

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA  
MANADO**

*THE EFFECT LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT MANADO CITY DPRD SECRETARIAT*

Oleh:

**Priskila Lang<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

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

E-mail:

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

<sup>2</sup>[Trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:Trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantjeuhing@gmail.com](mailto:yantjeuhing@gmail.com)

**Abstrak:** Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja tersebut dapat menunjukkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan dan nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya dilingkungan kerjanya. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada Sekretariat DPRD Kota Manado, yaitu 55 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado. Hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja dan prestasi kerja akan semakin baik. Perlu memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja serta mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai puas dalam bekerja.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja

**Abstract:** Job satisfaction is an important factor in every job. Job satisfaction can indicate a positive attitude towards work that must attribute and appear in the positive attitude of employees towards their work in the work environment. The purpose of this study is to know the effect leadership style, motivation, and organizational commitment toward employee job satisfaction at Manado City DPRD Secretariat. The population this research is ASN employees at Manado City DPRD Secretariat that is 55 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward job satisfaction. The result of hypothesis showing leadership style, motivation, and organizational commitment simultaneously and partially toward leadership style, motivation, and organizational commitment toward employee job satisfaction at Manado City DPRD Secretariat. Leaders should pay special attention to employees and be more responsible for the work and position they hold. It is expected that by achieving a good leadership style, job satisfaction and work performance will be even better. It is necessary to provide motivation for employees so that they are motivated to work and have creative work as well as maintain and improve the dimensions of organizational commitment, namely continuous commitment so that employees are satisfied at work.

**Keywords:** leadership style, motivation, organizational commitment, job satisfaction

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia menempati posisi yang amat strategis dalam setiap organisasi bisnis karena manusia merupakan penggerak utama atas kelancaran proses produksi bahkan jalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuannya. Begitu pentingnya faktor manusia ini, maka soal-soal kemanusiaan di dalam organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen. Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan produktivitas menjadi hal yang amat penting di era industrialisasi sekarang ini. Optimalisasi tanggung jawab organisasi dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong organisasi untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia.

Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan.

Salah satu kondisi eksternal yang muncul dan mengganggu kepuasan kerja pegawai dapat dihubungkan dengan fenomena pandemi covid-19 yang muncul dalam beberapa bulan terakhir. Kondisi tersebut membuat semua pegawai harus melakukan pekerjaan dari rumah (*work from home*). Masalah pandemi covid-19 tersebut tampaknya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja karena pegawai terpaksa bekerja tidak selayaknya. Sebelum terjadinya pandemi Covid-19, para pegawai biasa bekerja menjalankan rutinitas mereka sehari-hari di tempat kerja. Akan tetapi setelah/selama terjadinya pandemi covid-19 terpaksa bekerja tidak seperti biasa. Dengan adanya pandemi covid-19 ini aktifitas-aktifitas yang semulanya biasa saja membuat dampak yang tidak baik sehingga para pekerja banyak mengeluhkan dengan susahnyanya dalam berinteraksi baik dengan sesama rekan kerja maupun masyarakat lainnya.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinan). Salah satu faktor keberhasilan seorang pemimpin adalah pemimpin tersebut harus mampu mempengaruhi perilaku anggotanya serta mengarahkan anggotanya untuk mencapai visi, misi dan tujuan organisasi tersebut.

Kepemimpinan juga memiliki kompleksitas dan dinamika yang tinggi dalam pengelolaan suatu organisasi. Pada dasarnya pengikut akan mencapai kepuasan kerja bila pemimpin memperhatikan adanya motivasi yang ada pada pegawai-pegawainya, apapun yang dilakukan pegawai bila termotivasi akan mendorong usahanya lebih giat dan cenderung meningkatkan produktivitas kerja yang ada dalam organisasi. Motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu unsur luar dan unsur dalam. Unsur dalam adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang, misalnya kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang didalam melakukan tugas. Unsur luar adalah lingkungan dimana dia melakukan aktivitasnya.

Motivasi yang baik dilakukan pemimpin menumbuhkan loyalitas yang berguna untuk keberlangsungan organisasi. Steers dan Porter dalam (Sophiah, 2016:156) menyatakan bahwa komitmen sebagai rasa identifikasi (kepercayaan, terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Sekretariat DPRD Kota Manado mempunyai tugas memberi pelayanan administratif kepada anggota DPRD Kota Manado dalam menyelenggarakan sidang-sidang, urusan rumah tangga dan keuangan Dewan. Demi pelayanan yang baik kepuasan kerja pegawai penting untuk di perhatikan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.
3. Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.
4. Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Manado.

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Mangkunegara (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang sudah ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dalam pengembangan individu. Farida (2015:9) juga mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau organisasi yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan organisasi.

**Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menurut Suwatno dan Priansa (2016:263) adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya.

**Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

**Motivasi**

Widodo (2015:187) mengatakan bahwa motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

**Komitmen Organisasi**

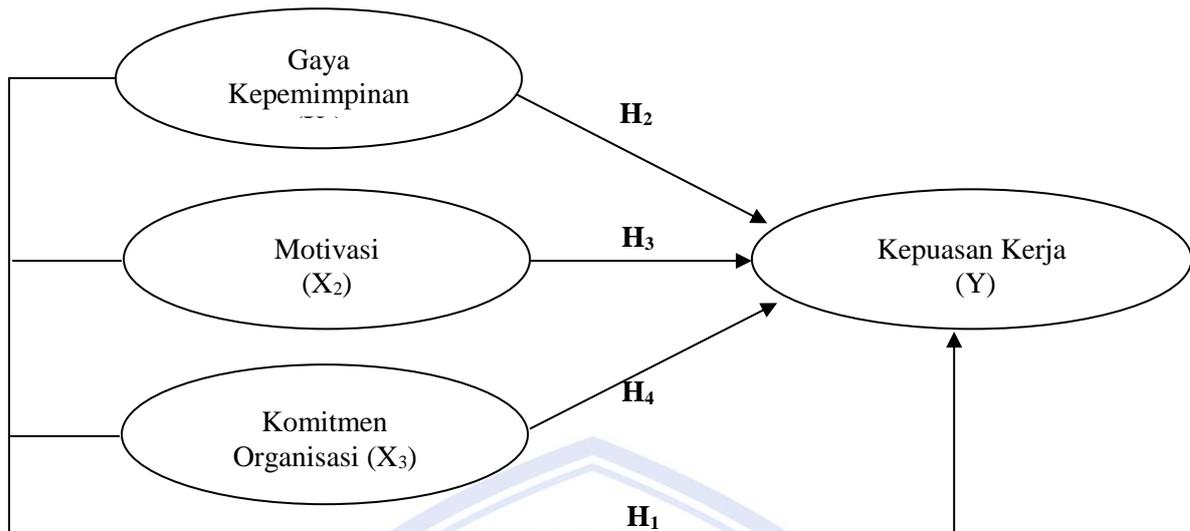
Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2015). Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017:5).

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Adnyani (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cozy, Kusuma, dan Rande (2018) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada UPT Puskesmas Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Puskesmas Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik, kepemimpinan paternalistis, kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Diputra, Agung, dan Kepramareni (2018) dengan judul *the influence of leadership and organizational climate of employee performance trough motivation as a meditation variable*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap pegawai kinerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual***Sumber: Kajian Teori, 2020***Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
- H<sub>2</sub> : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
- H<sub>3</sub> : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
- H<sub>4</sub> : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling***

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Sekretariat DPRD Kota Manado, yang berjumlah 55 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Arikunto (2015) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika dapat dipercaya untuk mengumpulkan data penelitian. Arikunto (2015) menyatakan bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah cukup baik.

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model dalam regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2015:160).

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen Ghozali (2015). Suatu analisis statistik dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2015).

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)**

Ghozali (2016:96) mengemukakan bahwa Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. DPRD mempunyai hak interpelasi, angket dan menyatakan pendapat sedangkan anggota DPRD mempunyai hak mengajukan raperda, mengajukan pertanyaan, menyampaikan usul dan pendapat, memilih dan dipilih, membela diri, imunitas, mengikuti orientasi dan pendalaman tugas, hak protokoler, keuangan dan administrative serta mempunyai ruang kerja.

**Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	Laki-Laki	22	40,0	40,0	40,0
	Perempuan	33	60,0	60,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 40%, sedangkan perempuan sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 60%.

Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden laki-laki.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

	Umur	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	≤ 35 tahun	3	5,5	5,5	5,5
	36-45 tahun	21	38,2	38,2	43,6
	46-55 tahun	27	49,1	49,1	92,7
	≥ 56 tahun	4	7,3	7,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 35 tahun memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5,5%, kelompok umur 36 - 45 tahun memiliki frekuensi 21 orang sebesar 38,2%, kelompok umur 46 - 55 tahun memiliki frekuensi 27 orang sebesar 49,1%, dan kelompok umur ≥ 56 tahun memiliki frekuensi 4 orang sebesar 7,3%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada Sekretariat DPRD Kota Manado adalah dari kelompok umur 46 - 55 tahun yaitu sebesar 49,1 %.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Valid	SMA	20	36,4	36,4	36,4
	Diploma	3	5,5	5,5	41,8
	S1	27	49,1	49,1	90,9
	S2	5	9,1	9,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan pendidikan SMA memiliki frekuensi 20 orang sebesar 36,4%, pendidikan Diploma memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5,5%, pendidikan S1 memiliki frekuensi 27 orang sebesar 49,1%, dan pendidikan S2 memiliki frekuensi 5 orang sebesar 9,1%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada Sekretariat DPRD Kota Manado adalah yang pendidikan S1 sebesar 49,1%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan SMA, Diploma, dan S2.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,701	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,810	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi (X <sub>3</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,748	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,000	Valid	0,897	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

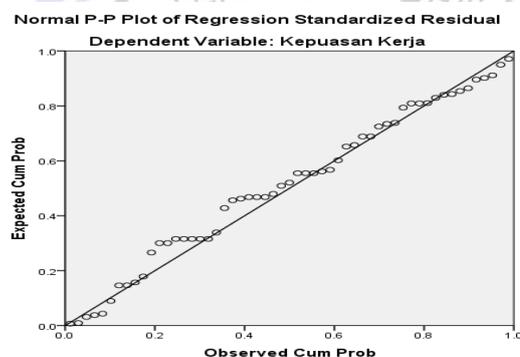
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.861	1.161
Motivasi	.954	1.048
Komitmen Organisasi	.896	1.116

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

### Uji Normalitas



**Gambar 2. Uji Normalitas**  
Sumber: Output SPSS 22, 2020

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.304	3.434
1 Gaya Kepemimpinan	.382	.106
Motivasi	.358	.093
Komitmen Organisasi	.578	.193

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,304 + 0,382 X_1 + 0,358 X_2 + 0,578 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar -1,304 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -1,304 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,382 menunjukkan terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,358 menunjukkan terdapat pengaruh positif motivasi ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Y). Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,578 menunjukkan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap kepuasan kerja (Y).

**Pengujian Hipotesis****Tabel 7. Uji F Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.341	3	47.114	17.980	0.000 <sup>b</sup>
Residual	133.641	51	2.620		
Total	274.982	54			

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	-1.304	3.434		-.380	.706
Gaya Kepemimpinan	.382	.106	.380	3.614	.001
Motivasi	.358	.093	.383	3.831	.000
Komitmen Organisasi	.578	.193	.308	2.988	.004

a. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Motivasi memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,004 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 <sup>a</sup>	.514	.485	1.61877

a. *Predictors:* (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. *Dependent Variable:* Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>), dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 51,4% dan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan****Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada Sekretariat DPRD Kota Manado menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja..

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dessyarti (2018), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian dari Sagrim (2016), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap responden pada Sekretariat DPRD Kota Manado, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Maindoka (2017), menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dari Purwadi (2017), menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian dari Sapitra (2017), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa dari Kambey (2017), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat DPRD kota Manado.

### **Saran**

Saran yang dapat diberikan:

1. Hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja dan prestasi kerja akan semakin baik. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis atau transformasional.
2. Perlu memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja.
3. Sekretariat DPRD Kota Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai puas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi pula.
4. Sekretariat DPRD kota Manado harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan terutama pada moral kerja dan prestasi kerja pegawai, agar karyawan dapat memberikan pengaruh yang optimal dalam meningkatkan mutu dan kualitas kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cozy, Kusuma, dan Rande. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Teluk Lingga Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*, Vol.6, No.2, Hal. 237-248. [http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2018/08/7%20eJournal%20Administrative%20Reform%20Maretha%20Cozy%20237-248%20\(08-13-18-04-44-39\).pdf](http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2018/08/7%20eJournal%20Administrative%20Reform%20Maretha%20Cozy%20237-248%20(08-13-18-04-44-39).pdf). Diakses 19 Juli 2020.
- Dessyarti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi). *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, Vol. 7, No. 2, Hal. 112-124. <http://ekomaks.unmermadiun.ac.id/index.php/ekomaks/article/view/1/2>. Diakses 19 Juli 2020.
- Diputra, Agung, dan Kepramareni. (2018). *The Influence of Leadership and Organizational Climate of Employee Performance Trough Motivation as a Meditation Variable. International Journal of Contemporary*

- Farida. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kambey. (2017). Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Telkom Tbk. Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.5, Hal. 467-477. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14239/13814>. Diakses 19 Juli 2020.
- Maindoka. (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, Hal.3220-3229. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17466/16999>. Diakses 19 Juli 2020.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Purwadi (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Lurah dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Samarinda Utara. *Journal FEB Unmul Forum Ekonomi*, Vol 19, No 1, Hal.82-91. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/2115/150>. Diakses 28 Februari 2020.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2015). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Organizational Behavior Edition 16*. New Jersey: Pearson Education.
- Sagrim. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 4, No.2, Hal. 143-158. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12575>. Diakses 19 Juli 2020.
- Sapitra. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Oriental Primasinergi Engineering Pekanbaru. *Jurnal of Management (JOM) Fekon*, Vol 4, No. 2, Hal. 3486- 3499. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/18556/17926>. Diakses 19 Juli 2020.
- Saputra dan Adnyani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 12, Hal. 6592-6619 <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33935/21497>.. Diakses 19 Juli 2020.
- Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. (2016). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers dan Porter. (2011). *Motivation and Work Behaviour*. New York: Accademic Press.
- Suwatno dan Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.