

## **Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai**

**Yohana Febriyanti Nadya Pally<sup>1✉</sup>, Epsilandri Septyarini<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pertanian dan ketahanan pangan DIY yang berjumlah 40 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan *Non Probability sampling* dengan teknik yang dipakai adalah *sampling jenuh* (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Gaya kepemimpinan; komitmen organisasi; motivasi kerja; kepuasan kerja

### ***The influence of leadership style, organizational commitment, and work motivation on employee job satisfaction***

#### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of leadership style, organizational commitment, work motivation on employee job satisfaction in the Dinas Pertanian dan Security Pangan DIY. The type of research in this study is descriptive quantitative. The population in this study is all employees of the Agriculture and Food Security Service, totaling 40 employees with a sampling technique used non probability sampling with the technique used is saturated sampling (census). The results showed that leadership style has a negative and insignificant effect on job satisfaction, organizational commitment and work motivation partially have a positive and significant effect on job satisfaction, job motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership style, organizational commitment and work motivation have a simultaneous and significantly positive effect on job satisfaction.*

**Key words:** Leadership style; organizational commitment; job motivation; job satisfaction

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perubahan lingkungan organisasi semakin kompleks dan persaingan semakin ketat. Setiap organisasi dan perusahaan harus lebih peka untuk bertahan dan terus berkembang. Dibutuhkan peran anggota sebagai sumber daya manusianya (SDM) untuk mendukung pencapaian setiap tujuan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006) SDM adalah suatu dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan. Hal ini berarti pegawai (karyawan) menjadi komponen yang memainkan peran penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tanpa pegawai, organisasi tidak dapat bekerja dengan baik.

Mempertahankan dan mengembangkan organisasi akan lebih mudah jika organisasi mampu memahami karyawannya (pegawai). Kepuasan kerja menjadi sebuah hal yang bisa mewakili perilaku karyawan (pegawai) dalam berorganisasi dengan baik. Handoko dalam penelitian Rieka et al., (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana para karyawan memandang dari sudut pandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku pegawai pada saat bekerja, terutama tingkah lakunya yang akan tercermin dari tingkat kecelakaan kerja, tingkat absensi, tingkat moral, dan tingkat perputaran tenaga kerja. Dimana semua ini akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Luthans dalam penelitian Rieka et al., (2019) menyatakan bahwa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, adalah kepuasan yang timbul dari pekerjaan yang dikerjakan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

Membimbing dan mengarahkan karyawan (pegawai) agar mampu berkerja mencapai tujuan organisasi serta menciptakan kepuasan karyawan dalam bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab pemimpin organisasi. Oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin yang dapat menjadi pendorong perubahan atau innovator bagi kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah masalah yang menarik dan memiliki pengaruh besar pada keberlangsungan kehidupan organisasi. Riko & Susanti, (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi perilaku kerja, yang tercermin dalam peningkatan kepuasan kerja pribadi dan kinerja unit itu sendiri, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pemimpin harus memberikan kesempatan untuk pegawai terlibat dalam menanggapi gaya kepemimpinannya terhadap kepuasan kerja pegawai. Pemimpin perlu menanamkan komitmen organisasi dalam diri pegawai dengan mengkomunikasikan visi, misi, dan tujuan yang baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan pegawai. (Yusuf & Darman, 2017) bahwa komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai. Hal ini penting dalam banyak penelitian karena memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran, dan pergantian pegawai. Partisipasi pegawai dapat terlihat dari sikap bekerjanya berupa keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan/atau keyakinan yang kuat, yang menyatakan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena nilai-nilai dan tujuan organisasi yang sejalan dengan nilai-nilainya. Partisipasi dalam organisasi akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Keterlibatan pegawai adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya suatu kekuatan atau dorongan dalam diri pegawai yang disebut sebagai motivasi kerja. Motivasi dalam bekerja pada suatu organisasi dapat dilihat sebagai masalah yang sederhana atau kompleks. Hamzah dalam Hasibuan & Syaiful, (2018) menyatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya nyata seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, perestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian dalam bertindak sehingga tujuan dapat dicapai.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Moh. As'ad Dalam Khotimah et al., (2017) aktivitas hidup manusia beraneka ragam dan salah satu bentuk dari segala aktivitas yang ada adalah bekerja. Bekerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Hal ini didorong oleh keinginan manusia untuk memenuhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut Davis, Keith, dalam Wardani et al., (2017) Kepuasan kerja adalah suasana psikologis tentang perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Moh. As'ad, Joseph Tiffin dalam Khotimah et al., (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan. Luthans dalam Sekartini, (2016) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dianggap penting.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tersebut menurut Sutrisno (2013) dalam Harahap & Khair, (2020) adalah faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Sementara, dimensi dan indikator kepuasan kerja menurut Menurut Fred Luthans dalam Sekartini, (2016) adalah pekerjaan itu sendiri, penghasilan atau gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

### **Gaya Kepemimpinan**

Robbins dalam Agustin et al., (2019) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sedangkan menurut Rivai dalam Prayatna & Made, (2016) Gaya Kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Sedangkan, Hasibuan dalam Herman & Nasruji, (2018) Kepemimpinan adalah cara atau gaya seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Ada 4 bentuk gaya kepemimpinan menurut Robbins dalam Ruswaji, (2017) yaitu:

- Gaya kepemimpinan kharismatik;
- Gaya kepemimpinan transaksional;
- Gaya kepemimpinan transformasional; dan
- Gaya kepemimpinan visioner.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu et al., (2017) adalah kepribadian, harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan, harapan dan perilaku rekan. Sementara, Hasibuan dalam Parashakti & Setiawan, (2019) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan delegatif, dan kepemimpinan partisipatif.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Mowday, *et al* dalam Yusuf & Darman, (2017) komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai oleh organisasi. Dalam Rusliza & Fawzy, (2016) Meyer and Allen mengatakan *Commitment is the factor that links employees to the organization*. Sedangkan, menurut Durkin dalam Yusuf & Darman, (2017) bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam Yusuf & Darman, (2017) adalah faktor yang menyebabkan komitmen afektif antara lain karakteristik organisasi, karakteristik pribadi, dan pengalaman kerja, faktor yang menyebabkan komitmen kontinyu seperti investasi yang diberikan pada organisasi dan alternatif pekerjaan lain, dan faktor yang menyebabkan komitmen normatif seperti proses sosialisasi dan investasi yang diberikan organisasi pada karyawannya. Sedangkan, dimensi dan indikator dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen dalam (Yusuf & Darman, 2017) adalah komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

## Motivasi Kerja

McClelland dalam Firmansyah, (2017) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dalam situasi serta peluang yang tersedia. Sejalan dengan pernyataan di atas Torang dalam Lumentut & Dotulong, (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Sedangkan, dalam penelitian Martinus & Budiyanto, (2016) Herzberg menyatakan motivasi adalah hal – hal pendorong prestasi yang sifatnya instrinsik artinya bersifat dari dalam diri seseorang sementara sifat ekstrinsik artinya bersifat dari luar diri seseorang disebut motivasi *hygiene* atau pemeliharaan.

Adapun faktor – faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut Herzberg dalam Maya & Kristiana, (2017) adalah faktor ekstrinsik dan faktor instrinsik. Dimana, faktor ekstrinsik meliputi gaji (*salaries*), kondisi kerja (*work condition*), kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*), dan kualitas supervisi (*quality supervisor*). Sedangkan, faktor instrinsik meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu (*advancement*). Sementara, dimensi dan indikator motivasi kerja menurut McClelland dalam Indra Jaya, (2020) adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan hubungan (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

## METODE

Sifat penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Variabel dalam penelitian ini, yaitu ada 3 (tiga) variabel bebas (*independent variable*) dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas tersebut adalah gaya kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2), dan motivasi kerja (X3). Sedangkan, variabel terikat adalah kepuasan kerja (Y).

Populasi adalah keseluruhan obyek atau subyek penelitian dengan karakteristik yang ditentukan. Maka, dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan (pegawai) pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan DIY sebanyak 40 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang dimana teknik yang dipakai adalah *sampling jenuh* yaitu dengan metode penarikan sampel yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang diambil adalah 40 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Kuesioner berisi daftar pernyataan yang setiap butirnya disediakan jawaban untuk dipilih. Jawaban dari karyawan sebagai responden mencakup data jenis kelamin, usia, dan jenjang pendidikan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian uji validitas dan uji reabilitas. Dimana, Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur melakukan fungsinya. Dalam pengujian validitas kuesioner, digunakan angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden pada kuesioner. Pengujian validitas menggunakan SPSS korelasi pearson. Apabila nilai probabilitasnya [sig. (2-tailed)] kurang dari 0,05 maka pernyataan dinyatakan valid, sedangkan jika nilai probabilitas lebih dari 0,05 dinyatakan tidak valid. Dan uji reabilitas untuk menunjukkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas digunakan untuk memperoleh data sesuai dengan tujuan pengukuran melalui metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala 0 sampai 1 pada nilai  $\geq 0,70$ .

Dalam penelitian ini kualitas data diuji melalui uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah variabel gangguan atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji-t dan uji-f mengasumsikan bahwa nilai sisa berdistribusi normal. Dan uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harus menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Serta, uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan varians varians dari pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, itu disebut varians yang sama (homoskedastisitas).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda Metode analisis data regresi linier berganda. adalah hubungan linier antara variabel bebas (X1, X2, X3) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini dirancang untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen dan variabel dependen positif (+) atau negatif (-), dan untuk memprediksi nilai variabel

dependen ketika nilai variabel independen meningkat atau menurun. Data yang digunakan biasanya berupa skala interval atau rasio, dimana bentuk tanggapan responden terhadap pertanyaan umum didasarkan pada analisis regresi linier berganda berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Terikat
- a = Bilangan Konstanta
- b = Koefisiensi Variabel
- X1 = Variabel Gaya Kepemimpinan
- X2 = Variabel Komitmen Organisasi
- X3 = Variabel Motivasi Kerja
- e = error of term

Untuk menggambarkan hasil regresi yang diperoleh, penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Uji-t menunjukkan sejauh mana variabel penjelas menjelaskan variabel terikat secara individual atau sebagian, dan uji-f menunjukkan apakah semua variabel penjelas mempengaruhi variabel terikat pada waktu yang sama.

Penelitian ini juga menggunakan uji t yang menentukan apakah masing-masing (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahuinya bisa dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing – masing hitung dengan catatan:

**H1 diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$**

**H0 diterima (ditolak) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$**

Uji F adalah pengujian yang menentukan ada tidaknya pengaruh simultan (simultan) suatu variabel penjelas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya bisa dengan membandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan catatan:

**H0 diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$**

**H1 diterima (ditolak) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$**

Dan uji determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya dapat dilihat apakah hasil uji f bernilai signifikan atau tidak. Nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan jika hasil uji f tidak signifikan maka. dengan demikian kontribusi pengaruhnya tidak dapat diprediksi. Sebaliknya, jika hasil uji f signifikan maka, pengaruhnya dapat diprediksi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada tabel 1 menjelaskan bahawa jumlah sampel yaitu 40 orang, dari nilai presentase jenis kelamin laki-laki 20% dan perempuan 20%. Dari Karakteristik jenis kelamin ini menunjukkan jumlah pegawai perempuan sama dengan jumlah pegawai laki-laki. Sedangkan berdasarkan usia dari 40 responden terdapat rentang usia mulai dari 25-30 tahun memiliki nilai presentase sebesar 32.5%, 31-45 (40%), 46-60 tahun (27.5%). Dan dilihat dari pendidikan terakhir yang paling dominan adalah pendidikan S1 dengan nilai presentase sebesar 50.0%, diploma 27.5%, SMA 17.5% dan S2 sebesar 5.0%.

**Tabel 1.**

Karakteristik Responden			
Jenis Kelamin			
	Frequency		Percent
Valid	L	20	50%
	P	20	50%
	Total	40	100%
Usia			
Valid	25-30	13	32.5%
	31-45	16	40%
	46-60	11	27.5%
	Total	40	100%
Pendidikan Terakhir			
Valid	SMA	7	17.5
	DIPLOMA	11	27.5
	S1	20	50.0
	S2	2	5.0
	Total	40	100.0

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2.**

Hasil Uji Asumsi Klasik					
Ind.	Dep.	Multicollinearity		Glejser Test	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF	Sig.	Asymp.sig
GK		0.417	2.339	0.289	
KO	KK	0.441	2.265	0.358	0.200
MK		0.497	2.011	0.222	

Keterangan:

GK = Gaya Kepemimpinan;  
KO = Komitmen Organisasi;  
MK = Motivasi Kerja;  
KK = Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diatas (Tabel 2) menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test*,  $p > 0.05$ ), normalitas juga terpenuhi dengan (*Kolmogorov-Smirnov test*, *Asymp. Sig.*  $> 0.05$ ). Multikolinearitas tidak terjadi pada model regresi dengan nilai *tolerance*  $> 0.10$  dan *VIF*  $< 10$ .

### Uji Hipotesis

**Tabel 3.**

Hasil Pengujian Hipotesis					
Ind.	Dep.	Stand. Coeff. B	T	Sig.	Adj. R Square
GK		0.183	-0.845	0.404	
KO	KK	0.883	3.859	0.000	0.720
MK		0.941	4.554	0.000	
F hitung = 34.414				0.000	

Keterangan:

GK =Gaya Kepemimpinan;  
KO =Komitmen Organisasi;  
MK = Motivasi Kerja;  
KK = Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 2 variabel gaya kepemimpinan adalah -0.845 dengan nilai sig 0.404  $> 0.05$  artinya secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Nilai t- hitung yang dihasilkan pada variabel komitmen organisasi adalah 3.859 dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya  $< 0.05$  dimana dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Begitu pula dengan nilai t- hitung dari motivasi kerja

senilai 4.554 dengan nilai signifikan 0.000 dimana nilai sig < 0.05 yang artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja sebesar -0.845 dengan nilai sig 0.404 > 0.05 Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 1 (H1), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai secara statistik tidak dapat diterima.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3.859 dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya < 0.05 dimana dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 2 (H2), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja**

Hasil perhitungan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 4.554 dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya < 0.05 dimana dapat disimpulkan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 (H3), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil perhitungan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 34.414 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 yang artinya dimana dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 4(H4), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian ini yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di kantor Dinas Pertanian dan ketahanan pangan DIY. Dengan menggunakan metode penelitian analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25. Maka diperoleh hasil dan disimpulkan bahwa, Hasil uji hipotesis pertama yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil uji hipotesis kedua yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian hasil uji hipotesis ketiga yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hasil uji hipotesis keempat yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, A. P., Suharso, P., & Sukidin, S. (2019). Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pln (Persero) Area Situbondo. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 20. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10415>
- Firmansyah. (2017). Motivasi Dalam Organisasi Usaha. *Jurnal PROFIT Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 4(2), 185–194.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasibuan, S. M., & Syaiful, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Herman, & Nasruji. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Lion Mentari Airlines The Effect Of Leadership Style On Employee Work Satisfaction In .

Pendahuluan Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan , m. *DIMENSI Studi, Program Manajemen, Magister Pascasarjana, Program Riau, Universitas Kerja, Kepuasan Terbatas, Perseroan*, 7(3), 454–480.

- Indra Jaya, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan dan Kreativitas Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Udang di Kecamatan Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(1), 57–70. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i1.9768>
- Khotimah, S., Widiyastuti, L., & Supriyanto, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nabati Agrotech Persada Cabang Pangkalan Bun. *Magenta*, 6(1), 21–27.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174*, 3(1), 74–85.
- Martinus, E., & Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Maya, A., & Kristiana, W. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 69–82. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Prayatna, A. H., & Made, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(2), 252587.
- Rahayu, I., Musadieq, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 43(1), 1–9.
- Rieka, R., Ardi, P., & Yana, U. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 195–202.
- Riko, J., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi "KBP,"* 1–13. <https://doi.org/10.31227/osf.io/bzq75>
- Rusliza, Y., & Fawzy, E. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190–216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>
- Ruswaji. (2017). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pegawai. *E KB I S, XVII*(3), 933–942.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan administrasi universitas warmadewa. *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Wardani, D. K., Cahyono, D., & Herlambang, Toni Qomariah, N. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Rumah Sakit Islam Lumajang Effect. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 7(2), 208–231.
- Yusuf, R. M., & Darman, S. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka* (Vol. 11, Issue 1).