

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN SE KOTA KOTAMOBAGU.**

*THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ITS IMPACT ON JOB SATISFACTION OF CIVIL SEVERANTS AT SUB-DISTRICT OFFICE OF KOTAMOBAGU*

Oleh :

**Dennise Nurillah Salahudin<sup>1</sup>**  
**Victor P. K Lengkong<sup>2</sup>**  
**Joy E. Tulung<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail :

<sup>1</sup>[dennisecaroline@gmail.com](mailto:dennisecaroline@gmail.com)

<sup>2</sup>[Kanakaisar@yahoo.com](mailto:Kanakaisar@yahoo.com)

<sup>3</sup>[joy.tulung@unsrat.ac.id](mailto:joy.tulung@unsrat.ac.id)

**Abstrak :** Tenaga kerja atau pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan oleh instansi agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu. Populasi dan Sampel dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu. Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Instansi Pemerintahan Kota Kotamobagu pada tingkat kecamatan dalam meningkatkan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja pegawai sebaiknya memperhatikan faktor – faktor lain selain Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi.

**Kata Kunci :** komunikasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

**Abstract :** Manpower or employees as human resources is the most important part required by the agency in order to work optimally to achieve the goal. Qualified human resources will be achieved if employee job satisfaction noticed by agencies that will also create commitment to employees. The existing problem is how to create good management and quality human resources so as to achieve goals. The purpose of this study is to determine the influence of Communication and Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitment and Its Impact on Job Satisfaction of Civil Servants at Sub District of Kotamobagu. Population and Sample of this research is Civil Servant at District Office of Kotamobagu City. This research uses path analysis. The result of this analysis shows that in this study Communication, Leadership, Organizational Culture have no significant effect on Organizational Commitment. Communication, Leadership Style, and Organizational Commitment have no significant effect on Job Satisfaction while Organizational Culture have significant effect on Job Satisfaction. Recommended for Kotamobagu City Government Institution at sub district to increase Organizational Commitment and Job Satisfaction. Employees should pay attention to other factors besides Communication, Leadership Style, Organizational Culture.

**Keywords :** communication, leadership style, organizational culture, organizational commitment, job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, banyak terjadi perkembangan – perkembangan yang tidak dapat dielakkan terutama yang terjadi didalam perusahaan atau instansi pemerintahan. Perkembangan ini menuntut pentingnya memiliki manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas. Tenaga kerja atau pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan oleh instansi agar dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan manajemen yang baik dan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila kepuasan kerja pegawai diperhatikan oleh instansi yang nantinya juga akan menciptakan komitmen pada pegawai. Pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis pegawai tidak dapat fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan. Sedangkan komitmen itu sendiri dapat terjadi jika pegawai mampu menemukan harapannya, dengan kata lain rasa memiliki akan tercipta jika perusahaan atau instansi mampu memberikan rasa nyaman, mengargai kerja pegawai dan memberikan peluang kepada pegawai untuk mengembangkan potensi diri mereka.

Kepuasan kerja karyawan dapat juga dilihat dengan komunikasi sesama rekan kerja dan atasan, dalam bekerja tidak bisa dielakkan bahwa setiap pegawai yang ada dikantor pasti saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Komunikasi dapat dijalankan dengan baik jika seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang baik pula. Ini dikarenakan gaya kepemimpinan sangat terkait dengan pendekatan yang efektif untuk mengelola pegawai dan perusahaan atau instansi.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai kombinasi falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh pimpinan ketika Ia mencoba berkomunikasi dan mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat menumbuhkan kepercayaan, komitmen yang tinggi dan kepuasan dalam bekerja. Seperti yang tertulis pada misi kota kotamobagu yang juga merupakan misi pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu, dalam Undang – Undang No. 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan menjelaskan bahwa misi adalah rumusan umum mengenai upaya – upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi salah satu misi pembangunan Kota Kotamobagu adalah meningkatkan kinerja pemerintah yang *clean government* dan *good governance* yang bebas kolusi, korupsi dan nepotisme.

Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta jika dalam instansi tersebut memiliki budaya organisasi yang baik pula, karena sebuah budaya selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada didalam instansi, baik itu secara ideologi; norma perilaku; sikap dan kebiasaan yang diikuti oleh para pegawai. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi lebih kuat dan tujuan dapat tercapai. Budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan – kebiasaan pada suatu organisasi yang memiliki norma – norma perilaku yang juga diikuti oleh para anggotanya.

Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertindak laku dan bekerja, seperti yang tertulis dalam Misi Kota Kotamobagu yang juga merupakan Misi pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu untuk Mengembangkan kehidupan sosial budaya yang dinamis namun tetap melestarikan nilai – nilai luhur dan jati diri yang religius bersendikan kearifan lokal Bolaang Mongondow. Nilai – nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan suatu keadaan dimana seorang pegawai mempunyai nilai dan tujuan yang sama dengan organisasi. Komitmen merupakan suatu sifat dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak motivasi di dalam diri seseorang. Sehingga pegawai akan dengan mudah melaksanakan tugas – tugasnya dan jauh lebih mentaati norma, aturan dan kode etik yang ada di dalam instansi oleh karena itu komitmen sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Bila pegawai tidak memiliki kepuasan dalam bekerja, mereka akan kurang berkomitmen terhadap perusahaan atau instansi.

**Tabel 1. Jumlah Perusahaan yang membentuk Badan Hukum se Kota Kotamobagu**

Tipe Badan Hukum	2014	2015	2016
Perseroan Terbatas	68	95	148
CV / Firma	238	247	268
Koperasi	11	9	14
Perorangan	364	450	555
Total	681	801	985

Sumber : BPS Kotamobagu 2017

Tabel 1 merupakan salah satu tugas kecamatan yaitu memberikan izin membuka usaha. Dapat dijelaskan bahwa adanya peningkatan tiap tahunnya tapi tidak menutup kemungkinan adanya penurunan seperti yang terjadi pada koperasi tahun 2015, pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal. Sebaliknya pegawai dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk, mereka menjadi tidak semangat dalam bekerja dan ini akan sangat berdampak bagi instansi. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja pegawai dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja instansi di era globalisasi saat ini.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengambil judul penelitian tentang “Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu”.

### Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Komunikasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
3. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
4. Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
5. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
6. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.
7. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu.

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Komunikasi

Komunikasi adalah proses dimana setiap orang atau kelompok berbagi dan mempengaruhi informasi dengan / kepada orang lain (atau kelompok) sehingga kedua orang (atau kelompok) dipahami dengan jelas satu sama lain (Shonubi dan Akintaro, 2016).

#### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan sifat sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Adair dalam Cisma, 2017).

#### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma–norma dan nilai–nilai bersama yang menjadi karakteristik inti bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Prabawa, 2013).

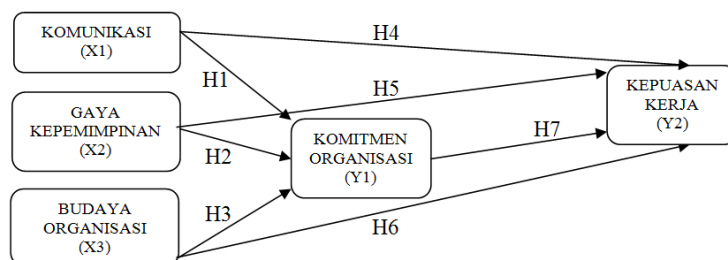
#### Komitmen Organisasi

Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan–tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Ritama, 2014).

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor–faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Ritama, 2014).

#### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual



**Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H3 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H5 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H6 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H7 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar dalam Ritama, 2014). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel – variabel yang akan diteliti (Kuncoro dalam Ritama, 2014).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu yaitu Kecamatan Kotamobagu Barat Jln. AKD Kel. Mongkonai Barat, Kecamatan Kotamobagu Selatan Jln. Raya Poyowa Besar Desa Poyowa Besar I, Kecamatan Kotamobagu Timur Jln. Tahode I Kel. Kotobangon, Kecamatan Kotamobagu Utara Jln. Amok Raya Desa Bilalang I. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari Pegawai Negeri Sipil serta data - data lain yang berkaitan dengan penelitian, yaitu bulan November 2017 – Februari 2018.

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah suatu kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen sejenis yangt bisa dibedakan yang menjadi objek penelitian (Alfiana dan Puspasari, 2013). Sedangkan menurut Yulia dan Suratman (2014) populasi adalah keseluruhan objek dalam yang akan diteliti. Jumlah seluruh populasi pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu adalah 55 orang Pegawai Negeri Sipil.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan srata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono dalam Alfiana dan Puspasari, 2013). Sampel yang diambil dari keseluruhan Kantor Kecamatan berjumlah 40 orang Pegawai Negeri Sipil karena sebagian karyawan merupakan sekretaris desa (Sekdes) yang tidak menetap pada Kantor Kecamatan.

**Sumber Data**

Data adalah sekumpulan informasi, dalam pengertian bisnis, data merupakan sekumpulan informasi dalam pengambilan keputusan. Penelitian ini menggunakan data primer. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti (tidak melalui perantara) data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuisisioner, wawancara atau tanya jawab dari sumbernya. Sumber data yang digunakan adalah sumber data internal yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu perusahaan.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*). Untuk melengkapi data, penulis melakukan penelitian kepustakaan yakni melalui buku – buku serta jurnal – jurnal menyangkut masalah yang berhubungan dengan penelitian.
2. Penelitian Lapangan (*field research*). Yakni penelitian ini dilakukan melalui : Observasi dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu; Daftar pertanyaan

kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu yang telah ditetapkan untuk memperoleh data primer.

### Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan di analisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Alat bantu analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah software *Smart PLS 3*.

Sebelum melakukan penganalisisan dilakukan juga pengujian data untuk menjaga agar data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan. Beberapa uji dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan analisis jalur (*Path Analysis*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r tabel	status
Komunikasi (X1)	X1.1 – Komunikasi Internal	0.805	0,312	Valid
	X1.2 – Komunikasi Eksternal	0.920	0,312	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1 – Kepemimpinan Otokratis	0.756	0,312	Valid
	X2.2 – Kepemimpinan Demokratis	0.861	0,312	Valid
	X.2.3 – Kepemimpinan Partisipatif	0.636	0,312	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1 – Power Distance	0.877	0,312	Valid
	X3.2 – Individualism	0.608	0,312	Valid
	X3.3 – Masculinity	0.754	0,312	Valid
	X.3.4 – Uncertainty Avoidance	0.793	0,312	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1 – Affective Commitment	0.662	0,312	Valid
	Y1.2 – Continuance Commitment	0.809	0,312	Valid
	Y1.3 – Normative Commitment	0.835	0,312	Valid
Kepuasan Kerja (Y2)	Y2.1 – Gaji	0.928	0,312	Valid
	Y2.2 – Pekerjaan itu Sendiri	0.595	0,312	Valid
	Y2.3 – Promosi	0.722	0,312	Valid
	Y2.4 – Atasan	0.679	0,312	Valid
	Y2.5 – Rekan Kerja	0.622	0,312	Valid

Sumber : Olahan Data 2018

Tabel 2 menunjukkan Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (Y1) dan Kepuasan Kerja (Y2) memiliki hasil *Pearson Correlation* > r tabel (0,312) maka dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

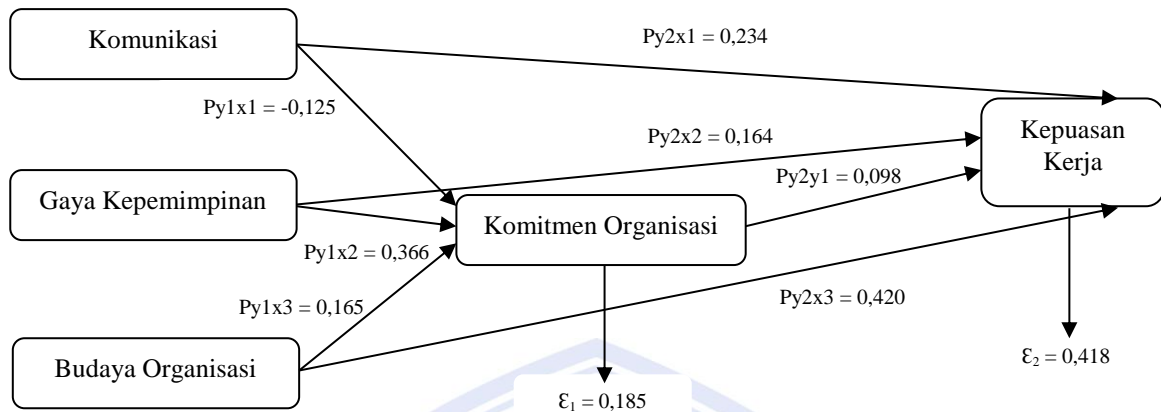
Variabel	Cronbach's Alpha
Komunikasi (X1)	0,673
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,630
Budaya Organisasi (X3)	0,755
Komitmen Organisasi (Y1)	0,683
Kepuasan Kerja (Y2)	0,754

Sumber : Olahan Data 2018

Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas Komunikasi (X1) adalah 0,673, Gaya Kepemimpinan (X2) adalah 0,630, Budaya Organisasi (X3) adalah 0,755, Komitmen Organisasi (Y1) adalah 0,683 dan Kepuasan

Kerja (Y2) adalah 0,754. Data menunjukkan nilai dari Cronbach's Alpha memiliki nilai  $\geq 0,6$  yang berarti hasil yang ada yaitu reliabel.

**Analisis Jalur (Path Analysis)**



**Gambar 2. Hasil Keseluruhan Koefisien Jalur**

Sumber : Olahan Data 2018

**Tabel 4. Hasil Keseluruhan Koefisien Jalur**

	Original	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
	Sample (O)	(M)	(STDEV)	( O/STDEV )	
X1 -> Y1	-0.125	-0.116	0.244	0.511	0.61
X1 -> Y2	0.234	0.249	0.2	1.172	0.242
X2 -> Y1	0.366	0.374	0.209	1.749	0.081
X2 -> Y2	0.164	0.146	0.184	0.889	0.375
X3 -> Y1	0.165	0.184	0.21	0.784	0.433
X3 -> Y2	0.42	0.429	0.138	3.045	0.002
Y1 -> Y2	0.098	0.108	0.17	0.577	0.564

Sumber : Olahan data 2018

Dari hasil persamaan tabel 4 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y1). Serta menunjukkan bahwa Komunikasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Komitmen Organisasi (Y1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y2). Sedangkan Budaya Organisasi (X3) menunjukkan nilai probabilitas (*p value*) sebesar 0,002 atau 0,02% yang artinya berpengaruh signifikan.



## Pembahasan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dan juga di dapatkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi, hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Allen dalam Kakakhel, *et al* (2015) yang menyatakan bahwa kualitas komunikasi antara manajemen puncak, supervisor dan bawahan sangat kuat dan berhubungan positif dengan komitmen organisasi, karena kualitas komunikasi di setiap organisasi atau perusahaan dalam hal ini instansi pemerintahan berbeda - beda. Serta Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dan juga didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat Billingsley dan Cross dalam Alkahtani (2015) adanya hubungan positif antara pemimpin dan komitmen. Dan juga Budaya Organisasi berpengaruh secara positif tetapi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasi, hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat Alfiana dan Puspasari (2013) yang mengatakan bahwa Komitmen kerja yang tinggi akan dapat terwujud melalui pemeliharaan budaya organisasi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga di dapatkan hasil bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, seperti dijelaskan oleh Spector dalam Kakakhel, *et al* (2015) bahwa komunikasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat yang telah diuji oleh berbagai peneliti. Serta Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Spector dalam Dalluay dan Jalagat (2016) kepuasan kerja di pengaruhi oleh pandangan positif seseorang dengan pekerjaannya dan gaya kepemimpinan. Dan juga Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini sesuai dengan pendapat Silverstone dalam Putriana (2015) bahwa budaya yang inovatif adalah budaya yang mendukung akan memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dan juga didapatkan hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja, seperti dikatakan oleh Bagraim dalam Ritama (2014) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila karyawan mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi, semakin banyak aspek – aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan serta Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan dampaknya pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Komunikasi merupakan hal yang tidak bisa dielakkan, karena setiap pegawai yang ada di setiap kantor kecamatan Kota Kotamobagu saling berinteraksi satu sama lain, bukan hanya untuk menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan tetapi juga untuk saling bertukar informasi. Namun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh secara negatif terhadap Komitmen Organisasi dan nilai probabilitasnya menunjukkan tidak signifikan, karena didalam instansi ini Komunikasi bukanlah hal yang paling mempengaruhi Komitmen pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu.
2. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat dan sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Namun tidak semua pemimpin adalah pimpinan, ada sebuah kepemimpinan non formal yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi yang nilai probabilitasnya tidak signifikan.
3. Budaya Organisasi sangat penting karena merupakan kebiasaan yang memiliki norma – norma di dalamnya yang harus diikuti oleh para pegawai. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi pedoman bagi pegawai dalam bertindak laku dan bekerja. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi meskipun nilai probabilitasnya menunjukkan tidak signifikan hal ini dikarenakan Komitmen Organisasi pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu lebih besar dipengaruhi faktor – faktor lain.

4. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tetapi nilai probabilitasnya menunjukkan tidak signifikan ini dikarenakan Komunikasi bukan faktor utama yang mempengaruhi Kepuasan Kerja pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu.
5. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja meskipun nilai probabilitasnya menunjukkan tidak signifikan. Gaya Kepemimpinan memang memiliki pengaruh tetapi signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor kecamatan se Kota Kotamobagu.
6. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja dan juga nilai probabilitasnya menunjukkan pengaruh secara signifikan. Seperti dikatakan oleh Lok dan Crawford dalam Putriana (2015) yang mengatakan Budaya Organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, sedangkan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dalam melihat pekerjaan mereka.
7. Komunikasi, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja tetapi tidak berpengaruh secara signifikan. Ini dikarenakan adanya faktor – faktor lain yang lebih mempengaruhi secara positif serta signifikan di dalam Kantor Kecamatan se Kota Kotamobagu

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pihak Instansi Pemerintahan Kota Kotamobagu pada tingkat kecamatan
  - a. Dalam bekerja setiap pegawai yang ada di kantor pasti saling berkomunikasi satu sama lain, oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi intensitas berinteraksi didalam kantor dengan mengadakan breifing pagi sehingga dengan begitu akan meningkatkan komitmen berorganisasi.
  - b. Salah satu faktor untuk meningkatkan rasa komitmen pada setiap pegawai dengan memperhatikan gaya kepemimpinan perlu dilakukan pelatihan – pelatihan untuk meningkatkan potensi kepemimpinan dalam diri pegawai.
  - c. Instansi harus sering melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan agar menjadikan budaya yang baik, agar pegawai merasa instansi sekarang merupakan tempat terbaik sehingga pegawai dapat lebih berkomitmen.
  - d. Tingkat pemahaman pada setiap pegawai berbeda sehingga instansi harus peka terhadap pegawai yang butuh pemahaman lebih agar informasi atau tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh pegawai dengan baik sehingga mereka dapat merasakan kepuasan dalam bekerja karena komunikasi dalam menerima informasi.
  - e. Gaya Kepemimpinan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai jika pemimpin dapat memberikan masukan yang baik serta pengakuan atau *reward* terhadap hasil kerja pegawai.
  - f. Dalam meningkatkan budaya organisasi dengan melestarikan nilai – nilai luhur dan jati diri adalah dengan menggunakan atribut daerah sehingga pegawai yang rata – rata merupakan penduduk asli kotamobagu dapat menumbuhkan rasa puas dalam bekerja.
  - g. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan membuat suasana kekeluargaan dan suasana yang nyaman tujuannya agar pegawai merasakan kepuasan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan indikator yang berbeda dari penelitian ini atau variabel yang belum masuk dalam penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, M., dan Shafiq, S. 2014. The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : A Case Study of Telcom Sector. *Global Journal of Management and Business Research : A Administration and Management* Vol.14 No.1 PP 20 – 30. Pakistan. [https://globaljournals.org/GJBR\\_Volume14/4-The-Impact-of-Organizational-Culture.pdf](https://globaljournals.org/GJBR_Volume14/4-The-Impact-of-Organizational-Culture.pdf). Diakses tanggal 26 Desember 2017.
- Alfiana, Z. M., dan Puspasari, D. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Sinar Sosro Surabaya. *Jurnal Unesa*. Universitas Negeri Surabaya, Surabaya. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/viewFile/10979/10509>. Diakses tanggal 11 Desember 2017.
- Alkahtani, A. H. 2015. The Influence of Leadership Style on Organizational Commitment : Moderating Effect of Emotional Intelligence. King Abdul Aziz University. *Journal Business And Management Studies* Vol.2 No.1 PP 23 – 34, Saudi Arabia. <http://redfame.com/journal/index.php/bms/article/view/1091>. Diakses tanggal 22 Februari 2018.



- Cisma, F. 2017. Leadership Style dan Employee Performance. *Iconic Research dan Engineering Journals* Vol.1 Issue 5 PP 6 – 10. <http://irejournals.com/formatedpaper/1700080.pdf>. Diakses tanggal 26 Desember 2017.
- Dalluay, V. S., dan Jalagat, R. C. 2016. Impact of Leadership Style Effectiveness of Managers and Department Heads to Employees Job Satisfaction and Performance on Selected Small-Scale Business in Cavite, Philippines. *International Journal of Recent Advances in Organizational Behaviour and Decision Sciences* Vo.2 Issue 2 PP 734 – 751, Oman. [http://globalbizresearch.org/files/5055\\_ijraob\\_van-s-dalluay\\_revenio-c-jalagat-399974.pdf](http://globalbizresearch.org/files/5055_ijraob_van-s-dalluay_revenio-c-jalagat-399974.pdf). Diakses tanggal 26 Desember 2017.
- Dixit, V., dan Bhati, M. 2012. A study about Employee Commitment dan its Impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry. *European Journal of Business dan Social Sciences* Vol. 1 No.6 PP 34 – 51. Gautam Buddha University, India. <http://ejbss.com/Data/Sites/1/septemberissue/ejbss-12-1147-astudyaboutemployeecommitment.pdf>. Diakses tanggal 27 Desember 2017.
- Iqbal, N., Anwar, S., dan Haider, N. 2015. Effect of Leadership on Employee Performance. *Arabian Journal of Business dan Management Review* Vol.5 Issue 5. Pakistan. <https://www.omicsonline.org/open-access/effect-of-leadership-style-on-employee-performance-2223-5833-1000146.pdf>. Diakses tanggal 03 Desember 2017.
- Kakakhel, S. J., Khan, A., Gul, S., dan Jehangir, M. 2015. Impact of Organizational Communication on Organizational Commitment dan Job Satisfaction : Assessing the Moderating role of Physical Work Environment. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences* PP 313 – 32,. Pakistan. [https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205\(12\)313-321,%202015.pdf](https://www.textroad.com/pdf/JAEBS/J.%20Appl.%20Environ.%20Biol.%20Sci.,%205(12)313-321,%202015.pdf). Diakses tanggal 22 Februari 2018.
- Kota Kotamobagu. “Sejarah Kotamobagu”. <http://kotamobagukota.go.id/index/sejarah-kotamobagu/>. Diakses tanggal 30 April 2018.
- Neog, B. B., dan Barua, M. 2014. Factor Influencing Employee’s Job Satisfaction : An Empirical Study among Employees Automobile Service Workshop in Assam. *The Standar International Journals Transactions of Industrial, Financial, Business Management* Vol.2 No.7 PP 305 – 31, India. <http://www.thesij.com/papers/IFBM/2014/September/IFBM-0207650202.pdf>. Diakses tanggal 28 Desember 2017.
- Prabawa. 2013. Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. TWC Borobudur, Prambanan dan Ratu Boko). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta. <https://id.123dok.com//document/ozlerwgg-pengaruh-komunikasi-organisasi-dan-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-karyawan-dengan-budaya-organisasi-sebagai-variabel-intervening-studi-kasus-pada-pt-twc-borobudur-prambanan-dan-ratu-boko.html>. Diakses tanggal 07 Oktober 2017.
- Putriana, L. 2015. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance : Study on Japanese Motorcycle Companies in Indonesia. Universitas Pancasila. *International Journal of Education and Research* Vol.3 No.9 PP 103 – 114. <http://www.ijern.com/journal/2015/September-2015/09.pdf>. Diakses tanggal 22 Februari 2018.
- Rast, S., dan Taourani, A. 2012. Evaluation of Employees Job Satisfaction dan Role of Gender Difference : An Empirical Study at Airline Industry in Iran. *International Journal of Business and Social Sciences* Vol.3 No.7 PP 91 – 100. Malaysia. [http://www.ijbssnet.com/journals/Vol\\_3\\_No\\_7\\_April\\_2012/11.pdf](http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/11.pdf). Diakses tanggal 28 Desember 2018.

- Ritama, E. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/17208/>. Diakses tanggal 08 Desember 2017.
- Shonubi, A.O., dan Akintaro, A.A. 2016. The Impact of Effective Communication on Organizational Performance. *The International Journal of Sciences and Humanities Invention* Vol.3 PP 1904 – 101, Nigeria. <https://valleyinternational.net/index.php/theijsshi/article/download/352/346/>. Diakses tanggal 25 Desember 2017.
- Singh, J. K., dan Jain, M. 2013. A Sudy of Employees' Job Satisfaction and its Impact on Their Performance. *Journal of Indian Research* Vol.1 No.4 PP 105 – 111, India. <http://mujournal.mewaruniversity.in/JIR%201-4/13.pdf>. Diakses tanggal 28 Desember 2017.
- Yulia, R D., dan Suratman, B. 2014. Komunikasi Organisasi dan Komitmen Organisasi kaitannya terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Kantor Imigrasi kelas II Blitar. *Jurnal Unesa*. Universitas Negeri Surabaya, Surabaya. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jpap/article/viewFile/9291/9214>. Diakses tanggal 11 Desember 2017.

