

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI KENDARI

Oleh :

Norna Ulfah Sayuti,

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Ibnu Hajar,

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Umyy Kalsum*,

Dosen Program Pasca Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

*Corresponding Author Email : umykalsumbppdn2014@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 Nov - 2022

Accepted 25 Nov - 2022

Available Online

30 Nov – 2022

Abstract

This study aims to determine: (1) The influence of leadership behavior, work environment, and job satisfaction simultaneously affect employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari. (2) The influence of leadership behavior on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari. (3) The influence of the work environment on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari. (4) The effect of job satisfaction on employee commitment to Class I Immigration Office TPI Kendari. The study population was all employees of the TPI Kendari Class I Immigration Office, namely as many as 76 excluding the leadership, the research data was collected using a questionnaire and processed using the SPSS statistical application. The results of this study indicate that: (1) leadership behavior, work environment, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari. (2) leadership behavior has a positive and significant effect on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari. (3) work environment has a positive and significant effect on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari (4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee commitment at the Immigration Office Class I TPI Kendari

Keyword :

Leadership Behavior, Work

Environment, Job Satisfaction

And Employee Commitment

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia harus mendapat perhatian lebih oleh suatu organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang dimiliki perusahaan, hal itu tidak akan berjalan baik apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal sebaliknya apabila organisasi didukung oleh tenaga kerja yang mahir pada bidangnya, maka akan dengan mudah menjalankan tujuan dari organisasi. Dalam menjalankan itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Perilaku Kepemimpinan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari belum sepenuhnya baik, karena kurang melakukan pengawasan, kurang memberikan dukungan terhadap bawahan, lingkungan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari belum sepenuhnya baik dikarenakan fasilitas kerja perlu diperbaharui karena sudah termakan usia seperti meja dan kursi, alat kebersihan masih kurang. Kepuasan kerja pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari belum sepenuhnya baik karena sebagian pegawai masih sering datang terlambat, dan pulang sebelum waktunya hal tersebut dapat menurunkan komitmen pegawai menurun akibatnya menurunnya sikap loyal pegawai terhadap organisasi, dan kurang konsisten dalam melakukan pekerjaan. Intan Purnama (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan lain halnya dengan yang diungkapkan David Panjaitan (2020) dan Yuliani Lase dan Sahyar (2022) menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja terhadap pegawai. Sedangkan pada variable kepuasan kerja, Intan Purnama (2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai, lain halnya dengan yang diungkapkan oleh Novita Indah Sari, (2020), Sri Yanti (2017) , Odang (2020), Yuliani Lase dan Sahyar (2022) maupun David Panjaitan (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Pandi Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola, sumber daya manusia dengan cara penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien baik bagi individu maupun organisasi.

Perilaku Kepemimpinan

Wahjosumidjo (2006:349) mengemukakan fungsi kepemimpinan yaitu:1) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, 2) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain 3) dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain 4) menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, dan menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki. Sementara itu Siagian (2007:47), mengemukakan lima fungsi kepemimpinan, yaitu : (1) pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, (2) wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi, (3) pimpinan selaku komunikator yang efektif, (4) mediator yang handal khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama menangani situasi konflik, (5) pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral. Jadi, perilaku kepemimpinan adalah sikap atau tindakan pimpinan upaya dalam mengerahkan atau menjalankan organisasi sehingga sehingga anggota organisasi dapat bekerja efektif dan efisien untuk tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan- kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

Kepuasan Kerja

Martoyo (2000:16) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Adapun yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Robbins dalam Sulamah (2012:20), kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, orang yang memiliki kepuasan kerja rendah menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan. Jadi, kepuasan kerja adalah sikap atau reaksi individu terhadap apa yang diberikan atau didapatkan dalam sebuah organisasi.

Komitmen Pegawai

John (2006:169) mengungkapkan bahwa “komitmen baik terhadap organisasi dan kepada tim dimana seseorang berada-secara positif berhubungan dengan ‘kesediaan untuk membantu’ dalam studi yang lain. Dan studi yang serupa menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan dengan kemampuan karyawan dan organisasi untuk beradaptasi dengan kejadian yang tidak dapat diketahui sebelumnya. Secara singkat pada intinya beberapa defenisi komitmen dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan- aturan dan tujuan organisasi.

Menurut Rivai (2006:248) bahwa “komitmen kerja pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Jadi adanya keterlibatan seorang karyawan pada pekerjaannya secara aktif bukan secara pasif.” Berdasarkan ungkapan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan memiliki kepedulian terhadap pekerjaan yang diberikan serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik dengan tingkat kepuasan kerja dan disiplin yang tinggi sehingga pegawai mempunyai waktu lebih banyak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi kelas I TPI Kendari. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Kota Kendari yaitu sebanyak 76 orang tidak termasuk pimpinan. **Sampel** Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus/*total sampling* yaitu mengambil seluruh karyawan yaitu sebanyak 67 orang menjadi responden penelitian dengan alasan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Estimasi Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil regresi dari perilaku kepemimpinan (X1), lingkungan Kerja (X2), kepuasan kerja (X3) Terhadap komitmen pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 1 estimasi koefisien regrsi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant	11.250	4.874		2.308	.024
perilaku kepemimpinan (x1)	.151	.055	.281	2.765	.007
lingkungan kerja (x2)	.222	.087	.295	2.556	.013
kepuasan kerja (x3)	.218	.089	.281	2.435	.018

Sumber: data primer 2022

Tabel tersebut diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 11,250 + 0,151 + 0,222 + 0,218$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa:

b1 = 0.152 artinya bahwa terdapat pengaruh positif dari perubahan perilaku kepemimpinan terhadap

perubahan komitmen pegawai. Artinya apabila perilaku kepemimpinan meningkat, maka komitmen pegawai juga meningkat. $b_2 = 0.152$ artinya bahwa terdapat pengaruh positif dari perubahan lingkungan kerja terhadap perubahan komitmen pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka komitmen pegawai juga meningkat. $b_3 = 0.152$ artinya bahwa terdapat pengaruh positif dari perubahan perilaku kepemimpinan terhadap perubahan komitmen pegawai. Artinya apabila perilaku kepemimpinan meningkat, maka komitmen pegawai juga meningkat.

Koefisien Koefisien korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu nilai besar pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Permasalahan yang diteliti pada penelitian ini adalah pengaruh perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Kendari. Diperoleh koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel tabel koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.327	1.733

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.1, diketahui bahwa koefisien korelasi antara perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Kendari adalah sebesar 0.598. Ini berarti bahwa terdapat hubungan korelasi yang kuat dan positif diantara variabel tersebut. Artinya baik perilaku kepemimpinan kemudian didukung oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang meningkat akan dapat meningkatkan komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas 1 Kendari. Hal dapat diketahui melalui kriteria koefisien korelasi sebagai berikut:

0-0,25 : Korelasi sangat lemah 0,25-0,5 : Korelasi cukup, 0,5-0,75 : Korelasi kuat 0,75-1 : Korelasi sangat kuat (Sumber: Sarwono,2007:35)

Koefisien Determinasi Ganda (R square)

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R square* sebesar 0,358 ini berarti kontribusi variabel perilaku kepemimpinan lingkungan kerja,dan kepuasan kerja pegawai kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari adalah 35,8%, selebihnya sebesar 0,642 atau 64,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

Uji F

Perilaku kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari. Hal ini didasarkan pada hasil uji F pada tingkat kepercayaan $\alpha = 0.95$ atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 63, dimana $f_{sig} = 0,00 < 0,05$. Ini artinya bahwa baik perilaku kepemimpinan dan didukung oleh lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari..

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari sesuai hasil analisis computer (SPSS program) menunjukkan bahwa:

Perilaku kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari. Hal ini didasarkan pada oleh hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 63, dimana nilai $t_{cig} =$

0,007 < 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis perilaku kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari dapat diterima.

Lingkungan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari. Hal ini didasarkan pada oleh hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 63, dimana nilai $t_{\text{cig}} = 0,013 < 0,05$. Ini berarti bahwa hipotesis lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari dapat diterima.

Kepuasan kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari. Hal ini didasarkan pada oleh hasil uji t dengan tingkat kepercayaan 0,95 atau taraf nyata $\alpha = 0,05$ derajat bebas 63, dimana nilai $t_{\text{cig}} = 0,000 < 0,018$. Ini berarti bahwa hipotesis kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Pegawai Kantor Imigrasi Kelas 1 Kendari

Perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas i TPI Kendari. Ini artinya bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan yang diberikan juga didukung baiknya lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan komitmen pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari.

Penelitian yang sejalan dengan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Odang (2020), Dyah Pikanthi Diwanti (2020) dan Sri Yanti (2017) bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan, David Panjaitan (2020) dan Yuliani Lase dan Sahyar (2022) menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Kerja terhadap Karyawan. Para ahli yang mendukung pernyataan diatas adalah Madura (2006:223) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai proses untuk mempengaruhi kebiasaan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dapat mencakup komunikasi mengenai pekerjaan kepada para pegawai dan juga metode-metode untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, Rasyid (2008:75) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebuah konsep yang merangkul berbagai segi dari interaksi pengaruh antara pemimpin dengan pengikutnya dalam mengejar tujuan bersama.

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai. Artinya bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik komitmen pegawai dipresepsi pada indikator instuktruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif dapat meningkatkan komitmen pegawai yang terimplementasi pada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah Penelitian yang sejalan dengan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Odang (2020), Dyah Pikanthi Diwanti (2020) dan Sri Yanti (2017) bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi karyawan, hal tersebut didukung dengan pernyataan ahli Wahjosumidjo (2006:349) mengemukakan fungsi kepemimpinan yaitu: 1) membangkitkan kepercayaan dan loyalitas bawahan, 2) mengkomunikasikan gagasan kepada orang lain 3) dengan berbagai cara mempengaruhi orang lain 4) menciptakan perubahan secara efektif di dalam penampilan kelompok, dan menggerakkan orang lain, sehingga secara sadar orang lain tersebut mau melakukan apa yang dikehendaki. Artinya bahwa perilaku kepemimpinan dapat mengakibatkan kepercayaan dan loyalitas pegawai atau dalam hal ini hubungannya dengan komitmen pegawai dalam organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai. Artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik komitmen pegawai dipresepsi pada indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja dapat meningkatkan komitmen pegawai yang terimplementasi pada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Novita Indah Sari, (2020), Sri Yanti (2017), Odang (2020), Yuliani Lase dan Sahyar (2022) maupun David Panjaitan (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan penelitian tersebut didukung oleh pernyataan Pandi Afandi (2018:78) salah satu yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah adalah kepuasan kerja menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana

individu mengeditifikasi dengan organisasi mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Terdapat hubungan yang signifikan kuat karena meningkatkan kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Keterbatasan penelitian

Dalam penelitian ini kontribusi variabel perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai kerja terhadap komitmen pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari adalah 35,8%, selebihnya sebesar 0,642 atau 64,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Disarankan agar peneliti selanjutnya memasukan variabel seperti: motivasi, budaya organisasi, dan lain sebagainya Penelitian yang sejalan dengan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh David Panjaitan (2020) dan Yuliani Lase dan Sahyar (2022) menunjukkan penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja terhadap Karyawan. Hal tersebut didukung oleh Lingkungan kerja mempunyai keterkaitan terhadap komitmen kerja karyawan. Menurut Nitisemito (2012:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, apabila dalam menjalankan tugas dalam organisasi lingkungannya baik, maka pegawai akan selalu berkomitmen kerja baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Kendari

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen pegawai. Artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik komitmen pegawai dipresepsi pada indikator loyalitas, absensi, konflik dan mutasi dapat meningkatkan komitmen pegawai yang terimplementasi pada komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh Novita Indah Sari, (2020), Sri Yanti (2017), Odang (2020), Yuliani Lase dan Sahyar (2022) maupun David Panjaitan (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan penelitian tersebut didukung oleh pernyataan Pandi Afandi (2018:78) salah satu yang mempengaruhi komitmen kerja pegawai adalah kepuasan kerja menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkatan dimana individu mengeditifikasi dengan organisasi mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Terdapat hubungan yang signifikan kuat karena meningkatkan kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya maka berikut ini beberapa kesimpulan penelitian yaitu:

- a. perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen pegawai. Semakin baik perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja maka komitmen pegawai akan semakin tinggi, dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada perilaku kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berimplikasi secara signifikan terhadap komitmen pegawai
- b. Perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Semakin tinggi perilaku kepemimpinan maka komitmen pegawai akan semakin tinggi, dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada perilaku kepemimpinan berimplikasi secara signifikan terhadap komitmen pegawai.

- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka komitmen pegawai akan semakin tinggi, dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja berimplikasi secara signifikan terhadap komitmen pegawai.
- d. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja maka komitmen pegawai akan semakin tinggi, dengan kata lain, perubahan yang terjadi pada kepuasan kerja berimplikasi secara signifikan terhadap komitmen pegawai.

6. REFERENSI

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori, Konsep dan Indikator*.Tampun Pekanbaru Riau: Nusa Media Yogyakarta.
- Arep dan Tanjung, 2008, *Manajemen Motivasi*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rinneka Cipta, Jakarta.
- Armstrong, M. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Media Komputindo. Jakarta
- As'ad, Muhammad. 2008. *Psikologi Industri*.Liberti: Yogyakarta.
- Bernardin dan Rusel dalam Ruky (2002) *Center For Population and Policy*
- Changgriawan, Garry Surya. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Cranny, 2007. *Job Statisfication : How People Feel About Their Job and How it Effect Their Performance*. Lexington Press. New York.
- Diwanti, Dyah Pikanthi. 2020. Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap komitmen anggota Pada Buana Pimpinan Daerah Nasyyatul Aisyiyah Kabupaten Kendal. Jawa Timur. Penerbit: Universitas Airlangga.
- Dharma, Agus, 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Gozali, Imam.2011. *Analisis Miltivariative Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima) semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasbuan, Malayu S.P. 2013.*Manajemen Suber Daya Manusia*.Cetakan ke- 17.Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Husnan, Suad dan Ranupandjoyo, Heidjrachman, 2005. *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM., Yogyakarta.
- Kadarisman, M. Dr. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Luthans, 2007. *Performance and Motivation* : Prentice Hall, New York.
- Madura, Jeff. 2006. *Pengantar Bisnis*, (Terjemahan Saruyini W.R. Salib), Salemba Empat: Jakarta.
- Lase, Yuliani. 2022. *Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kariawan*,
- Locke, E. A. 2009. *What is Job Statisfication, Organizational Behavior and Human Performance*.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, A.P. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaha*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M, 2006, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonsesia Jakarta.
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2006, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Milton. 2005. *Human Behavior In Organization* , prentice-hall Inc. Clifft,. N.J.
- Rangkuti, Freddy, 2007, *Measuring Customer Satisfication*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Purnama, Intan. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru*. Penerbit: Procuration Jurnal Ilmiah Manajemen
- Purwanto. 2009. *Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Manajer*, CV. Sinar Baru: Bandung.
- Rasyid, Ryaas. 2008. *Kajian Awal Birokrasi Pemerintahan Orde Baru*, di download dari :<http://www.geocitios.com>.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H.. 2006. *Manajemen Sumber Saya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riduwan dan Akdon. 2008. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Alfabeta: Bandung.

- Riduwan. 2002. *Skala Pengukuran Variabel- Variabel Penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Robbins. S.P , 2008, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa oleh Adyana Pujasmaka, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Ruky Achmad S., 2007, *Sistem Manajemen Kinerja*. di download dari :<http://www.geocitios.com>.
- Samir, Sofyan, 2008, *Motivasi Karyawan dan Pendekatan Manusiawi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sarwoto, 2005. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti.2007.*Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 2008. *Perencanaan Pembangunan Nasional*, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Siegel, L., 2007. *Personnel and Organizational Psychology*. Homewood.
- Simamora Henry, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., YKPN, Yogyakarta.
- Simamora Henry, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., YKPN, Yogyakarta.
- Somantri Ating dan Muhidin Sambas Ali, 2006, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfa Beta. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga.
- Simamora, Henry, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , STIE., YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Supranto. 2006. *Pengantar Metode Statistik*. BPFE, UGM: Yogyakarta. Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sudarwan Danim. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Supratiknya.*Tinjauan Psikologis Komunikasi Antarpribadi*. Kanisius. Yogyakarta
- Sujak Abi. 2005. *Kepemimpinan Manajer*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Suradinata Ermaya. 2007. *Psikologi Kepegawaian*. Ramdhani: Bandung.
- Tampubolon, 2008, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*, Jurnal, didownload dari <http://www.google.com>
- Tracey William, R. 2009. *Managing Training and Development System, Amacom USA*, di download dari :<http://www.geocitios.com>.
- Tahir, arifin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Orgtanisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2006. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Ghalia Indonesia, Jakarta.