

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Pepi Ameria^{1✉}, Eny Rochaida²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini, yang ingin dicapai adalah menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah memberi masukan atau info tambahan yang berarti untuk organisasi, perusahaan dan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Variabel laten eksogen terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel laten endogen terdiri dari kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model hubungan sebab akibat Populasi penelitian sama dengan sampel berjumlah 154 pegawai. Teknik analisa yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan SMARTPLS. Temuan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, motivasi terhadap komitmen organisasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Sedangkan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara signifikan tidak berpengaruh.

Kata kunci: Kepemimpinan; motivasi; lingkungan kerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi

Abstract

The purpose of this study, which is to be achieved is to test and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on job satisfaction and organizational commitment among staffs at Dinas perhubungan Kota Samarinda. The benefits gained from this research is to provide feedback or additional info meant for organizations, companies and further research on leadership, motivation, work environment, job satisfaction and organizational commitment as a reference for future studies. The variables of this study consists of exogenous latent variable and endogenous latent variable. Exogenous latent variables consist of leadership, motivation and work environment. As for the endogenous latent variables consist of job satisfaction and organizational commitment. This was a quantitative approach with causal associative type. The population was all employees amounted to 154 people. Analytical technique used is Structural Equation Modeling (SEM) with SMARTPLS. The findings in this study that the leadership on job satisfaction, leadership on organizational commitment, motivation on organizational commitment, work environment on job satisfaction and work environment on organizational commitment is positive and significantly affected. While the motivation for job satisfaction and job satisfaction on organizational commitment is not significantly affected.

Key words: Leadership; motivation; work environment; job satisfaction; organizational commitment

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan. Kepuasan kerja penting karena sangat erat hubungannya dengan kinerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan bekerja dengan baik. Kepuasan kerja dapat diindikasikan melalui kenyamanan kerja dengan dukungan rekan-rekan kerja, sistem kompensasi yang baik, kesesuaian pekerjaan, kualitas supervisi dan kesempatan promosi. Pada sisi lain, kepuasan merupakan salah satu kunci utama dalam institusi pelayanan publik. Kepuasan kerja yang baik tentu akan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasinya. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Diantara organisasi pelayanan publik Pemerintah Dinas Perhubungan Kota Samarinda merupakan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan terhadap pelayanan publik di bidang perhubungan, yang tugas pokok utamanya adalah mewujudkan sistem transportasi yang tertib, aman, nyaman, lancar, terjangkau dan ramah lingkungan serta yang tak kalah penting adalah peningkatan kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan tersebut. Demi terwujudnya tujuan tersebut di atas, maka komponen utama adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda harus ditingkatkan karena komitmen organisasi merupakan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan. Komitmen adalah bentuk loyal yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya mencapai tujuan.

Namun upaya pelayanan yang telah diberikan oleh Dinas Perhubungan terhadap harapan masyarakat Samarinda saat ini belum sepenuhnya maksimal. Indikasinya antara lain masih tingginya angka kecelakaan terhadap pengguna jalan karena fasilitas marka dan rambu lalu lintas yang kurang, kemacetan karena sistem rekayasa transportasi yang belum efisien, kepatuhan dan kesadaran angkutan sungai mengenai pentingnya keselamatan pelayaran dan beberapa tupoksi lainnya dibidang transportasi.

Belum tercapainya tujuan organisasi secara maksimal tersebut diantaranya dipengaruhi oleh faktor internal. Faktor Internal merupakan variabel perilaku sumber daya manusia atau dalam hal ini pegawai yang melaksanakan pekerjaannya, yang bermuara pada kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi, dimana kepuasan dan komitmen ini dipengaruhi pada faktor kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Mengelola perilaku sumber daya manusia erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia yang mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain, karena yang dikelola adalah manusia yang mempunyai sifat dinamis, sehingga keberhasilan maupun kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Menurut Robbins and Coutler (2012:8) manajemen adalah proses pengkoordinasian dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar dikerjakan secara efisien dan efektif melalui orang lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2013:2).

Demi mencapai tujuan organisasi kepemimpinan mutlak diperlukan untuk mengorganisir para pegawai. Menurut Robbins (2006) dalam Suwatno and Priansa (2013:140) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam melakukan tindakan dan perbuatan agar mencapai tujuan bersama. Pemimpin diperlukan untuk menentukan tujuan, mengalokasikan sumber daya yang ada, memfokuskan pada tujuan-tujuan organisasi, mengkoordinasikan perubahan, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, menetapkan arah yang benar dan mengantisipasi apabila terjadi kegagalan (Sofyandi and Gamiwa 2007:174).

Kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan pegawai terhadap pekerjaannya.

Menurut Locke and Latham (2013:90) Locke ada dua hubungan atasan bawahan, yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan (entity), hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana penyelia membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja, Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

Kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2013:74) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya. Jex and Britt (2014:286) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Bushra et al. (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

METODE

Berdasarkan cakupan eksplanasi yang akan teliti, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausalitas. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditarik sebuah kesimpulan umum (Ferdinand, 2014:7). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang terdaftar sebagai pegawai negeri sipil. yang berjumlah 154 orang pegawai. Kuesioner didesain untuk meneliti apakah ada pengaruh yang signifikan antara faktor kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Menurut Sugiyono (2018:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Namun pada penelitian ini karena jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka jumlah sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah populasi yang ada, yaitu jumlah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda sebanyak 154 orang. Teknik penarikan sampel yang dilakukan menggunakan non-probability sampling, dengan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2018:156).

Data diperoleh dengan pemberian kuesioner kepada seluruh pegawai secara langsung dan dengan cara mengadakan wawancara kepada seluruh responden dengan panduan kuesioner yang telah disiapkan. Seluruh responden yang berjumlah 154 diberi pilihan jawaban menurut skala ordinal Likert yang berupa; Sangat Baik (SB); Baik (B); Cukup Baik (CB); Tidak Baik (TB); dan Sangat Tidak Baik (STB).

Analisis data dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Pada penelitian ini dengan dasar bentuk kerangka konsep diatas, pengembangan konstruk menggunakan model indikator reflektif, yaitu pengukuran model ini dijelaskan oleh varian yang merupakan manifestasi domain konstruksinya, dengan arah panah dari konstruk ke indikatornya (Ghozali dan Latan 2015:58). Tahap analisis data menggunakan SEM-PLS terdiri dari 2 (dua) tahap, yaitu tahap pertama untuk melihat validitas dan reliabilitas alat ukur yang dimanifestasikan oleh data yang telah dikumpulkan atau model pengukuran (measurement model) atau model luar (outer model). Selanjutnya pada tahap kedua adalah menganalisis data sesuai dengan hipotesis yang diajukan atau disebut pengujian model struktural (structural model) atau model dalam (inner model) (Santosa 2018:76-77). Tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping, skor yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) pada α 5%. Sehingga nilai t-statistik > nilai t-tabel (t-statistik) > 1,96, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima (Abdillah dan Hartono 2015:197).

HASIL DAN PEMBAHASAN

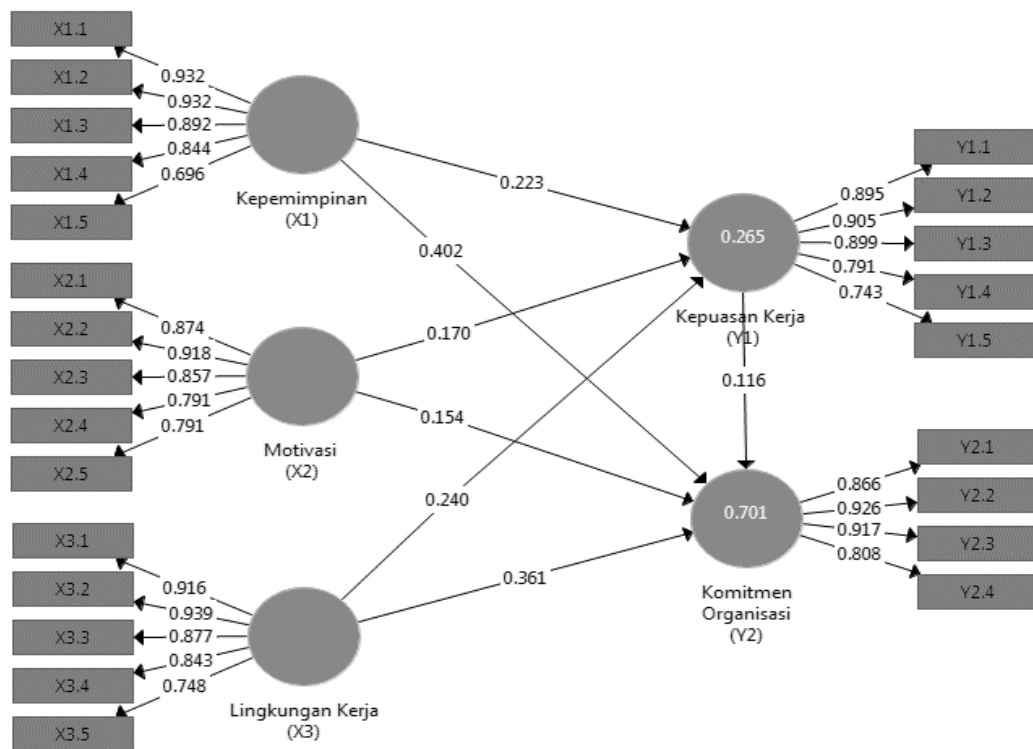
Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin maka sebanyak 98 atau 63.64% responden berjenis kelamin pria dan sebanyak 56 atau 36.36 % responden berjenis kelamin wanita. Hasil rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda didominasi usia yang berkisar 25 – 39 tahun dengan karakteristik

responden berdasarkan tingkat pendidikan persentase pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda 1.95% tingkat pendidikan S3, 22.08% tingkat pendidikan S2, 43.51% tingkat pendidikan S1 dan sebanyak 15.88% tingkat pendidikan D3 serta 16.88% tamatan SLTA.

Tanggapan responden dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah pada pernyataan mengenai kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi agar memiliki semangat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik, motivasi pada pernyataan mengenai pemberian pujian pimpinan apabila bawahan melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan hasil memuaskan, lingkungan kerja pada pernyataan mengenai hubungan antar pegawai yang terjalin baik dan harmonis serta mampu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja mengenai kesesuaian penempatan pegawai dalam proses pembagian kerja sesuai kemampuan dan keahlian pegawai dan komitmen organisasi pada pernyataan mengenai kesediaan pegawai untuk loyal dan tetap menjadi bagian dalam organisasi agar tercapai visi dan misi organisasi.

Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model dan Model Struktural atau Inner Model

Perhitungan Algoritma Partial Least Squares (PLS) menggunakan SmartPLS untuk menguji model yang ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2.

Running Algoritma PLS SmartPLS

Evaluasi model pengukuran atau outer model berfokus pada validitas dan reabilitas indikator-indikator yang digunakan. Hasil estimasi validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada nilai validitas konvergen, nilai AVE, validitas diskriminan, cronbach's alpha dan Composite Reliability yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Outer Model

Variabel	Indikator	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,932	0,268	0,661	0,42	0,718	0,746	0,912	0,936
	X1.2	0,932	0,299	0,638	0,414	0,725			
	X1.3	0,892	0,169	0,579	0,383	0,613			
	X1.4	0,844	0,22	0,542	0,407	0,598			
	X1.5	0,696	0,557	0,473	0,27	0,565			

Variabel	Indikator	Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kepuasan Kerja (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	Average Variance Extracted (AVE)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
		Outer Loading							
Motivasi (X2)	X2.1	0,297	0,874	0,304	0,233	0,388	0,719	0,901	0,927
	X2.2	0,285	0,918	0,351	0,291	0,443			
	X2.3	0,254	0,857	0,386	0,284	0,412			
	X2.4	0,31	0,791	0,299	0,33	0,391			
	X2.5	0,295	0,791	0,244	0,28	0,328			
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,652	0,384	0,916	0,418	0,72	0,752	0,916	0,938
	X3.2	0,624	0,323	0,939	0,402	0,71			
	X3.3	0,578	0,363	0,877	0,303	0,622			
	X3.4	0,58	0,285	0,843	0,35	0,609			
	X3.5	0,48	0,271	0,748	0,489	0,543			
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,386	0,234	0,351	0,895	0,419	0,721	0,901	0,928
	Y1.2	0,36	0,309	0,379	0,905	0,479			
	Y1.3	0,397	0,293	0,316	0,899	0,453			
	Y1.4	0,375	0,332	0,303	0,791	0,436			
	Y1.5	0,358	0,253	0,571	0,743	0,371			
Komitmen Organisasi (Y2)	Y2.1	0,668	0,36	0,681	0,425	0,866	0,775	0,902	0,932
	Y2.2	0,698	0,439	0,69	0,485	0,926			
	Y2.3	0,655	0,447	0,655	0,448	0,917			
	Y2.4	0,616	0,393	0,587	0,437	0,808			

Hasil perhitungan menunjukkan validitas untuk semua pernyataan valid dengan nilai outer loading > 0,6, nilai AVE > 0,5 dan nilai outer loading setiap indikator > indikator konstruk lainnya, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas pada penelitian ini realible, hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach's alpha > 0,6, dan nilai Composite Reliability untuk semua konstruk lebih besar dari 0,7.

Evaluasi model struktural atau inner model menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang dibangun berdasarkan substansi teori. Hasil evaluasi inner model dapat dilihat pada nilai R-Square atau R², Q² Predictive Relevance, Evaluasi Goodness of Fit yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

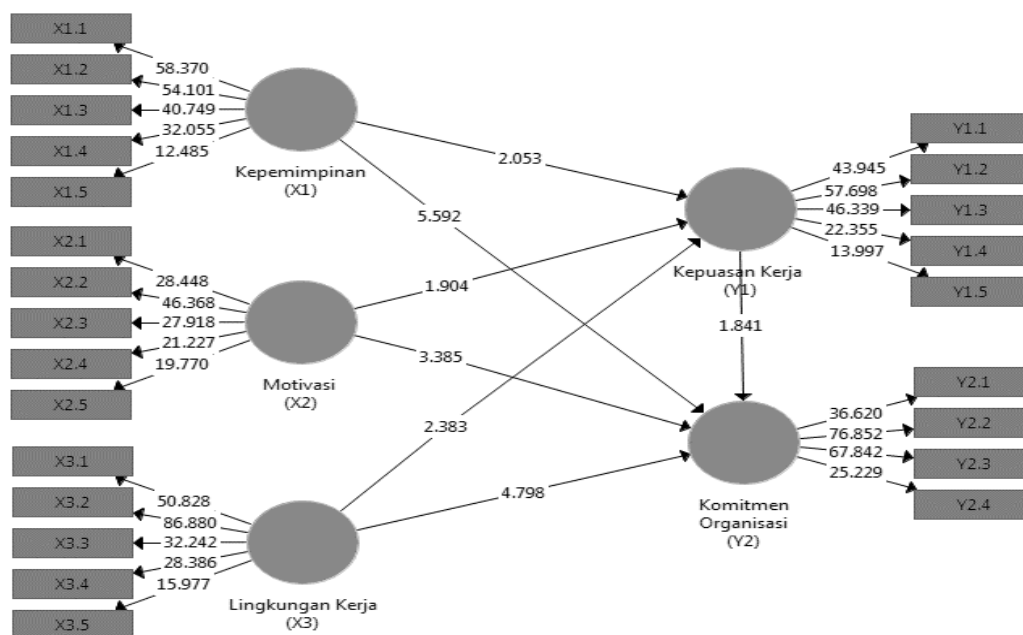
Tabel 3.
Rekapitulasi Hasil Perhitungan Inner Model

Variabel	R-Square	Average Variance Extracted (AVE)	Q ² Predictive Relevance (Blindfolding)	Gof = $\sqrt{com \times R^2}$
Kepemimpinan (X1)		0,746		0,0598
Motivasi (X2)		0,719		
Lingkungan Kerja (X3)		0,752		
Kepuasan Kerja (Y1)	0.265	0,721	0,168	
Komitmen Organisasi (Y2)	0.701	0,775	0,501	
Rata-Rata	0,483	0,743		

Berdasarkan tabel 3 diatas model dapat menjelaskan fenomena atau variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 26.50 persen (0.265 x 100 %) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 73.5 persen (100% - 26.50%). Fenomena atau variasi komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 70,10 persen (0.701 x 100 %) sedangkan sisanya dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar dari model penelitian sebesar 29.9 persen (100% - 70.10%). Hasil perhitungan dengan prosedur blindfolding variabel endogen paling akhir yaitu variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukan nilai sebesar 0,168 dan 0,501, yang berarti model mempunyai relevansi prediktif dan nilai validasi model secara keseluruhan goodness of fit (GoF) yaitu sebesar 0,0598 termasuk kategori GoF dengan nilai besar (>0,36) atau baik.

Pengujian Hipotesis (T-Statistics)

Hasil pengujian t-statistics dengan menggunakan metode bootstrap ditunjukan pada gambar berikut:



Gambar 3.
Running Bootstrap SmartPLS

Tabel 4.
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	Signifikansi > 1,96	Keterangan
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,223	2,053	Signifikan	H1 diterima
Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,17	1,904	Tidak Signifikan	H2 ditolak
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,24	2,383	Signifikan	H3 diterima
Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,402	5,592	Signifikan	H4 diterima
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,154	3,385	Signifikan	H5 diterima
Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,361	4,798	Signifikan	H6 diterima
Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda	0,116	1,841	Tidak Signifikan	H7 ditolak

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Seorang pemimpin sebaiknya mempunyai pengetahuan, keterampilan dan dapat menggali informasi yang mendalam dalam proses membuat dan mengambil suatu keputusan yang tepat. Di samping itu, kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi dapat mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku pegawai sedemikian rupa sehingga apa yang dilakukan bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin sebaiknya berorientasi pada kepuasan kerja bawahannya, sehingga pegawai dapat merasa

nyaman dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian maka pencapaian tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik.

Hasil uji terhadap parameter antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda ternyata menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. pada penelitian ini pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda berdasarkan perhitungan belum mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat terjadi karena dasar motivasi pegawai hanya berdasarkan motivasi pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi tugas dan tanggung jawab pekerjaan belum memberikan kepuasan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan diketahui bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu faktor yaitu lingkungan kerja berperan penting terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikemukakan oleh Tangkilisan (2007:164) bahwa kepuasan kerja menyangkut psikologis individu di dalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang dirasakan dari lingkungannya. Kriteria utama yang dirasakan pegawai mengenai lingkungan kerja adalah bagaimana kondisi konkret yang dirasakan atau dihayati oleh para pegawai. Lingkungan fisik maupun nonfisik pada suatu organisasi berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dalam hubungan antara kepemimpinan dengan komitmen organisasi menurut Bass et al (2003) bahwa kepemimpinan cenderung membangun kesadaran para bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas mereka untuk membangun komitmen organisasi menjadi lebih kuat. Tindakan yang dilakukan oleh seorang atasan kepada para bawahannya adalah untuk mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mentransformasikan visi menjadi realita atau mengubah sesuatu yang potensial menjadi aktual (Suwatno dan Priansa 2013:159). Pengaruh positif kepemimpinan terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dilakukan maka semakin tinggi komitmen terhadap organisasi.

Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan adanya pemberian faktor motivator dan faktor hygiene pada para pegawai yang akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, para pegawai tidak hanya asal bekerja namun mereka akan merasa nyaman dan diperhatikan akan karirnya. Apabila hal tersebut terpenuhi maka penggunaan kemampuan pegawai berjalan dengan efektif dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Upaya pemberian motivasi tersebut merupakan salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja pada organisasi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka mereka akan senang dan menikmati pekerjaan yang diberikan, sehingga pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen terhadap organisasi, ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alimohammadi and Neyshabor (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasional ikut dipengaruhi oleh lingkungan tempat seorang karyawan bekerja. Jika lingkungan kerja tersebut kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur, bahwa penyediaan peralatan yang tidak memadai dan kondisi kerja yang buruk mempengaruhi komitmen pegawai dan niat untuk tetap di organisasi.

Hasil uji terhadap parameter antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda ternyata menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda belum mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa tidak selalu kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut menjamin akan komitmennya terhadap organisasi disebabkan pegawai masih memiliki ego sektoral, keinginan unggul secara parsial tanpa melihat tujuan organisasi secara menyeluruh.

SIMPULAN

Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang dirasakan pegawai rata-rata menyatakan baik, sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Pemimpin harus memahami kemampuan dan karakter setiap pegawai, baik pada saat memberikan tugas, penempatan pegawai dan promosi jabatan maupun tanggung jawab lainnya, sehingga pegawai merasa diperhatikan akan hak-hak dan kewajibannya yang nantinya akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Samarinda yang dirasakan pegawai selama ini cukup baik. Hal ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi. Peningkatan lingkungan kerja tidak hanya pada kenyamanan, penerangan, kebersihan ruangan dan fasilitas fisik lainnya serta hubungan dengan pegawai dan atasan tetapi harus diikuti dengan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang mendukung kondisi kerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda ternyata belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga perlu adanya penelitian yang sejenis dengan model dan metode penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimohammadi, M. and Neyshabor, A. J. 2013. Work Motivation and Organizational Commitment among Iranian Employees. *Research In Organizational Behavior*. Vol. 1. No. 3. 1–12.
- Andri, S. and Wardi, Y. 2000. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*. Vol. 3. No. 2.
- Bass, B. M., Avolio, B. J., and Jung, D. I. 2003. Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership. Vol. 88. No. 2. 207–18.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., and Wesson, M. J. 2013. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill: United States.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. UNDIP: Semarang.
- Ghozali, I. and Latan, H. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.:
- Handaru, A. W., Utomo, T., and Sudiarditha, I. K. R. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS “X”. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*. Vol. 4. No. 1. 116–35.
- Hariandja, M. T. E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Heizer, J., Render, B., and Munson, C. 2017. *Operation Management*. Pearson: United States.
- Jex, S. M. and Britt, T. W. 2014. *Organizational Psychology*. John Wiley & Sons Inc: New Jersey.
- Locke, E. A. and Latham, G. P. 2013. *New Development in Goal Setting and Task Performance*. Taylor & Francis: UK.
- Luthans, F., Luthans, B. C., and Luthans, K. W. 2015. *Organizational Behavior*. IAP: United States.
- Malik, N. 2016. *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. UMM Press: Malang.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. 2008. *Human Resource Management*. Thomson South-Western: United States.

- McGuire, D. and McLaren, L. 2009. The Impact of Physical Environment on Employee Commitment in Call Centres: The Mediating Role of Employee Well-Being. *Team Performance Management*. Vol. 15. Nos. 1–2. 35–48.
- Reinfeld, C. 2015. Influence of leadership on motivation in an intercultural context. Grin Verlag.:
- Rizandinata. 2013. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunawan Dianjaya Steel Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 02 No 01. 1–7.
- Robbins, S. P. and Coutler, M. 2012. *Management*. Prentice Hall: New Jersey.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior*. Prentice Hall: New Jersey.
- Sahin G, M. and K, B. 2016. Effects of Leadership Behavior on the Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Public Sector Research. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*. Vol. 05. No. 02.
- Santosa, P. I. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Andi.:
- Schultz, D. and Schultz, S. E. 2016. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Taylor & Francis: New York.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju: Bandung.
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group.:
- Sofyandi, H. and Garniwa, I. 2007. *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta: Bandung.
- Suwatno and Priansa, D. J. 2013. *Manajemen SDM dalam Or*. Alfabeta: Bandung.
- Tangkilisan, H. N. S. 2007. *Manajemen Publik*. PT. Grassindo: Jakarta.
- Wardhani, W. K., Susilo, H., and Iqbal, M. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal administrasi bisnis (JAB)*. Vol. 2. No. 1. 1–10.
- Y, S. 2016. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 13. No. 1.
- Yusuf, R. M. and Syarif, D. 2018. *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka: Makasar.