). *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Spectore, 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 transformasional 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 dan prestasikerja*. CiputatTangerang Selatan: UIN-Pess.
- Vikram dan Priya. 2010. *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International Publishers.
- William. T. & Setiawan.R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, I(1), 1-18.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers
- Wati E. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen organisasi terhadap hubungan partisipasi penyusunan anggaran dengan kinerja pemerintah daerah. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.

LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2411$)**
 - Validitas Kepemimpinan Transformatif**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Kepemimpinan transformasional (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.171	.232	.123	.370**	.241	.168	.217	.593**
	Sig. (2-tailed)		.173	.063	.328	.002	.053	.181	.083	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.2	Pearson Correlation	.171	1	.370**	.079	.063	.361**	.000	-.012	.524**
	Sig. (2-tailed)	.173		.002	.533	.619	.003	1.000	.925	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.3	Pearson Correlation	.232	.370**	1	.333**	-.107	.255*	.180	.291*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.063	.002		.007	.396	.040	.151	.019	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.4	Pearson Correlation	.123	.079	.333**	1	.002	.306*	.183	.122	.494**
	Sig. (2-tailed)	.328	.533	.007		.985	.013	.145	.335	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.5	Pearson Correlation	.370**	.063	-.107	.002	1	.201	.196	.233	.429**
	Sig. (2-tailed)	.002	.619	.396	.985		.109	.117	.061	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.6	Pearson Correlation	.241	.361**	.255*	.306*	.201	1	.218	.058	.620**
	Sig. (2-tailed)	.053	.003	.040	.013	.109		.081	.647	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.7	Pearson Correlation	.168	.000	.180	.183	.196	.218	1	.084	.436**
	Sig. (2-tailed)	.181	1.000	.151	.145	.117	.081		.505	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X1.8	Pearson Correlation	.217	-.012	.291*	.122	.233	.058	.084	1	.489**
	Sig. (2-tailed)	.083	.925	.019	.335	.061	.647	.505		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kepemimpinan transformasional (X1)	Pearson Correlation	.593**	.524**	.631**	.494**	.429**	.620**	.436**	.489**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Motivasi kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	-.213	.153	.339**	.080	.082	.189	.393**	.500**
	Sig. (2-tailed)		.088	.223	.006	.527	.517	.132	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.2	Pearson Correlation	-.213	1	-.021	.040	.194	.236	.381**	.302*	.490**
	Sig. (2-tailed)	.088		.869	.754	.121	.059	.002	.015	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.3	Pearson Correlation	.153	-.021	1	-.225	.203	.128	.220	.170	.377**
	Sig. (2-tailed)	.223	.869		.071	.104	.310	.079	.176	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.339**	.040	-.225	1	.119	.114	.138	.296*	.435**
	Sig. (2-tailed)	.006	.754	.071		.347	.365	.274	.017	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.080	.194	.203	.119	1	.037	.261*	.098	.453**
	Sig. (2-tailed)	.527	.121	.104	.347		.771	.036	.439	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.082	.236	.128	.114	.037	1	.139	.155	.463**
	Sig. (2-tailed)	.517	.059	.310	.365	.771		.271	.217	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.189	.381**	.220	.138	.261*	.139	1	.254*	.636**
	Sig. (2-tailed)	.132	.002	.079	.274	.036	.271		.041	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.393**	.302*	.170	.296*	.098	.155	.254*	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.176	.017	.439	.217	.041		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi kerja (X2)	Pearson Correlation	.500**	.490**	.377**	.435**	.453**	.463**	.636**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Komitmen organisasi

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Komitmen organisasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.335**	.202	.027	.227	.067	.480**
	Sig. (2-tailed)		.006	.107	.832	.069	.598	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.2	Pearson Correlation	.335**	1	.227	.404**	.434**	.255*	.770**
	Sig. (2-tailed)	.006		.068	.001	.000	.041	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.3	Pearson Correlation	.202	.227	1	.206	.249*	.089	.507**
	Sig. (2-tailed)	.107	.068		.100	.046	.479	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.4	Pearson Correlation	.027	.404**	.206	1	.504**	-.080	.633**
	Sig. (2-tailed)	.832	.001	.100		.000	.525	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.5	Pearson Correlation	.227	.434**	.249*	.504**	1	.059	.760**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.046	.000		.641	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
X3.6	Pearson Correlation	.067	.255*	.089	-.080	.059	1	.350**
	Sig. (2-tailed)	.598	.041	.479	.525	.641		.004
	N	65	65	65	65	65	65	65
Komitmen organisasi (X3)	Pearson Correlation	.480**	.770**	.507**	.633**	.760**	.350**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	
	N	65	65	65	65	65	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validitas Kepuasan kerja Pegawai

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	Kepuasan kerja pegawai (Y)	
Y.1	Pearson Correlation	1	.303*	.228	.163	.070	-.025	.067	.008	-.023	-.116	.350**	.062	.015	.027	-.004	-.035	-.030	-.007	.355**	
	Sig. (2-tailed)		.014	.068	.196	.578	.845	.598	.953	.853	.356	.004	.622	.907	.830	.976	.784	.810	.959	.004	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.2	Pearson Correlation	.303*	1	-.184	.173	.143	-.117	.004	.023	.073	-.017	.401**	-.071	-.046	-.152	-.123	.048	.170	-.127	.259*	
	Sig. (2-tailed)	.014		.142	.168	.254	.352	.972	.853	.562	.892	.001	.575	.714	.225	.330	.703	.176	.312	.037	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.3	Pearson Correlation	.228	-.184	1	.098	.009	.134	.132	.152	-.017	.044	.026	.203	-.056	.287*	-.112	-.178	-.017	.245*	.324**	
	Sig. (2-tailed)	.068	.142		.439	.942	.286	.295	.225	.893	.729	.840	.106	.655	.020	.373	.155	.891	.049	.008	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.4	Pearson Correlation	.163	.173	.098	1	-.014	.265*	.044	-.122	.057	-.017	.095	-.118	.190	-.145	.002	.014	.121	.027	.304**	
	Sig. (2-tailed)	.196	.168	.439		.914	.033	.729	.333	.651	.893	.451	.350	.130	.248	.990	.911	.337	.830	.014	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.5	Pearson Correlation	.070	.143	.009	-.014	1	-.014	.066	.068	.265*	.004	.259*	.214	.201	.146	-.090	.174	-.063	.009	.344**	
	Sig. (2-tailed)	.578	.254	.942	.914		.910	.603	.590	.033	.974	.037	.087	.108	.246	.477	.165	.619	.940	.005	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.6	Pearson Correlation	-.025	-.117	.134	.265*	-.014	1	.069	-.061	.262*	.189	.064	.196	.098	-.019	.164	.109	.070	.354**	.428**	
	Sig. (2-tailed)	.845	.352	.286	.033	.910		.586	.629	.035	.131	.614	.117	.438	.881	.193	.386	.580	.004	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.7	Pearson Correlation	.067	.004	.132	.044	.066	.069	1	.078	.122	.015	.202	.281	.212	.215	.269*	.030	.345**	.097	.463**	
	Sig. (2-tailed)	.598	.972	.295	.729	.603	.586		.537	.334	.905	.106	.023	.091	.086	.030	.812	.005	.441	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.8	Pearson Correlation	.008	.023	.152	-.122	.068	-.061	.078	1	.237	.181	.146	-.131	.090	.277*	.190	.247*	.209	.048	.389**	
	Sig. (2-tailed)	.953	.853	.225	.333	.590	.629	.537		.058	.150	.246	.297	.478	.026	.129	.048	.096	.705	.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	-.023	.073	-.017	.057	.265*	.262*	.122	.237	1	.138	.360**	-.040	.032	.149	.143	.171	.272*	.202	.491**	
	Sig. (2-tailed)	.853	.562	.893	.651	.033	.035	.334	.058		.272	.003	.754	.798	.235	.257	.173	.028	.106	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	-.116	-.017	.044	-.017	.004	.189	.015	.181	.138	1	.151	.123	-.087	.090	-.103	.234	.281*	-.044	.285*	
	Sig. (2-tailed)	.356	.892	.729	.893	.974	.131	.905	.150	.272		.229	.330	.489	.476	.415	.060	.023	.729	.021	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.11	Pearson Correlation	.350**	.401**	.026	.095	.259*	.064	.202	.146	.360**	.151	1	.055	.040	-.011	-.096	-.036	.214	.067	.498**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.840	.451	.037	.614	.106	.246	.003	.229		.663	.751	.932	.449	.775	.087	.594	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.12	Pearson Correlation	.062	-.071	.203	-.118	.214	.196	.281*	-.131	-.040	.123	.055	1	.213	-.002	.191	-.046	.184	.209	.339**	
	Sig. (2-tailed)	.622	.575	.106	.350	.087	.117	.023	.297	.754	.330	.663		.088	.988	.128	.716	.143	.094	.006	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.13	Pearson Correlation	.015	-.046	-.056	.190	.201	.098	.212	.090	.032	-.087	.040	.213	1	.091	.192	.207	-.157	.233	.347**	
	Sig. (2-tailed)	.907	.714	.655	.130	.108	.438	.091	.478	.798	.489	.751	.088		.471	.126	.098	.213	.062	.005	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.14	Pearson Correlation	.027	-.152	.287*	-.145	.146	-.019	.215	.277*	.149	.090	-.011	-.002	.091	1	.084	.104	.022	.297*	.354**	
	Sig. (2-tailed)	.830	.225	.020	.248	.246	.881	.086	.026	.235	.476	.932	.988	.471		.505	.408	.859	.016	.004	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.15	Pearson Correlation	-.004	-.123	-.112	.002	-.090	.164	.269*	.190	.143	-.103	-.096	.191	.192	.084	1	.234	.251*	.068	.304**	
	Sig. (2-tailed)	.976	.330	.373	.990	.477	.193	.030	.129	.257	.415	.449	.128	.126	.505		.060	.044	.591	.014	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.16	Pearson Correlation	-.035	.048	-.178	.014	.174	.109	.030	.247*	.171	.234	-.036	-.046	.207	.104	.234	1	.175	-.037	.349**	
	Sig. (2-tailed)	.784	.703	.155	.911	.165	.386	.812	.048	.173	.060	.775	.716	.098	.408	.060		.164	.768	.004	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.17	Pearson Correlation	-.030	.170	-.017	.121	-.063	.070	.345**	.209	.272*	.281*	.214	.184	-.157	.022	.251*	.175	1	.020	.442**	
	Sig. (2-tailed)	.810	.176	.891	.337	.619	.580	.005	.096	.028	.023	.087	.143	.213	.859	.044	.164		.877	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.18	Pearson Correlation	-.007	-.127	.245*	.027	.009	.354**	.097	.048	.202	-.044	.067	.209	.233	.297*	.068	-.037	.020	1	.409**	
	Sig. (2-tailed)	.959	.312	.049	.830	.940	.004	.441	.705	.106	.729	.594	.094	.062	.016	.591	.768	.877		.001	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Kepuasan kerja pegawai (Y)	Pearson Correlation	.355**	.259*	.324**	.304**	.344**	.428**	.463**	.389**	.491**	.285*	.498**	.339**	.347**	.354**	.304**	.349**	.442**	.409**	1	
	Sig. (2-tailed)	.004	.037	.008	.014	.005	.000	.000	.001	.000	.021	.000	.006	.005	.004	.014	.004	.000	.001		
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.629	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.629 > 0.50

- 2. RELIABILITAS MOTIVASI KERJA**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.602	8

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.602 > 0.50

3. RELIABILITAS KOMITMEN ORGANISASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.639 > 0.50$

4. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA PEGAWAI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.623	18

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.623 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	10	15.4	28.6	28.6
	Perempuan	25	38.5	71.4	100.0
	Total	35	53.8	100.0	
Missing	System	30	46.2		
Total		65	100.0		

Status kepegawaian

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PTT	35	53.8	100.0	100.0
Missing	System	30	46.2		
Total		65	100.0		

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	13	20.0	37.1	37.1
	31-40	18	27.7	51.4	88.6
	41-50	3	4.6	8.6	97.1
	51-60	1	1.5	2.9	100.0
	Total	35	53.8	100.0	
Missing	System	30	46.2		
Total		65	100.0		

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Kepemimpinan Transformasional (X1)

Pimpinan membuat saya senang bila berada disekitar dia.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	4.6	4.6	4.6
Netral	33	50.8	50.8	55.4
Setuju	27	41.5	41.5	96.9
Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan membuat saya merasa nyaman ketika berdiskusi dalam setiap masalah.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	33	50.8	50.8	52.3
Setuju	22	33.8	33.8	86.2
Sangat setuju	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pepemimpin selalu mendorong dan memotivasi dalam bekerja pada para bawannya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	29	44.6	44.6	46.2
Setuju	30	46.2	46.2	92.3
Sangat setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan selalu menekankan pentingnya tujuan serta komitmen bekerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	3.1	3.1	3.1
Netral	34	52.3	52.3	55.4
Setuju	28	43.1	43.1	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pemimpin selalu berpartisipasi pada bawahannya untuk mencapai tujuan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	23	35.4	35.4	35.4
Setuju	40	61.5	61.5	96.9
Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan selalu menunjukkan usaha yang mendorong bawahannya agar menjadi inovatif.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	26	40.0	40.0	40.0
Setuju	34	52.3	52.3	92.3
Sangat setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan mengetahui apa yang saya inginkan dan menolong saya untuk mendapatkannya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	19	29.2	29.2	30.8
Setuju	44	67.7	67.7	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan memberikan penghargaan jika saya bekerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak setuju	2	3.1	3.1	4.6
Netral	22	33.8	33.8	38.5
Setuju	37	56.9	56.9	95.4
Sangat setuju	3	4.6	4.6	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Item Motivasi Kerja (X2)

Saya bertanggungjawab penuh atas pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	2	3.1	3.1	4.6
	Netral	37	56.9	56.9	61.5
	Setuju	24	36.9	36.9	98.5
	Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya siap menerima resiko atas setiap keputusan yang saya ambil.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	3	4.6	4.6	6.2
	Netral	27	41.5	41.5	47.7
	Setuju	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya merasa puas dengan tingkat kemajuan kualitas diri saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	33	50.8	50.8	53.8
	Setuju	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya merasa mendapatkan banyak motivasi dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan saya sampai berhasil.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	28	43.1	43.1	44.6
	Setuju	35	53.8	53.8	98.5
	Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Dalam bekerja saya selalu mencapai target.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	34	52.3	52.3	53.8
Setuju	29	44.6	44.6	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	32	49.2	49.2	50.8
Setuju	28	43.1	43.1	93.8
Sangat setuju	4	6.2	6.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Keterampilan dan kemampuan saya dalam bekerja di instansi mendapat pengakuan dari rekan kerja.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak setuju	1	1.5	1.5	3.1
Netral	30	46.2	46.2	49.2
Setuju	31	47.7	47.7	96.9
Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pengakuan atas prestasi kerja mampu memotivasi pegawai untuk berprestasi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	3.1	3.1	3.1
Tidak setuju	2	3.1	3.1	6.2
Netral	25	38.5	38.5	44.6
Setuju	31	47.7	47.7	92.3
Sangat setuju	5	7.7	7.7	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Item Komitmen Organisasi (X3)

Saya merasa terikat secara emosional dengan instansi tempat saya bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	25	38.5	38.5	38.5
	Setuju	40	61.5	61.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan instansi ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	6	9.2	9.2	9.2
	Netral	43	66.2	66.2	75.4
	Setuju	13	20.0	20.0	95.4
	Sangat setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya sering membandingkan instansi saya dengan instansi lain, baik dari segi insentif, kenyamanan, fasilitas dan pertimbangan lain yang mempengaruhi saya untuk tetap bertahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	23.1	23.1	23.1
	Setuju	48	73.8	73.8	96.9
	Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya merasa akan lebih menguntungkan untuk tetap bertahan dalam instansi yang sekarang dan hal tersebut menimbulkan komitmen dalam diri saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	37	56.9	56.9	58.5
	Setuju	23	35.4	35.4	93.8
	Sangat setuju	4	6.2	6.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Saya merasa bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan di instansi ini.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	10	15.4	15.4	15.4
	Netral	41	63.1	63.1	78.5
	Setuju	9	13.8	13.8	92.3
	Sangat setuju	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Loyalitas penting dimiliki oleh setiap pegawai.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	20	30.8	30.8	30.8
	Setuju	43	66.2	66.2	96.9
	Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Item Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Gaji yang saya terima sebagai pegawai pada instansi ini telah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	11	16.9	16.9	18.5
Setuju	29	44.6	44.6	63.1
Sangat setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Honor yang saya terima sesuai dengan tugas-tugas saat lembur.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	11	16.9	16.9	18.5
Setuju	33	50.8	50.8	69.2
Sangat setuju	20	30.8	30.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Saya memiliki kesempatan dalam promosi jabatan jika syarat administrasi telah terpenuhi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	9	13.8	13.8	13.8
Setuju	28	43.1	43.1	56.9
Sangat setuju	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Adanya sosialisasi mengenai kebijakan promosi ditempat kerja saya dilakukan secara bertahap.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	9.2	9.2	9.2
Setuju	35	53.8	53.8	63.1
Sangat setuju	24	36.9	36.9	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	34	52.3	52.3	53.8
Setuju	29	44.6	44.6	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada intansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Tidak setuju	4	6.2	6.2	7.7
	Netral	28	43.1	43.1	50.8
	Setuju	29	44.6	44.6	95.4
	Sangat setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Tunjangan yang saya terima sesuai dengan kualitas pekerjaan yang telah saya kerjakan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	29	44.6	44.6	46.2
	Setuju	33	50.8	50.8	96.9
	Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Tunjangan Hari Raya yang diberikan oleh instansi sesuai dengan masa kerja dan jabatan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	24	36.9	36.9	40.0
	Setuju	36	55.4	55.4	95.4
	Sangat setuju	3	4.6	4.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Adanya pemberian penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	27	41.5	41.5	41.5
	Setuju	37	56.9	56.9	98.5
	Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Program pelatihan yang diberikan instansi menambah kesempatan pegawai untuk kemajuan karirnya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
	Netral	22	33.8	33.8	35.4
	Setuju	42	64.6	64.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pengetahuan tentang peraturan dan prosedur yang berlaku di instansi dapat memotivasi saya untuk bekerja dengan baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	32	49.2	49.2	50.8
Setuju	31	47.7	47.7	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku pada instansi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	12	18.5	18.5	20.0
Setuju	52	80.0	80.0	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Dukungan dan kerja sama dari rekan kerja dapat menimbulkan semangat kerja saya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	25	38.5	38.5	40.0
Setuju	38	58.5	58.5	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Adanya keakraban antar pegawai dapat membuat saya merasa nyaman dengan suasana di dalam kantor.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	1.5	1.5	1.5
Netral	27	41.5	41.5	43.1
Setuju	36	55.4	55.4	98.5
Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Tingkat pencapaian dan hasil kerja yang saya capai telah sesuai harapan dan standar di instansi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	29	44.6	44.6	44.6
	Setuju	36	55.4	55.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Netral	37	56.9	56.9	61.5
	Setuju	23	35.4	35.4	96.9
	Sangat setuju	2	3.1	3.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Komunikasi pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	4.6	4.6	4.6
	Netral	31	47.7	47.7	52.3
	Setuju	30	46.2	46.2	98.5
	Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Adanya keterbukaan antar pegawai dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan komunikasi interpersonal yang efektif.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	7	10.8	10.8	10.8
	Netral	33	50.8	50.8	61.5
	Setuju	24	36.9	36.9	98.5
	Sangat setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63199292
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.058
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

2. **UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29.492	4.056		7.271	.000		
	Kepemimpinan transformasional (X1)	.379	.187	.248	2.025	.047	.459	2.179
	Motivasi kerja (X2)	.426	.188	.278	2.271	.027	.462	2.164
	Komitmen organisasi (X3)	.670	.200	.356	3.352	.001	.611	1.637

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 65$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.503$
- Nilai $dU = 1.696$
- Nilai $Dw = 1.657$
- Kesimpulan = $Dw < dU$ ($1.657 < 1.696$) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

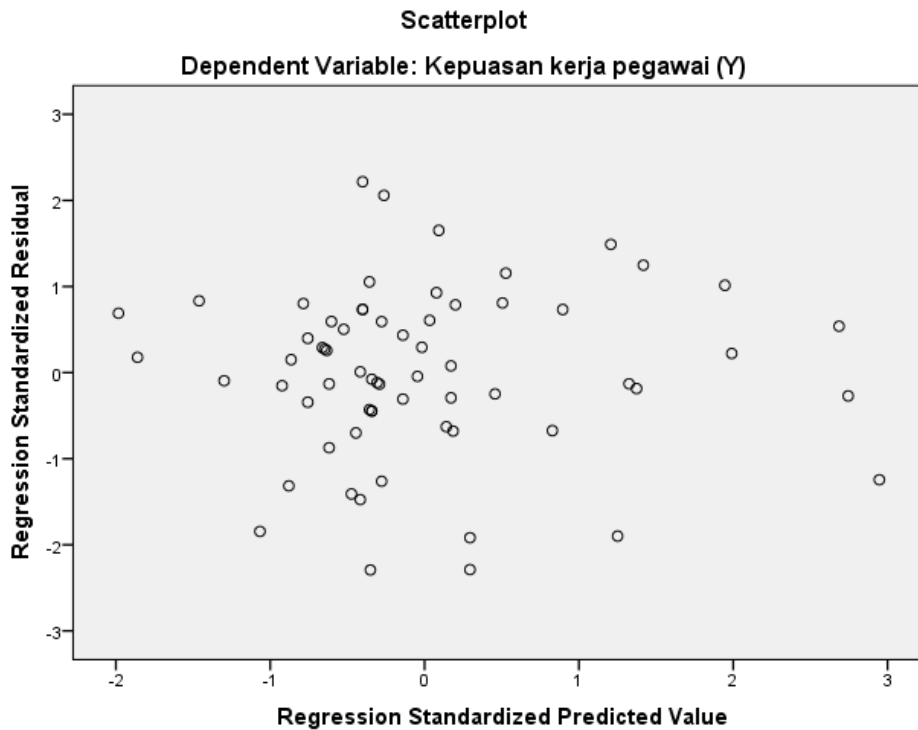
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.558	2.696	1.657

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X3), Motivasi kerja (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.998**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.492	4.056		7.271	.000
	Kepemimpinan transformasional (X1)	.379	.187	.248	2.025	.047
	Motivasi kerja (X2)	.426	.188	.278	2.271	.027
	Komitmen organisasi (X3)	.670	.200	.356	3.352	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.76**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323.241	3	107.747	21.693	.000 ^b
	Residual	302.975	61	4.967		
	Total	626.215	64			

a. Dependent Variable: T_Y

b. Predictors: (Constant), T_X3, T_X1, T_X2

3. **UJI KOEFISIEN REGRESI**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.761 ^a	.579	.558	2.696	1.657

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X3), Motivasi kerja (X2), Kepemimpinan transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja pegawai (Y)



LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA
STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222
Telp : 081343774489 / 085299972162

TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : MUHAMMAD TAUFIK
NIM : 2018.MM.1.1480
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 25 Januari 2021 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM

Ketua



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)

NOBEL INDONESIA INSTITUTE

Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.112/BPK/S.KET/NII/STIE-NI/X/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : MUHAMMAD TAUFIK
NIM : 2018MM11480
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
No. HP : 085395110066

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk selanjutnya digunakan sebagai syarat untuk mengikuti ujian hasil.

Makassar, 16 Oktober 2020

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarani Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.