

Article history:

Received: 20 March 2020;

Revised: 31 March 2020;

Accepted: 08 April 2020;

Available online: 15 April 2020

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru

Sri Wahyuni¹

STIE Persada Bunda

peksosriau.sriwahyuni@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Integra Trustindo Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru dengan 68 responden sebagai sampel yang dipilih menggunakan metode simple random sampling. Analisis data menggunakan analisis jalur melalui SPSS versi 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien Determinasi pada *adjusted R²* sebesar 0,738. Artinya bahwa pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru adalah sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model ini.

Kata Kunci: Komitmen, Organisasi, Kepuasan, Kepemimpinan

Pendahuluan

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Sehingga setiap individu dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan perangkat organisasi, teknologi, sistem, strategi, dan gaya hidup kepemimpinan (Robbins, 2008)

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Dalam kehidupan organisasi, seringkali kepuasan kerja digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Kepuasan kerja dirasakan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena manusia merupakan faktor dan pemeran utama proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena masing-

¹Korespondensi: Sri Wahyuni, STIE Persada Bunda, Jl. Diponegoro No. 42. peksosriau.sriwahyuni@gmail.com

masing individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, dan sebaliknya bila semakin sedikit keinginan yang dapat dipenuhi maka semakin berkurang pula tingkat kepuasan kerjanya.

Untuk membuat karyawan merasa puas dalam bekerja, pihak pimpinan perusahaan harus memastikan bahwa gaji, keamanan dan kondisi kerja aman serta hubungan rekan kerja dan atasan baik. Pimpinan juga harus mampu menyediakan faktor penggerak motivator (intrinsik) kepada karyawan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan pengembangan kesempatan untuk maju. Bila hal ini mendapat perhatian dari perusahaan akan memberikan tingkat kepuasan yang tinggi. Sedangkan ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya daripada mengundurkan diri karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari sebagian tanggung jawab kerja.

Begitu pentingnya peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian (Nawawi, 2003) menyatakan bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja.

Puas atau tidak puasnya akan suatu pekerjaan oleh karyawan tergantung bagaimana pemimpin mampu memberikan motivasi bagi karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Kepemimpinan suatu organisasi merupakan salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Sebab pemimpin yang sukses, akan menunjukkan pengelolaan perusahaan berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Hal tersebut dapat berpengaruh pula bagi kepuasan karyawan pada suatu perusahaan karena kepemimpinan yang efektif dapat mendorong karyawannya untuk mencapai tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini didukung oleh pernyataan (Siagaan, 2005) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin karena pemimpin merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para pekerja (Cahyono, 2005). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja kearah lebih baik. Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kepuasan karyawan membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pengertian komitmen dalam hal ini berbentuk kesediaan karyawan menetap di perusahaan itu dalam jangka waktu lama. Namun, lebih penting dari itu mereka mau memberikan yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Salah satu hal yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komitmen organisasi, menyatakan komitmen organisasi merupakan suatu kondisi psikologis yang ditandai dengan keterkaitan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi yang melibatkan faktor afektif, kontinuas dan normatif sebagai perasaan kewajiban untuk tetap mempertahankan keanggotaannya serta persepsi mengenai kerugian yang akan muncul jika menghentikan keanggotaan di organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai

anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, 2011). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi.

Literature review

Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komitmen

(Robbins, 2008) mendefinisikan komitmen pada organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Mengemukakan indikator komitmen sebagai berikut:

1. Perasaan memiliki sebagai anggota.
2. Beban ekonomi yang tinggi apabila keluar dari organisasi.
3. Akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar orgnaisasi.
4. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
5. Sikap untuk bertahan dalam organisasi.
6. Ikatan emosional kuat dengan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2007) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan

Tabel 1. Penelitian Terlebih Dahulu

No	Judul (Nama, Tahun,)	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
1	Pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimediasi budaya organisasi Setiyani Budi Susilowati (2013)	1. Komitmen organisasi 2. Kepemimpinan 3. Kepuasan kerja	Analisis Regresi linier berganda	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja 2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya komitmen organisasi. 3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana dengan kepemimpinan yang bijaksana, maka kepuasan para karyawan akan meningkat.
2	Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan	1. Kepemimpinan 2. Komitmen organisasi 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	Analisis Regresi linier berganda	kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal dan kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi

	kinerja guru SMP N kota Tegal Listiana Kusuma Wardani (2014)			berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui variabel intervening kepuasan kerja.
3	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan stres karyawan Anak Agung Wiranata (2011)	1. Kepemimpinan 2. Kinerja 3. Stres kerja	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan juga stres karyawan
4	Pengaruh kepemimpinan, organizational citizenship behaviour, dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai Edi wibowo dan wiwik susilowati (2010) Grobogan	1. Kepemimpinan 2. Organizational citizenship behaviour 3. Komitmen organisasional 4. Kepuasan kerja	Analisis Regresi linier berganda	1. Kepemimpinan, organizational citizenship behaviour dan komitmen organisasional secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda dan olah raga, kebudayaan dan pariwisata kabupaten Grobogan 2. Kepemimpinan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda, olah raga, kebudayaan dan pariwisata kabupaten Grobogan.
5	Analisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di RS.Dr. Oen solo baru Surakarta Heidy Sri Utami (2015)	1. Perilaku kepemimpinan 2. Komitmen organisasi 3. Kepuasan kerja	Analisis Regresi linier berganda	1. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja 2. Adanya pengaruh signifikan komitmen 3. organisasi pada hubungan antara perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja 4. Penelitian menunjukkan pengaruh signifikan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja
6	Pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) cabang Banda Aceh Agus Firnanda (2013)	1. Perilaku kepemimpinan 2. Komitmen karyawan 3. Kepuasan kerja 4. Kinerja	Analisis Regresi linier berganda	1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja 5. Komitmen karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7	Pengaruh perilaku kepemimpinan dan komitmen organisasional	1. Perilaku kepemimpinan	Analisis Regresi	1. Perilaku kepemimpinan berpengaruh secara parsial

	terhadap kepuasan kerja pegawai subag tata usaha pada kantor dinas sosial provinsi Jawa timur Yenni Puspitasari Sunarto (2015)	2. Komitmen Organisasional 3. Kepuasan kerja	Linear Berganda	terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai
8	The Effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment Abdul Hafid Jusuf, <i>et al</i> (2016)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Pengembangan Karir 3. Budaya Organisasi 4. Komitmen Organisasi	Proporsional random sampling	Fakta lain menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan karier dan gaya kepemimpinan, semakin tinggi Komitmen organisasi karyawan Sedangkan budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan tidak terbukti meningkatkan komitmen organisasi

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini bersifat kuantitatif, Populasi merupakan keseluruhan objek-objek yang akan diteliti. Jumlah tenaga kerja yang berjumlah 82 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin dibawah ini maka sampel yang didapat berjumlah 68 orang.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Operasional Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini di definisikan sebagai berikut :

Tabel 2. Konsep Operasional Variabel

Variabel	Konsep operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku para bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2001)	1. Cara Berkomunikasi 2. Pemberian Motivasi 3. Kemampuan memimpin 4. Pengambilan keputusan 5. Kekuasaan yang positif (Chapman dalam Indriyo Gitosudarman dan I Nyoman Sudita, 2009)	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. (Robbins, 2008)	1. Perasaan memiliki sebagai anggota. 2. Beban ekonomi yang tinggi apabila keluar dari organisasi. 3. Akan mempertimbangkan resiko yang dihadapi jika berada diluar orgnaisasi.	Likert

		<ol style="list-style-type: none"> 4. Memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi. 5. Sikap untuk bertahan dalam organisasi (diukur dengan <i>turnover</i>) 6. Ikatan emosional kuat dengan organisasi. 	
Kepuasan Kerja (Y)	<p>Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka dapatkan.</p> <p>(Wibowo, 2007)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Isi Pekerjaan 2. Kesempatan untuk maju 3. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial 4. Rekan kerja 	Likert

Skala pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang dipergunakan adalah bentuk skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap seseorang tentang suatu objek sikap. Objek sikap ini biasanya telah ditentukan secara spesifik dan sistematis oleh prariset. Indikator-indikator dari variabel sikap terhadap suatu objek merupakan titik tolak dalam membuat pertanyaan yang harus diisi responden. (Krisyantono, 2014)

Untuk mengukur pemberian skor dilakukan dengan menggunakan lima alternatif jawaban. *Scoring* dilakukan dengan menentukan skor tiap item dari tiap-tiap kuesioner sehingga diperlukan skor total dari setiap kuesioner tersebut untuk masing-masing individu. Selanjutnya hasil yang diperoleh akan diinterpretasikan.

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket, dan setiap pertanyaan diberi 5 *option* yaitu:

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 24.0. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukkan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan

Dimana:

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

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
a = Konstanta

- X_1 = Variabel kepemimpinan
 X_2 = Variabel komitmen organisasi
 b_1 = Koefisien Regresi kepemimpinan
 b_2 = Koefisien Regresi komitmen organisasi
 e = error (kesalahan)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2005)

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

H_0 : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (A). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . (Ghozali, 2005)

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, ketiga variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. (Ghozali, 2005). Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. (Ghozali, 2005)

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk 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 varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005)

Pengujian Statistik

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005), dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

- Ho Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai
- Ha Variabel bebas yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai

Uji Parsial (Uji T)

Uji T statistik merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak. Sebelum melakukan pengujian, biasanya dibuat hipotesis terlebih dahulu. Uji t-statistik untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Pengambilan ke-simpulannya adalah dengan menggunakan ketentuan: Ghozali (2005)

Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ 5% maka Hipotesis diterima.

Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ 5% maka Hipotesis ditolak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

Hasil

Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bekerja di PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 68 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *Simple Random Sampling*. Hasil pengumpulan kuisisioner yang berhasil dihimpun dan layak untuk dianalisis dapat ditunjukkan pada tabel 5.1.

Tabel 3. Hasil Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	68	100%
Kuesioner yang kembali	57	83,8%
Kuesioner yang layak / memenuhi syarat	52	76,5%

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 3 ditunjukkan bahwa dari 68 kuesioner yang di sebarakan, sebanyak 57 kuesioner yang kembali dan sebanyak 52 kuesioner yang dapat layak atau memenuhi syarat untuk diteliti.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran kumpulan data dari hasil penelitian yang meliputi mean, standar deviasi dan jumlah sample (N). Statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Statistik Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KepuasanKerja	13,38	2,636	52
Kepemimpinan	17,60	3,297	52
KomitmenOrganisasi	20,44	3,733	52

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa N = 52, nilai mean pada variabel KepuasanKerja 13,38 dan standar deviasi 2,636. Nilai mean pada variabel Kepemimpinan 17,60 dan standar deviasi 3,297. Nilai mean pada variabel Komitmen Organisasi 20,44 dan standar deviasi 3,733.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat gambaran kevalidan setiap indikator penelitian dengan menghitung nilai korelasi antara data pada setiap pernyataan. Uji validitas dilakukan dengan rumus *Korelasi Bivariate Pearson* dengan menggunakan *software SPSS versi 24.0*. berdasarkan rumus ini, apabila nilai koefisien korelasi mempunyai taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) atau r hitung > r tabel, maka item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	Koefisien Korelasi r hitung	R tabel 5% (N=52)	Keterangan
Kepemimpinan			
K.1	0,811	0,273	Valid
K.2	0,804	0,273	Valid
K.3	0,873	0,273	Valid
K.4	0,797	0,273	Valid
K.5	0,709	0,273	Valid
Komitmen Organisasi			
KO.1	0,618	0,273	Valid
KO.2	0,767	0,273	Valid
KO.3	0,805	0,273	Valid
KO.4	0,834	0,273	Valid
KO.5	0,647	0,273	Valid

KO.6	0,883	0,273	Valid
Kepuasan Kerja			
KK.1	0,913	0,273	Valid
KK.2	0,714	0,273	Valid
KK.3	0,799	0,273	Valid
KK.4	0,789	0,273	Valid

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 5 dijelaskan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,273 (nilai r tabel untuk $n=52$). Indikator tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu pengukuran. Reliabilitas tinggi menunjukkan bahwa indikator mempunyai konsistensi tinggi dalam mengukur konstruk. Konstruksi reliabel tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang diukur. Namun, untuk penelitian tahap awal nilai loading faktor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Uji reliabilitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Uji dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 0,05. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r tabel. Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 6,

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan	0,805	0,273	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,790	0,273	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,816	0,273	Reliabel

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 6 ditunjukkan bahwa semua nilai Cronbach's Alpha dari setiap variabel lebih besar dari pada r tabel = 0,273 (taraf signifikan 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item dalam penelitian ini reliabel.

Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan pada penelitian ini diukur menggunakan 5 buah item pernyataan. Hasil jawaban dan analisis indeks skor jawaban terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepemimpinan

No	Indikator		Kriteria Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket.
			5	4	3	2	1			
1	K.1	Frekuensi	11	24	14	2	1	52	3,83	Baik
		Skor	55	96	43	4	1	199		
2	K.2	Frekuensi	6	22	19	5	0	52	3,56	Baik
		Skor	30	88	57	10	0	185		
3	K.3	Frekuensi	4	25	18	5	0	52	3,54	Baik
		Skor	20	100	54	10	0	184		

eCo-Buss

4	K.4	Frekuensi	3	26	17	6	0	52	3,5	Baik
		Skor	15	104	51	12	0	182		
5	K.5	Frekuensi	2	8	1	0	1	52	3,19	Baik
		Skor	10	72	63	20	1	166		
Total Jumlah dan Rata-Rata Skor								1.126	3,52	Baik

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Dapat dilihat pada tabel 5.5 bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel Kepemimpinan 52 responden memiliki rata-rata 3,52 berarti secara umum Kepemimpinan di PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru ini memiliki hubungan dengan baik.

Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi diajukan kepada responden untuk mengungkapkan bagaimana komitmen organisasi yang ada di PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Komitmen Organisasi diukur oleh 6 item pernyataan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Komitmen Organisasi pada tabel 8:

Tabel 8. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Kriteria Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket.	
		5	4	3	2	1				
1	KO .1	Frekuensi	5	22	9	6	0	52	3,5	Baik
		Skor	25	88	57	12	0	182		
2	KO .2	Frekuensi	2	27	7	5	1	52	3,46	Baik
		Skor	10	108	51	10	1	180		
3	KO .3	Frekuensi	3	18	2	9	0	52	3,29	Baik
		Skor	15	72	6	18	0	171		
4	KO .4	Frekuensi	3	15	6	8	0	52	3,25	Baik
		Skor	15	60	78	16	0	169		
5	KO .5	Frekuensi	1	32	9	0	0	52	3,65	Baik
		Skor	5	128	57	0	0	190		
6	KO .6	Frekuensi	8	14	6	3	1	52	3,29	Baik
		Skor	40	56	48	26	1	171		
Total Jumlah dan Rata-Rata Skor							1.375	3,41	Baik	

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Dapat dilihat pada tabel 8 bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel Komitmen organisasi berjumlah 52 responden memiliki rata-rata 3,41 berarti secara umum Komitmen Organisasi pada karyawan di PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru ini memiliki hubungan yang baik.

Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja berikut diajukan kepada responden untuk mengungkapkan bagaimana kepuasan kerja pada karyawan di PT Integra Trustindo Pekanbaru. Kepuasan Kerja diukur oleh 4 item pernyataan. Berikut ini adalah hasil penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja pada tabel 9:

Tabel 9 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator		Kriteria Jawaban					Jumlah	Rata-Rata	Ket.
			5	4	3	2	1			
1	KK.1	Frekuensi	10	11	19	12	0	52	3,37	Baik
		Skor	50	44	57	24	0	175		
2	KK.2	Frekuensi	0	25	25	2	0	52	3,40	Baik
		Skor	0	100	75	2	0	177		
3	KK.3	Frekuensi	1	20	22	9	0	52	3,25	Baik
		Skor	5	80	66	18	0	169		
4	KK.4	Frekuensi	4	17	23	8	0	52	3,33	Baik
		Skor	20	68	69	16	0	173		
Total Jumlah dan Rata-Rata Skor							902	3,34	Baik	

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Dapat dilihat pada tabel 9 bahwa tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang terangkum sebagai indikator dalam variabel kepuasan kerja terhadap 52 responden memiliki rata-rata 3,34 ini berarti secara umum kepuasan kerja karyawan pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru berjalan dengan baik. Hal ini membuktikan PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru memiliki kepuasan kerja karyawan yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Pengujian dilakukan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel yang independen terhadap variabel dependen.

Syarat untuk menggunakan analisis klinear berganda ini adalah terpenuhinya asumsi klasik. Analisis regresi linear berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi dengan menggunakan *software* SPSS versi 24.0

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk melihat bahwa ada data atau sample yang digunakan dalam penelitian mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang terdapat pada SPSS 24.0 dengan tingkat signifikan sebesar $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,32144903
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,043
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan pada tabel 10, uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov sig.* > 0,05 yaitu 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan di mana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya jika $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai *tolerance* > 0,10 maka dianggap ada multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya jika nilai *tolerance* > 0,10 maka dianggap tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.453	2.207
	Komitmen Organisasi	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

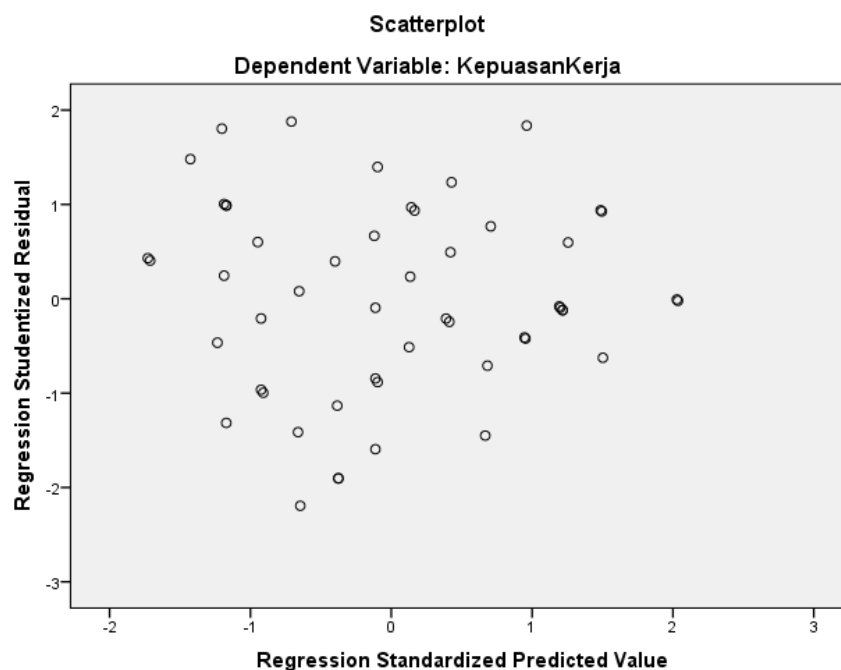
Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai VIF model Kepemimpinan (2,207) dan Komitmen Organisasi (2,207) < 10, sedangkan nilai *tolerance* Kepemimpinan (0,453) dan Komitmen Organisasi (0,453) > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model struktural bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, analisis regresi menganggap kesalahan (*error*) bersifat homoskedastisitas, yaitu asumsi bahwa residu atau deviasi dari garis yang paling tepat muncul serta random sesuai dengan besarnya variabel-variabel independen.

Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, peneliti menggunakan alat pengujian dengan scatterplot sebagai berikut :

Gambar 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan Gambar 11 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24.0, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	265,250	2	132,625	72,971	,000 ^b
	Residual	89,058	49	1,818		
	Total	354,308	51			
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						
b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, Kepemimpinan						

sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Dari Tabel 12 diatas diketahui F hitung sebesar 72,971 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 52 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 49 ; 2 \\
 &= 3,19
 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (72,971) tingkat probabilitas (F-Statistic) $< \alpha$ (0,000 $< 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Integra Trustindo Utama Pekanbaru secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, namun jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,823	1,111		,741	,462

	Kepemimpinan	,018	,085	,022	,211	,004
	Komitmen Organisasi	,599	,075	,849	7,975	,000
a. Dependent Variable: KepuasanKerja						

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Berdasarkan dari analisis regresi Dari Tabel 13 diatas diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\
 &= 52 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\
 &= 49 : 0,025 \\
 &= 2,00958
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

1. Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena memiliki nilai probabilitas sebesar ,004 > α (0,05). Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru.
2. Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena memiliki nilai probabilitas sebesar ,000 > α (0,05). Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dimiliki sesuai dengan garis linear atau tidak (apakah hubungan antar variabel yang hendak di analisis mengikuti garis lurus atau tidak). Jadi, peningkatan atau penurunan kuantitas di salah satu variabel akan diikuti secara linear oleh peningkatan atau penurunan kuantitas di variabel lainnya.

Dari hasil pengujian tabel 13 maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

$$Y = 0,823 + 0,018 X_1 + 0,599 X_2 + e$$

$$Y = 0,823 + 0,018 \text{ Kepemimpinan} + 0,599 \text{ KomitmenOrganisasi} + e$$

Koefisien Determinasi (R₂)

Koefisien determinasi (R₂) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini hasil uji koefisien determinasi (R₂) yang diolah melalui SPSS 24.0

Tabel 14: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.738	1.348
a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: KepuasanKerja				

Sumber: Hasil SPSS 24.0 diolah peneliti, 2019

Dari tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada *adjusted R square* sebesar 0,738. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru adalah sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Kesimpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah dengan semakin baiknya kepemimpinan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Sebaliknya, semakin memburuk kepemimpinan perusahaan maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja
2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Hasil tersebut menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya adalah dengan semakin kuatnya komitmen organisasi perusahaan maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Integra Trustindo Utama Pekanbaru. Sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi maka akan dapat menurunkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Integra Trustindo Utama Pekanbaru.

Daftar Referensi

- Cahyono, S. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT.Ikrar Mandiriabadi.
- Krisyantono, R. (2014). *Teori Public Relations Perspektif Barat dan Lokal: Aplikasi Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Kencana.
- Luthans, W. (2011). *Perilaku dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Siagaan, S. P. (2005). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grafindo Persada.