

ISBN : 978-623-92418-9-6

Buku Monograf

**KOMITMEN PEGAWAI
PEMERINTAH DESA SEKARPUTIH
KECAMATAN WIDODAREN
KABUPATEN NGAWI**

**Oleh :
Dr. HM. Noer Soetjipto. SP, SE, MM**



Buku Monograf

KOMITMEN PEGAWAI PEMERINTAH DESA SEKARPUTIH
KECAMATAN WIDODAREN KABUPATEN NGAWI

Oleh :

Dr. HM. Noer Soetjipto. SP. SE. MM

Penerbit :

SASANTI INSTITUTE

**Komitmen Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan
Widodaren Kabupaten Ngawi**

Penulis :

Dr. HM. Noer Soetjipto. SP. SE. MM

Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia
oleh :

SASANTI INSTITUTE

Jl.Lesanpura No.498 Teluk, Kec. Purwokerto Selatan

Kab. Banyumas 53145

Telp . 087898404858

Email : arimurti.adne@upnjatim.ac.id

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Dilarang memproduksi atau memperbanyak sebagian atau seluruh
isi buku ini tanpa seijin tertulis dari
penerbit.

ISBN : 978-623-92418-9-6

Cetakan pertama, Desember 2019

KATA PENGANTAR

Kami ucapkan puji syukur kepada Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Buku KOMITMEN PEGAWAI PEMERINTAH DESA SEKARPUTIH KECAMATAN WIDODAREN KABUPATEN NGAWI ini dapat diselesaikan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan.

Pada kesempatan ini penyusun menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan buku ini. Mudah-mudahan buku ini dapat memberikan sedikit manfaat bagi para mahasiswa pada umumnya dan rekan-rekan dosen lainnya.

Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Landasan Teori.....	9
2.1.1. Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.2. Pengertian dan Peran Kepemimpinan.....	10
2.1.3. Pengertian dan Peran Tuntutan Tugas.....	14
2.1.4. Pengertian dan Pern Karir	14
2.1.5. Pengertian dan Peran Kepuasan Kerja	17
2.1.6. Pengertian dan Peran Komitmen Organisasi.....	22
2.1.7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen	25
2.1.8. Pengaruh Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen.....	27
2.1.9. Pengaruh Karir Staknan Terhadap Komitmen	28
2.1.10. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.....	29
2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis Penelitian	31
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	32
3.3 Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Instrumen Penelitian	36
3.5 Metode Analisis Data	38

BAB 4 GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	
4.1. Gambaran Umum Kecamatan Widodaren.....	40
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian	43
BAB 5 ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Uji Asumsi Klasik	45
5.1.1 Autokorelasi	45
5.1.2 Multikolinearitas	45
5.1.3 Heteroskedastisitas.....	46
5.2. Uji Reliabilitas Data	47
5.3. Uji Validitas (Validity test)	47
5.4. Uji Normalitas Data.....	49
5.5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda	50
5.6. Hasil Pengujian Uji F dan uji t	51
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	53
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1.Kesimpulan	55
6.2.Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (good governance), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap.

Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto,2013:36). Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut

pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral (Tjokroamidjoyo dalam Suharto,2012 : 7).

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Bagi Kantor Kecamatan Widodaren permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari sembilan belas kecamatan di Kabupaten Ngawi sehingga kinerja dari Kecamatan Widodaren akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Untuk hal tersebut Kecamatan Widodaren dituntut untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam usahanya mengejar tujuannya. Persoalan-persoalan yang muncul dalam organisasi Kecamatan Widodaren salah satunya adalah bahwa organisasi kecamatan Widodaren menghadapi kesulitan yang lebih besar dalam mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan untuk memenuhi sasaran perorangan dan sasaran organisasi. Menurut pengamatan awal penulis, ketrampilan, dan keahlian yang ada saat ini belum bisa menyebar, sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi ringan di atas

dan berat di bawah, artinya bahwa pada tingkat Kabupaten banyak orang ahli dan terampil sehingga segala persoalan berat bisa dipecahkan, sedangkan ditingkat kecamatan dan desa yang tidak didukung oleh pegawai yang mampu, ahli, dan terampil tetapi harus melaksanakan kebijakan yang telah dibuat oleh pemkab Ngawi.

Dalam hal ini, kinerja dipandang perlu dalam organisasi perusahaan karena dapat menentukan hidup dan matinya suatu perusahaan. Kinerja itu sendiri dapat berdampak positif bila terdapat campur tangan pihak pimpinan (manajer), sehingga stress dapat ditanggulangi atau sebagai senjata dalam mendongkrak kinerja pegawai dan komitmen pegawai menjadi investasi perusahaan.

Setiap pemimpin atau manajer dituntut untuk adapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para pegawainya. Ketika bekerjasama dengan bawahannya, seorang pemimpin akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang dapat mengakibatkan bahwahan menjadi tidak inovatif dan kreatif. (Koesmono, 2017:48)

Kemampuan dalam kinerja pegawai tidak terlepas dari kemampuan para pemimpinnya. Oleh karena itu, pemimpin yang baik harus dapat mengerti dan memahami apa yang diperlukan dalam mengelola suatu perusahaan. Idealnya adalah orang - orang yang tidak hanya mampu memberikan perintah, tapi juga orang-orang yang mampu mengerti situasi dan kondisi para pegawainya. Sehingga kinerja dapat meningkat, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya atau paling tidak dalam keadaan stagnasi.

Jones, Kahanar (2013:21) dalam Koesmono (2017) menyatakan bahwa berargumentasi bahwa para manajer harus dapat mengarahkan pegawai yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksanakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Namun dalam mejalankan tugas seorang pemimpin berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada

kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan.

Tuntutan tugas merupakan merupakan factor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stress (Robbins (2016) dalam koesmono, 20017 :49)

Dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Karir seseorang tidak hanya tergantung pada diri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalankan kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tuganya.

Stress atau tekanan jiwa merupakan keadaan wajar, terbentuk dalam diri manusia sebagai respon terhadap setiap hasrat atau kehendak. Maka dari itu stress tidak mungkin dihindari, karena merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari pada manusia. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar, akan tetapi menurut Davis dan Newstrom (1989 : 469) dalam (Koesmono, 2007 :53) Sejalan dengan meningkatnya stress, prestasi cenderung naik karena stress membantu pegawai untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi standar kerja.

Stress akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang bisa dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu, akibat dari stress atau produktivitas kerja menjadi turun (Kirkcaldy, 2013:22). Stress kerja pada pegawai bisa berdampak pada penurunan produktivitas kerja melalui berbagai bentuk kemunduran psikis, fisik, perilaku dan kemampuan kognitif pekerja, yang secara langsung berpengaruh pada kinerja pegawai, namun stres kerja juga dapat berpengaruh

positif dalam arti mampu mendorong. Kinerja pegawai karena semakin meningkatnya motivasi, oleh karena itu perlu komunikasi dan kerja sama yang baik antar semua lini departemen di setiap level manajemen.

Pada umumnya seorang pegawai apabila telah bergabung dalam suatu intitusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat orang kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi (Koesmono, 2017 :52).

Selama ini pihaknya menghadapi tinggi jumlah pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan mulai dari ijin, sakit dan absen atau tanpa keterangan. Selain itu juga didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak kondusif. Selain itu pimpinan yang ada kurang dapat mengarahkan pegawainya yang tidak produktif menjadi kreatif dan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pegawai kurang dapat melaksanakan berbagai jenis tugas yang merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan dengan baik, keadaan ini berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berdampak pada tidak tercapainya karir yang dicita-citakan keadaan ini membuat pegawai merasa stress terhadap pekerjaannya. Stress kerja yang muncul pada diri seseorang pegawai akan memberikan nilai negatif terhadap perusahaan sehingga keterikatan pegawai terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang mempunyai keikatan yang tinggi terhadap perusahaan berkurang. Keadaan ini membuat kemauan pegawai untuk melakukan aktivitas pokoknya tanpa mengharapkan imbalan secara nyata dapat terwujud.

Menurut Meyer (2013) dalam Koesmono (2017:52) mengatakan makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi akan berdampak pada kemauan

untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan tanpa memperhatikan imbalan yang akan diterima. Sehingga apabila komitmen terhadap organisasi seorang pegawai itu tinggi maka kesanggupan seseorang untuk melakukan aktivitas atau tugas di luar tanggung jawabnya terbentuk demi tercapainya tujuan organisasi.

Berpijak pada fenomena yang terjadi di perusahaan, maka peneliti mencoba mencari solusi dari permasalahan tersebut dengan menerapkan teori atau ilmu yang diperoleh dengan mengemukakan dalam karya tulis tesis yang berjudul : “ **PENGARUH KEPEMIMPINAN, TUNTUTAN TUGAS DAN JENJANG KARIR, TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI PEMERINTAH DESA SEKARPUTIH KECAMATAN WIDODAREN KABUPATEN NGAWI**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat diangkat adalah

- a. Apakah kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi ?
- b. Apakah kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi ?
- c. Manakah variable yang dominan diantara kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi.
- b Untuk menganalisis pengaruh secara parsial kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi.
- c Untuk menganalisis pengaruh yang dominan diantara variabel kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1 Bagi instansi Pemerintah

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, tuntutan tugas dan *karier staknan* terhadap dan komitmen organisasi.

2 Bagi universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

3 Bagi penulis

Untuk menambah wawasan dan mengetahui secara langsung permasalahan yang mungkin dihadapi di dunia kerja, khususnya mengenai masalah kepemimpinan, tuntutan tugas, *career plateau* dan komitmen organisasi.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pihak lain sebagai bahan masukan pengkajian telah dilakukan oleh H. Teman Koesmono pada tahun 2007. Berikut ini judul, permasalahan dan hasil dari penelitian Koesmono akan dibahas sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas dan Career Plateau Terhadap Stress Kerja, Komitmen Organisasi dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya. (jurnal widya manajemen dan akuntansi, Vol 7 No.1 April 2017)

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : Apakah kepemimpinan, tuntutan kerja dan career plateau berpengaruh positif terhadap stress kerja, komitmen organisasi, dan OCB.

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, tuntutan tugas dan career plateau mempunyai arti yang sangat penting bagi seorang perawat dalam melakukan tugasnya karena selalu bersinggungan dengan pasien dan bahkan keluarga pasien. Dipihak lain RS Haji Surabaya, yang merupakan asset Behavior perawatnya mempunyai 3 macam tugas pokok, tugas limpahan dan tugas bantu dalam menangani pasien. Di samping itu seorang perawat membawa citra rumah sakit yang bersangkutan.

Nurjanah, 2010, dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)

Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Biro lingkup Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian. Penelitian ini menggunakan metode Proporsional random sampling dan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner.

Populasi penelitian berjumlah 912 orang. Sedangkan Sampel penelitian ini sebanyak 240 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Structural Equation Model (SEM) dari software AMOS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian dan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ada beberapa pengertian mengenai MSDM. MSDM sendiri berasal dari kata manajemen dan SDM. Menurut Handoko (2014:3) manajemen mencakup fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Jadi MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. (Handoko, 2014:4)

Menurut Flippo (2013 : 5), manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan SDM dengan tujuan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Menurut Richard L. Daft (2012 : 508), MSDM mengacu kepada aktivitas-aktivitas yang diambil untuk menarik, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi.

Menurut Moh. Agus Tulus yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2015 : 6), bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan

pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengamati sumber - sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai tujuan individu dan perusahaan.

2.2.2. Pengertian dan Peran Kepemimpinan

Setiap pemimpin atau manajer dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi atau perusahaan dengan cara bekerjasama dengan para karyawan. Ketika bekerja sama dengan bawahannya, seorang pemimpin akan menggunakan kemampuan manajerialnya semaksimal mungkin. Perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya, oleh sebab itu seorang pemimpin harus dapat mengakibatkan bawahan menjadi tidak inovatif dan kreatif.

Jones, Kahanar (2013:21) menyatakan bahwa berargumentasi bahwa para manajer harus dapat mengarahkan karyawan yang tidak produktif menjadi kreatif dan apabila dapat melaksanakan akan mendapatkan penghargaan dari karyanya. Hal senada diungkapkan oleh DeSekarputihne dan haris (2013:281-282) berpendapat: *It should now be clear that an employee's direct supervisor or manager bears the responsibility for coaching. While other managers in the organization can serve as mentors, teach a new skill, or help overcome a specific problem, coaching occurs within the context of an on going relationship between employee and supervisor. It is the supervisor's or managers responsibility to ensure that his or her unit meets*

its goals, and that means ensuring that employees perform their task effectively. Nirman (2014:65) berpendapat bahwa menggaris bawahi, pada kepemimpinan ada proses mempengaruhi orang lain, maka didalamnya akan ada pihak yang mempengaruhi (pimpinan) dan ada yang dipengaruhi (pengikut). Singkatnya dalam setiap proses kepemimpinan akan selalu ditemukan unsur pemimpin dan pengikut. White et al. (2013:184) berkomentar bahwa wajar bagi seorang pemimpin menyerahkan sebagian Widodareninya untuk menuntut kepercayaan kepada anggotanya. Anggota dapat menjalankan apa yang diinginkan oleh pemimpin apabila memperoleh kepercayaan dan ketidakpercayaan akan menyebabkan loyalitasnya menurun bahkan hilang. Terry (2017:458) berpendapat bahwa *“Leadership is the relationship in which one person, or the leader, Influences others to work together willingly on related task to attain what the leaders desire”*.

Kepemimpinan dan manajemen seringkali disamakan pengertiannya oleh banyak orang. Padahal diantara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk dipahami. Kepemimpinan mempunyai artian yang lebih luas dibandingkan dari manajemen, karena kepemimpinan bisa digunakan oleh setiap orang dan tidak terbatas hanya pada suatu organisasi saja. Kepemimpinan bisa dilakukan dan terjadi di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan manajemen merupakan kepemimpinan yang dibatasi oleh tata krama birokrasi atau dikaitkan dengan pemikiran suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi, dalam situasi tertentu dan langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannebaum, Weschler and Nassari, 2013, 24). *Kepemimpinan* adalah sikap pribadi, yang memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Shared Goal, Hemhiel & Coons, 2017, 7). Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. (Rauch & Behling, 2014, 46). *Kepemimpinan* adalah suatu proses yang memberi arti

(penuh arti kepemimpinan) pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. (Jacobs & Jacques, 2013, 281)

Sedangkan menurut Sarros dan Butchasky (1996), "*leadership is defined as the purposeful behaviour of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*". Menurut definisi tersebut, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan terjadi apabila seseorang dapat mengerahkan kemampuannya untuk dapat mempengaruhi orang lain baik secara perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Dari definisi yang telah ada, maka kepemimpinan dapat terjadi jika ada faktor-faktor dari seseorang yang menjadi pemimpin, para pengikutnya, serta situasi dimana pemimpin dapat menerapkan kepemimpinannya terhadap para pengikutnya guna mencapai tujuan tertentu.

Untuk itu perlu dimengerti perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Seorang manajer merupakan pimpinan secara struktural di suatu perusahaan atau organisasi. Tetapi apakah manajer tersebut telah memiliki sifat kepemimpinan? hal ini belum tentu. Kepemimpinan tidak sama artinya dengan manajemen, kepemimpinan adalah sesuatu kemampuan yang lebih tinggi. Pemimpinlah yang menentukan ke mana arah bisnis, arah tujuan internal maupun tujuan eksternal, dan menyelaraskan aset serta keterampilan organisasi dengan kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin adalah ahli strategi yang menetapkan tujuan organisasi, sedangkan manajer memusatkan perhatian pada cara-cara agar organisasi dapat mencapai tujuan itu. Manajer memiliki tingkat kekuasaan yang sesuai dengan kedudukan dan tanggung jawabnya. Tetapi kekuasaan pemimpin

sering diperoleh dari pendapat, hormat serta penghargaan disamping kekuasaan untuk mendominasi dan memerintah.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan bukan oleh manajer. Secara lebih luas kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak manusia memiliki kemampuan terbatas untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang memiliki kelebihan kemampuan untuk memimpin.

Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang tersebut dapat mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang ulama contohnya, dapat diikuti orang lain dan pengaruhnya besar terhadap para pengikutnya, termasuk mempengaruhi para pemimpin/pejabat di daerah tersebut. Ulama ini tidak harus terlebih dahulu diikat oleh aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan organisasi formal. Jadi di sini kepemimpinan mempunyai ciri tidak harus terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan tidak dibatasi oleh jalur komunikasi struktural. Apabila kepemimpinan dibatasi oleh tatakrama birokrasi atau dikaitkan terjadinya dalam suatu organisasi tertentu, maka dinamakan manajemen, fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengaturan, motivasi dan pengendalian yang sering dipertimbangkan oleh pengarang-pengarang manajemen sebagai fungsi pokok yang tak terpisahkan, setiap kali pembahasan mengenai manajemen menjadi pokok perhatian yang harus dijalankan. Dari penjelasan diatas, dapat saja seorang manajer berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan manajer tersebut mampu mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menyandang jabatan manajer untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Disinilah perlunya diketahui perbedaan antara kepemimpinan dan manajemen. Dengan kata lain seorang *leader* atau pemimpin belum tentu seorang manajer, tetapi seorang manajer bisa berperilaku sebagai seorang *leader* atau pemimpin.

2.2.3. Pengertian dan Peran Tuntutan Tugas

Everly dan Girdano (1980) dalam Munandar (2001) menegaskan Kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Koesmono(2017) menyatakan bahwa berbagai jenis tugas dalam pekerjaan adalah merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seseorang. Namun dalam menjalankan tugas tersebut seorang pemimpin harus berusaha secara maksimal agar berprestasi. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress tugas bagi yang bersangkutan. Robbins (2016:789) mengatakan bahwa tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan *stress*.

Loyalitas seseorang akan meningkat apabila tuntutan tugasnya sesuai dengan kompetensinya dan merasa senang selama menjalankan tugasnya. Pada dasarnya seseorang akan merasa terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat keterampilan. Gibson et al. (1996:344) berpendapat bahwa beban kerja yang sering berubah-ubah menyebabkan stress tugas. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada stress kerja yang bersangkutan. Ketika seseorang merasakan kenyamanan dalam melaksanakan beban tugas maka yang bukan menjadi tugas utamanya.

2.2.4. Pengertian dan Pern Karir

Karier atau “career” dalam bahasa Inggris, pada dasarnya merupakan istilah teknis dalam administrasi personalia atau “Personal Administration”. Menurut Drs. T. Hani Handoko dalam bukunya

“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia” menyebutkan bahwa suatu karier atau “career” adalah: semua pekerjaan (atau jabatan) yang dipunyai (atau dipegang) selama kehidupan kerja seseorang”. Dengan demikian, karier menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. (Martoyo, 2013:70)

Menurut Tohardi (2013:278) Karier merupakan jenjang (pekerjaan) yang pernah dipegang (dijabat) oleh seseorang selama orang tersebut bekerja di organisasi atau perusahaan. Untuk itu orang yang mempunyai karier yang baik, berarti ia selalu menempati pekerjaan atau jabatan yang baik pula. Pekerjaan atau jabatan yang baik dalam pengertian ini adalah pekerjaan yang sifatnya menantang, lebih bergengsi, lebih besar wewenang dan tanggung jawabnya di mana semua itu akan berdampak pula pada semakin besarnya kompensasi (upah/gaji) yang akan diterima oleh buruh/karyawan atau pekerja tersebut. (Tohardi, 2012:278)

Karier seseorang berkembang dan tidak berkembang bukanlah semata karena faktor nasib. Justru faktor yang paling dominan dalam melancarkan karier seseorang adalah faktor usaha. Maksudnya dengan usaha yang keras dari karyawan yang bersangkutan untuk maju, mengembangkan diri dan menjadi karyawan yang handal. Walaupun dalam kenyataannya, tidak sedikit karier berkembang karena usaha yang dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. (Tohardi, 2012:280)

Karir merupakan dambaan setiap orang. Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Disamping itu karir seseorang tidak hanya tergantung pada dirinya sendiri tetapi juga tergantung pada :

1. Sikap Atasan

Apakah dirinya sendiri mendukung sepenuhnya terhadap kesempatan seseorang mencapai sesuatu yang diharapkan melalui karirnya.

2. Pengalaman

Tohadi (2012:280) mengatakan bahwa dengan adanya perencanaan pengembangan karir yang baik maka seseorang akan termotivasi meningkatkan kinerjanya dan berprestasi setinggi-tingginya.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:342) berpendapat bahwa karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja seseorang sepanjang hidupnya. Disini tampak bahwa karir menyangkut perjalanan hidup seseorang dalam usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan Mondy dan Noe (2018:300) berpendapat bahwa *A career I general course that a person chooses to pursue through out his ao her working life.*

Perencanaan Karir amat penting artinya bagi seseorang dan menuntut pemahaman diri agar apa yang diharapkan dapat tercapai. Oleh karena itu setiap masalah yang dihadapi harus dapat diselesaikan dengan penuh arif dan bijaksana.

3. Pendidikan

Nawawi (2013:289-291) berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan suatu rangkaian (urutan) posisi atau jabatan yang ditempati oleh seseorang selama kehidupan tertentu.

4. Prestasi

Pada kenyataannya karir seseorang kadang kala tidak sebaik apa yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal misalnya rentang yang ada dalam struktur organisasi dan prestasi yang dimiliki tidak mendukung atau jalur/jangkar karir tidak sesuai dengan seseorang.

5. Sikap dan Prilaku

Mondy dan Noe (1996:313) berpendapat bahwa *A problem for many individuals who aspire to move up ward in an organization is plateauing. Plateauing occurs when an employee's job funcions and work content remain the same because of a lack of promotial opportunities with the firm.*

Sedangkan Mas'ud (2002:204) mengatakan bahwa *proten career* merupakan karir yang disesuaikan dengan kondisi yang berkembang. Jadi seorang karyawan dalam bekerja atau berkarir dapat berubah-ubah pekerjaan atau karirnya. Oleh Ference et al (1997) dikatakan bahwa *A plateau is difined as the point in the career where the likelihood of additional hierarchical promotion is very low. Career plateau are natural cosequence of the way organizational are shaped.*

Pernyataan ini mengidentifikasi bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalani kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tugasnya.

2.2.5. Pengertian dan Peran Kepuasan Kerja

Memperoleh kepuasan kerja merupakan dambaan setiap orang, namun tidak setiap orang akan merasakan atau memperoleh kepuasan kerja seperti yang diinginkan. Banyak hal yang menyebabkan ketidakpuasan kerja dapat terjadi salah satunya karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dole dan Schroder (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan rea), dalam Testa (12013) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif terhadap hasil penilaian dari suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan Wright dan Staw (2013) mengatakan kepuasan kerja merupakan area yang penting dalam mempelajari organisasi karena pengaruh dalam penilaian kinerja karyawan. Linz (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa secara positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Weiss and Cropanzano (1996) mengatakan bahwa kerja sebagai evaluasi dan pendapat yang positif atau negatif dari situasi atau tugas.

Menurut Robbins (2013: 139) istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan

pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sedangkan Moore (2013) dalam Panggabean (2014: 128) mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.

Menurut As'ad (2014) kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang tidak sama. Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh setiap individu sesuai dengan sistem nilai yang berlaku terhadap dirinya. Selanjutnya dikatakan As'ad (1950) bahwa semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya. Robbins (2013) mengemukakan bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja adalah, kerja yang secara mental menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Berbagai definisi tentang kepuasan kerja telah dibuat oleh para ahli. Diantaranya adalah Wexley dan Yukl dalam As'ad (2017), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: "*Job satisfaction is the way an employee feels about his job*". Kepuasan kerja perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Siagian menuliskan bahwa "kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya" (Siagian, 2000). Dari definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seseorang seperti malas, rajin, produktif, apatis, dan lain-lain. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya.

Ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Definisi-definisi tersebut meskipun berbeda namun. Pada hakekatnya mempunyai ciri-ciri yang sama serta mengandung arti bahwa kepuasan kerja itu merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya.

Apabila pegawai tergantung dalam suatu organisasi, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan. Jadi kepuasan kerja berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian-bagian seseorang.

Kepuasan bisa diperoleh dalam lingkungan kerja, yaitu rasa bangga, puas dan keberhasilan melaksanakan tugas dan pekerjaan samapi tuntas. Prestasi atau hasil kerja memberikan seseorang status sosial dan pengakuan dari lingkungan masyarakat.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa:

- a. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.
- b. Seorang manajer harus bisa membagikan rangsangan agar karyawan menyukai pekerjaannya dan bisa menambahkan kepuasan pada karyawan. Sebab kemajuan itu sendiri bukan disebabkan oleh sifat dari pekerjaan akan tetapi lebih banyak disebabkan oleh situasi lingkungan dan konteks sosial.

Sementara pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi itu timbul justru karena adanya prestasi kerja yang tinggi. Karena dengan prestasi kerja yang tinggi mengakibatkan balas atau penghargaan yang tinggi pula dan penghargaan yang tinggi kalau dirasakan adil dan memadai akan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.5.1. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Berkaitan dengan aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan, secara khusus, Kreitner dan Kinicki (1998) dalam buku Panggabean (2014: 129) mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Sementara itu, Blau (2013) juga dalam buku Panggabean (2014: 129) mengemukakan bahwa selain terhadap hal-hal tersebut diatas, kepuasan kerja juga relevan terhadap penilaian prestasi. Ini berarti bahwa :

1. Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefits*), insentif, atau pemberhentian.
2. Kepuasan kerja bukan merupakan suatu konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensi yang lain.

2.2.5.2. Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja

Robbins (2001: 149) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Kerja yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang

menciptakan kobosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Jika perusahaan dapat memenuhi keinginan karyawan tersebut maka karyawan kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Dan karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya dan merepotkan.

4. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

5. Jangan lupakan kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan individu yang lebih terpuaskan (Holland). Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (*sama dan sebangun*) Dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Dan karena sukses ini, mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

6. Ada dalam gen

Riset mengemukakan bahwa sebagian besar dari kepuasan beberapa orang ditentukan secara genetis. Artinya, disposisi seseorang terhadap hidup "positif atau negatif" ditentukan oleh bentuk genetiknya, bertahan sepanjang waktu dan dibawa serta ke dalam disposisinya terhadap kerja.

2.2.6. Pengertian dan Peran Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Menurut Morrow komitmen organisasi terbangun bila masing-masing individu mengembangkan tiga sikap yang saling berhubungan terhadap organisasi. Tiga sikap tersebut adalah:

1. Pemahaman atau penghayatan dari tujuan perusahaan (identification).
2. Perasaan terlibat dalam suatu pekerjaan (involvement), pekerjaan adalah menyenangkan.
3. Perasaan loyal (loyalty), perusahaan adalah tempat kerja dan tempat tinggal.

Mathis dan Jackson (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers dalam (Yuwaliatin, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan,

dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya

Menurut Luthans (2015 : 130) komitmen organisasi merupakan :

1. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu.
2. Sebuah kemauan yang kuat untuk berusaha mempertahankan nama organisasi.
3. Keyakinan yang kuat dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Steers (2013 : 142-143) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keikatan terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai keikatan yang tinggi memperlihatkan :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.
2. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut.
3. Kepercayaan akan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jadi keikatan bila dibandingkan dengan keterikatan meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan majikannya dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Menurut pendapat dari Porter, Angle dan Perry (dalam Ivan Budi Yuwono, 2013 : 38) komitmen organisasi yang kuat dijelaskan sebagai kesesuaian dengan tujuan organisasi dan kemauan berusaha keras untuk kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang lebih kuat umumnya terdapat pada karyawan yang bekerja cukup lama, yaitu karyawan yang telah mengalami kesuksesan personal organisasi, dan mereka yang dalam kelompok kerja yang berkomitmen pada organisasi biasanya mempunyai

daftar absen yang baik, taat pada kebijaksanaan perusahaan, dan tingkat turn over yang lebih rendah.

Pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu institusi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi atau tempat kerja menjadi rumah kedua bagi seseorang karena dari tempat kerja yang bersangkutan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen yang tinggi dari semua anggota organisasi. Kritner dan Kinicki (2013:247) mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Menurut Mathis dan Jackson (2013 :99) yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

1. Tingkat Kepercayaan

Callaghan 1995 dalam Rizqi, Herizon, dan Yudi (2013) menyatakan bahwa kepercayaan dapat diartikan sebagai kepercayaan (belief) atau keyakinan (conviction) suatu pihak terhadap pihak lain atau terhadap suatu hubungan (relationship)

Moorman, Deshpande, dan Zaltman (2013) dalam Rizqi, Herizon, dan Yudi (2013) mendefinisikan kepercayaan sebagai keinginan untuk menggantungkan diri pada mitra bertukar yang dipercayai. Dalam penelitian ini kepercayaan diasumsikan sebagai kepercayaan (confidence) terhadap orang atau pihak tertentu.

2. Penerimaan Tenaga Kerja

Mathis dan Jackson (2013 dalam Koesmono (2017:52) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam suatu organisasi tersebut.

3. Loyalitas

Loyalitas adalah respon perilaku yang bersifat bias dan terungkap secara terus-menerus oleh pengambil keputusan dengan memperhatikan satu atau lebih merek alternative dari sejumlah merek sejenis dan merupakan fungsi proses psikologis. Namun perlu ditekankan bahwa hal tersebut berbeda dengan perilaku beli ulang, loyalitas pelanggan menyertakan aspek perasaan didalamnya, Dharmmesta (1999).

4. Keinginan Dalam Organisasi

Meyer, et al (2013) mengatakan makin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi berdampak pada keinginan untuk menjalankan kegiatan lain yang harus dijalankan dalam organisasi.

5. Motivasi

Badudu (2013:158) mendefinisikan Motivasi sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa motivasi merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau medapat kepuasan dengan perbuatannya.

2.2.7. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen

Teori path-goal adalah suatu model kontijensi kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada initiating structure dan consideration serta teori pengharapan motivasi. Dasar teori ini adalah bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan.

Menurut teori path-goal suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sebuah

sumber kepuasan saat itu atau masa mendatang. Perilaku pemimpin akan memberikan motivasi sepanjang (1) membuat bawahan merasa butuh kepuasan dalam pencapaian kinerja yang efektif dan (2) menyediakan ajaran, arahan, dukungan dan penghargaan yang diperlukan dalam kinerja efektif. Untuk pengujian pernyataan ini, Robert House mengenali empat perilaku pemimpin :

1. *Directive-Leader*

Yaitu membiarkan bawahannya mengetahui apa yang diinginkan dari mereka, jadwal kerja yang harus diselesaikan dan memberikan panduan khusus tentang bagaimana menyelesaikan tugas-tugas.

2. *Supportive Leader*

Yaitu bersikap ramah dan memperlihatkan kepedulian terhadap kebutuhan bawahan.

3. *Participative Leader*

Yaitu berkonsultasi dengan bawahannya dan menerima saran-saran mereka sebelum membuat suatu keputusan.

4. *Pemimpin Achievement - Oriented*

Yaitu mengatur tujuan-tujuan yang memiliki tantangan dan mengharapkan bawahan bekerja pada kinerja tertinggi mereka.

(Robbins, 2012 : 17)

Sedangkan menurut Koesmono (2017:62) Kepemimpinan berpengaruh terhadap stress kerja, bagi seorang pemimpin menyerahkan sebagian Widodareninya untuk menuntut kepercayaan kepada anggotanya. Anggota dapat menjalankan apa yang diinginkan oleh pemimpin apabila memperoleh kepercayaan dan ketidak percayaan akan menyebabkan loyalitas menurun bahkan hilang.

2.2.8. Pengaruh Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen

Teori *path goal* memasukkan empat gaya kepemimpinan yaitu: kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi. Dengan menggunakan salah satu gaya kepemimpinan tersebut, maka pemimpin berusaha mempengaruhi persepsi bawahannya dan memotivasinya dengan cara mengarahkan mereka pada kejelasan tugas-tugasnya, pencapaian tujuan, keputusan kerja dan pelaksanaan kerja yang efektif (Thoah M, 2013 : 296-298).

Munandar (2013) dalam Koesmono (2017: 47) menegaskan kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Pada kenyataannya tidak menutup kemungkinan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang akan menyebabkan munculnya stress kerja bagi yang bersangkutan. Robbins (2016) dalam Koesmono (2017: 47) mengatakan bahwa tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasakan berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Dengan banyaknya tuntutan kerja yang harus dilakukan oleh para karyawan maka tingkat stress kerja yang dialami para karyawan juga tinggi. Dan itu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Maka seharusnya pihak perusahaan harus segera mengatasi hal tersebut agar tidak berakibat fatal.

Tuntutan tugas merupakan faktor terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepatannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. (Koesmono, 2017:62)

2.2.9. Pengaruh Karir Stagnan Terhadap Komitmen

Karier merupakan dambaan dari setiap orang. Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi ataupun perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karier yang dicita-citakan. Tetapi jika dalam kurun waktu tertentu jenjang karir seorang tidak mengalami suatu kemajuan, maka akan menimbulkan suatu stress kerja yang akan berdampak pada kinerja seorang karyawan. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang dimungkinkan adanya hambatan karir dalam menjalani kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada stress kerja yang akan menyebabkan ketidakpuasan dalam menjalankan tugas sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Pengaruh karir stagnan terhadap stress kerja dilandasi oleh Teori ERG dimana teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu Mangkunegara (2012 : 98) :

a. *Existence needs* (kebutuhan akan keberadaan)

Kebutuhan yang berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti: makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, serta keamanan kondisi kerja.

b. *Relatedness needs* (kebutuhan akan keterkaitan)

Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja.

c. *Growth needs* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

Allen et. Al (2013 dalam Koesmono (2017:62) mengatakan bahwa *job content plateau* dapat dilihat sebagai hal biasa dalam organisasi dan mempunyai dampak pada stress kerja seseorang baik negatif (*distress*) maupun positif (*eustress*), hal ini juga dialami oleh seseorang dalam bekerja sehingga yang bersangkutan lebih mengutamakan tugas dan imbalan yang diperoleh ketika bertugas.

2.2.10. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Stress merupakan suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar lingkungan. Kritner dan Kinicki (2013) dalam Koesmono (2017:52) mengatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Semua itu merupakan gejala-gejala stres yang harus segera diatasi secara tepat bila terjadi dalam suatu organisasi. Terlambat mengatasi dapat menimbulkan hal hal yang fatal terhadap komitmen organisasi dimana tujuan-tujuan dari organisasi tidak dapat diwujudkan.

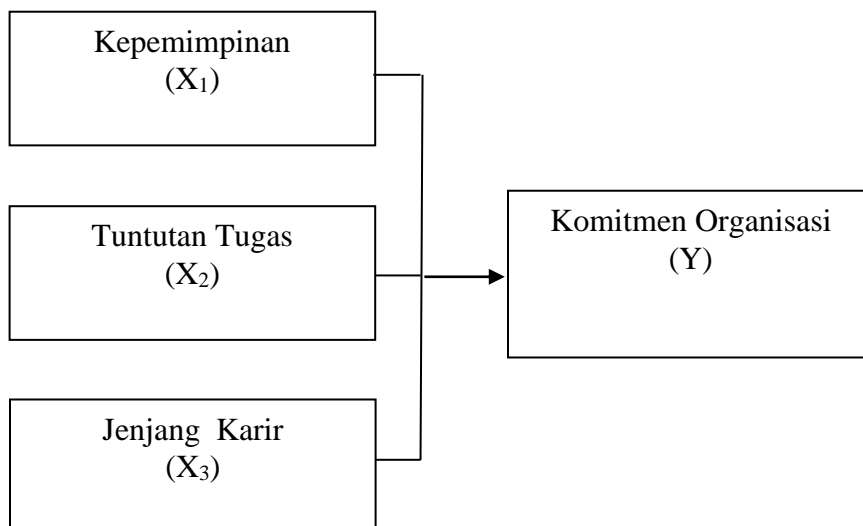
Dalam teori Herzberg menyatakan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja dapat sangat menentukan sukses atau kegagalan individu itu. Menurut Herzberg, faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja terpisah dan beda dari faktor-faktor yang menghantar ke ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer yang berusaha menghilangkan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja dapat membawa ketentraman, tetapi belum tentu motivasi. Mereka akan menenteramkan angkatan kerja bukannya memotivasi mereka. Akibatnya, karakteristik seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, penyeliaan, hubungan antar-pribadi, kondisi kerja dan telah dicirikan oleh Herzberg sebagai faktor-faktor higiene. Jika memadai, orang-orang tidak akan tak terpuaskan; tetapi mereka juga tidak akan puas. Jika kita ingin memotivasi orang pada pekerjaannya, Herzberg menyarankan untuk menekankan prestasi, pengakuan kerja itu sendiri, tanggung jawab dan pertumbuhan. Inilah karakteristik yang dianggap orang sebagai mengganjar secara intristik (Robbins, 20013 :169-170)

Setiap orang dalam kehidupan sehari-hari akan diwarnai dengan *stress* kerja baik yang bersifat positif maupun negatif pada dirinya. Berbagai jenis stress yang muncul pada diri seseorang yang akan memberikan nilai tambah

apabila dikelola dengan baik dan dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan usaha-usaha pencarian dalam organisasi terhadap apa yang diinginkan (Koesmono, 2017:50). Dalam organisasi pada umumnya seorang karyawan apabila telah bergabung dalam suatu situasi dituntut untuk memberikan loyalitas yang tinggi demi tercapainya organisasi. Komitmen organisasi sangat diperlukan bagi semua karyawan karena berhasil atau tidaknya suatu usaha untuk mencapai tujuan harus dilandasi komitmen organisasi yang tinggi dari semua anggota organisasi. (Koesmono, 2017:52)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran yang mendasari dilakukannya penelitian ini dalam bentuk gambar adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

1. Diduga kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi
2. Diduga kepemimpinan, tuntutan tugas, jenjang karir, berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi
3. Diduga variable tuntutan tugas berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Juliandi (2013:56) penelitian dalam permasalahan deskriptif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji dan menjelaskan bagaimana suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

3.2 Deskripsi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Deskripsi Operasional

Variabel-variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X_1)

Adalah menyerahkan sebagian tanggung jawab kepada pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi, agar pegawai dapat menjalankan apa yang diinginkan. Indikator yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu (Koesmono, 2007:48):

- a. Kemampuan Manajerial
- b. Mampu Mengarahkan
- c. Kepercayaan Anggota

2. Tuntutan Tugas (X_2)

Merupakan beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif. Indikator yang terkait dengan tuntutan tugas yaitu (Koesmono, 2007:49):

- a. Tingkat Kesulitan
- b. Kondisi Kerja
- c. Persyaratan kerja

3. Karir Staknan(X_3)

Merupakan jenjang karir yang tidak meningkat atau tidak berubah yang dialami pegawai. Indikator yang berpengaruh terhadap Karir staknan yaitu (Tohardi, 2002:281):

- a. Sikap Atasan
- b. Pengalaman
- c. Pendidikan

4. Komitmen Organisasi (Y)

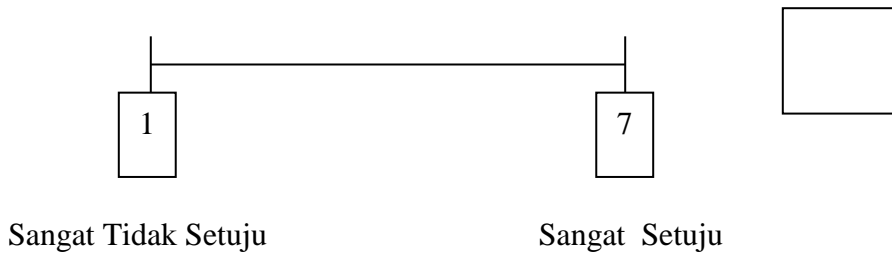
Merupakan keikatan pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi terhadap organisasi sebagai sifat hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan seorang yang mempunyai keikatan yang tinggi. Indikator yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (Koesmono, 2007:52):

- a. Tingkat Kepercayaan
- b. Tujuan Organisasi
- c. Loyalitas

3.2.2 Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval (*interval scale*) yang merupakan skala pengukuran yang menyatakan kategori, peringkat dan jarak construct yang diukur Sekaran (2006;18). Sedangkan metode pengukuran sikapnya menggunakan skala likert (*Likert Scale*) yaitu metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju dan ketidaksetujuannya terhadap subyek, obyek atau kejadian tertentu. Angka penelitian tujuh (7) merupakan batas yang menyatakan urutan setuju atau tidak setuju. Sekaran (2006;31).

Digunakan jenjang 1 – 7 dalam penelitian ini mengikuti pola serbagai berikut, misalnya



Tanggapan atau pendapat tersebut dinyatakan dengan memberikan sikap yang berada dalam dalam rentang nilai 1 sampai 7 pada masing – masing skala, dimana nilai 1 menunjukkan terendah dan nilai 7 merupakan nilai tertinggi.

3.2.3 Teknik Penentuan Sampel

1. Populasi

Merupakan jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi juga merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari serta menarik kesimpulannya (Sugiyono, 2001 : 72). Populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (1999 : 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi sebanyak 45 orang.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi, yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut, karena itu sebuah

sampel harus merupakan representatif dari sebuah populasi, (Sumarsono, 2002 : 44) Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian sensus karena seluruh anggota populasi merupakan sampel penelitian, sehingga besarnya sampel adalah sebanyak 45 orang Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data Sekunder yang diperoleh dari Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi.

a. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi melalui penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Pegawai Pemerintah Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi yang berhubungan dengan penelitian

3.3.2 Pengumpulan Data

a. Wawancara

Melakukan wawancara untuk memperoleh informasi atau data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Sekaran (2006;67).

b. Kuisioner

Memberikan angket daftar pertanyaan kepada responden. Sekaran (2006;82), dimana responden dapat memilih jawaban yang sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup).

c. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek yang diteliti.

3.4 Instrumen Penelitian

3.4.1. Uji Asumsi Klasik

Untuk mendukung keakuratan hasil model regresi, maka perlu dilakukan penelusuran terhadap asumsi klasik yang meliputi asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Hasil dari asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut :

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran VIF (Varians Inflation Factor), yaitu : (Ghozali, 2001 : 57)

1. Jika besaran VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika besaran VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut terdapat heteroskedastisitas. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2001 : 60). Sedangkan kriteria pengujiannya adalah:

- a. Nilai probabilitas $> 0,05$ berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- b. Nilai probabilitas $< 0,05$ berarti terkena dari heteroskedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi diantara anggota – anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam rangkaian waktu (seperti pada data return waktu atau time series data) atau yang tersusun dalam rangkaian ruang (seperti pada data silang waktu atau cross sectional). (Sumodiningrat, 2002 : 231). Uji autokorelasi bertujuan untuk

menguji apakah dalam suatu regresi linear ada korelasi kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mengetahui ada tidaknya gejala autokorelasi maka perlu dilihat tabel Durbin Watson dengan jumlah variabel bebas (k) dan jumlah data (n) sehingga diketahui dL dan du maka dapat diperoleh distribusi daerah keputusan atau tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2001: 61).

3.4.2. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total sebuah pertanyaan dalam suatu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi *pearson product moment* (Sugiyono 2004 : 214)

Suatu butir pertanyaan valid terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari $\alpha = 0,05$ antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total seluruh butir pertanyaan.

Suatu butir pertanyaan adalah tidak valid jika nilai signifikansinya melebihi $\alpha = 0,05$ atau tidak terdapat korelasi yang signifikansi antara butir pertanyaan tersebut dengan skor total seluruh butir pertanyaan.

3.4.3. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas atau kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam menguji reliabilitas

pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan uji statistic *Alpha Cronbrach*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbrach $\alpha > 0,6$ (Salimun, 2000).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1. Regresi Linear Berganda

a. Uji F (Uji secara serempak)

Tujuan melakukan uji F adalah untuk menguji signifikansi secara simultan. Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau pengaruh antara variabel-variabel bebasnya secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikatnya yaitu preferensi merek (Y), maka digunakan koefisien korelasi berganda.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 (N-m - 1) }{ M(1-R^2) } \quad (\text{Sugiyono, 2003 : 224})$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel

M = Banyaknya variabel bebas

Pengujian integritas dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut.

Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :

- 1) Jika $F_{hit} > F_{tab}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima yang berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hit} < F_{tab}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak yang berarti variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

b. Uji t (Uji parsial)

Tujuan melakukan uji t adalah menguji tingkat secara parsial. Digunakan untuk mengetahui secara signifikan tidak pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya dengan ketentuan sebagai berikut :

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{(r^2)(n - 2)}}{1 - r}$$

Keterangan :

1 = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t tabel.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria penolakan dan penerimaan H_0 :

- 1) Jika $F_{\text{hit}} > F_{\text{tab}}$, maka H_0 ditolak dan H_i diterima yang berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{\text{hit}} < F_{\text{tab}}$, maka H_0 diterima dan H_i ditolak yang berarti variabel bebas secara parsial memiliki gangguan yang tidak signifikan terhadap variabel terikat.

BAB 4

GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Kecamatan Widodaren

Secara geografis Desa Widodaren terletak pada posisi $7^{\circ}21'-7^{\circ}31'$ Lintang Selatan dan $110^{\circ}10'-111^{\circ}40'$ Bujur Timur. Topografi ketinggian desa ini adalah berupa daratan sedang yaitu sekitar 156 m di atas permukaan air laut. Berdasarkan data BPS kabupaten Ngawi tahun 2014, selama tahun 2014 curah hujan di Desa Widodaren rata-rata mencapai 2.400 mm. Curah hujan terbanyak terjadi pada bulan Desember hingga mencapai 405,04 mm yang merupakan curah hujan tertinggi.

Secara administratif, Desa Widodaren terletak di wilayah Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi dengan posisi dibatasi oleh wilayah desa-desa tetangga. Di sebelah Utara berbatasan dengan desa Dadapan Kecamatan Widodaren. Di sebelah Barat berbatasan dengan Desa Sidorejo kecamatan Widodaren. Di sisi Selatan berbatasan dengan Desa Ploso Kecamatan Widodaren, sedangkan di sisi timur berbatasan dengan desa Patalan Kecamatan Widodaren.

Jarak tempuh Desa Widodaren ke ibu kota kecamatan adalah 0,5 km, yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 5 menit. Sedangkan jarak tempuh ke ibu kota kabupaten adalah 32 km, yang dapat ditempuh dengan waktu sekitar 1,5 jam.

Luas Wilayah Desa Widodaren adalah 695,676 Ha. Luas lahan yang ada terbagi ke dalam beberapa peruntukan, yang dapat dikelompokkan seperti untuk fasilitas umum, pemukiman, pertanian, perkebunan, kegiatan ekonomi dan lain-lain. Luas lahan yang diperuntukkan untuk pemukiman adalah 157,280 Ha. Luas lahan yang diperuntukkan untuk Pertanian adalah 454,659 Ha. Luas lahan untuk ladang tegalan dan perkebunan adalah 77,807 Ha. Sedangkan luas lahan untuk fasilitas umum adalah sebagai

berikut: untuk perkantoran 2 Ha, sekolah 2,520 Ha, olahraga 1,56 Ha, dan tempat pemakaman umum 2,111 Ha.

Wilayah Desa Widodaren secara umum mempunyai ciri geologis berupa lahan tanah hitam yang sangat cocok sebagai lahan pertanian dan perkebunan. Secara prosentase kesuburan tanah Desa Widodaren terpetakan sebagai berikut: sangat subur 224,659 Ha, subur 205 Ha, sedang 25 Ha, tidak subur/ kritis 0 Ha.

Hal ini memungkinkan tanaman padi untuk dapat panen dengan menghasilkan 8 ton/ ha. Tanaman jenis palawija juga cocok ditanam di sini. Berdasarkan data yang masuk tanaman palawija seperti kedelai, kacang tanah, kacang panjang, jagung, dan ubi kayu, ubi jalar, serta tanaman buah seperti mangga, pepaya, melon dan pisang juga mampu menjadi sumber pemasukan (income) yang cukup handal bagi penduduk desa ini. Untuk tanaman perkebunan, jenis tanaman tebu merupakan tanaman andalan. Kondisi alam yang demikian ini telah mengantarkan sektor pertanian secara umum menjadi penyumbang Produk Domestik Desa Bruto (PDDB) terbesar yaitu Rp 10.511.860.000 atau hampir 45% dari Produk Domestik Desa Bruto (PDDB) Desa yang secara total mencapai Rp. 22.607.605.000.

Kondisi perumahan masyarakat Desa Widodaren sebagian besar masih kurang layak huni. Dari 2.618 buah rumah yang ada, hanya sekitar 806 buah rumah saja yang terbuat dari tembok, sementara lainnya dari papan kayu dan bambu. Mengingat kondisi ekonomi masyarakat desa Widodaren \pm 65 % masih kurang mampu. Maka pilihan utama pembangunan desa Widodaren adalah usaha ekonomi produktif dan peningkatan SDM.

Tugas :

- (1) Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

- (2) Camat sebagaimana di maksud pada ayat (1) juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan meliputi :
- a) mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat ;
 - b) mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum ;
 - c) mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan ;
 - d) mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum ;
 - e) mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan ;
 - f) membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan ; dan
 - g) melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Fungsi:

- a) pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat ;
- b) pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban ;
- c) pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan ;
- d) pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum ;
- e) pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan ;
- f) pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan ;
- g) pelaksanaan pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati ; dan

h) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Subyek Penelitian

Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dengan jumlah kuesioner sebanyak 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di lingkungan Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi Di Sidoarjo

1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.1. Dalam Tabel 5.1 terlihat bahwa dari 45 responden 30 responden (62.5%) adalah laki-laki, 15 responden (38.5%) perempuan.

Tabel 4.1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	62.5
Perempuan	15	38.5
Total	45	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

2. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 45 orang responden diperoleh gambaran responden berdasar usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasar Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1	< 26 th	5	17
2	26 – 35 th	10	21
3	36 – 45 th	15	37
4	> 45 th	15	25
	Total	45	100

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah mereka yang berusia antara 26 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau sebesar 21 %, sisa responden berusia dibawah 26 tahun sebanyak 8 orang atau sebesar 17 % dan responden berusia antara 36 sampai 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 37 %. Serta responden yang berusia lebih dari 45 tahun sebanyak 15 orang responden atau 25%.

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Asumsi Klasik

5.1.1 Autokorelasi

Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dengan metode Uji Durbin-Watson d.

Tabel 5.1. Data Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.490 ^a	.240	.185	1.04661	2.180

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kepemimpinan, Tuntutan Tugas

b. Dependent Variable: Kinerja

Patokan :

Angka D-W di bawah -2 ada autokorelasi (positif)

Angka D-W di atas $+2$ ada autokorelasi (negatif)

Angka Berada diantara -2 sampai $+2$ Tidak ada Autokorelasi

Untuk asumsi klasik yang mendeteksi adanya autokorelasi di sini dilihat dari hasil analisis yang menunjukkan hasil bahwa nilai Durbin Watson sebesar 2.180, hal ini menunjukkan TIDAK adanya gejala autokorelasi.

5.1.2 Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinier pada model regresi linier berganda yang dihasilkan dapat dilakukan dengan menghitung nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 5.2 Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a										
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	11.795	2.081		5.668	.000						
	Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006	.340	.415	.397	.968	1.033	
	Tuntutan Tugas	.221	.108	.283	2.043	.048	.241	.304	.278	.967	1.034	
	Jenjang Karir	.258	.113	.492	2.400	.023	.181	.214	.191	.980	1.020	

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Lampiran

Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa pada bagian *collinearity statistics*, nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10, yang artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinier.

5.1.3 Heteroskedastisitas

Penyimpangan asumsi model klasik yang lain adalah adanya heteroskedastisitas. Artinya, varians variabel dalam model tidak sama (konstan). Hal ini bisa diidentifikasi dengan cara menghitung korelasi Rank Spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas.

Tabel 5.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Correlations			
		Komitmen Organisasi	Kepemimpinan	Tuntutan Tugas	Jenjang Karir
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	-.340 [*]	.241	.181
	Sig. (2-tailed)		.387	.110	.234
	N	45	45	45	45
Kepemimpinan	Pearson Correlation	-.340 [*]	1	.154	.105
	Sig. (2-tailed)	.387		.311	.494
	N	45	45	45	45
Tuntutan Tugas	Pearson Correlation	.241	.154	1	.109
	Sig. (2-tailed)	.110	.311		.476
	N	45	45	45	45
Jenjang Karir	Pearson Correlation	.181	.105	.109	1
	Sig. (2-tailed)	.234	.494	.476	
	N	45	45	45	45

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pada variabel X1, X2 dan X3, TIDAK mempunyai korelasi yang signifikan antara residual dengan variabel bebasnya,(nilai Sig lebih besar dari 0,05) maka hasil analisis ini dapat disimpulkan seluruh variabel penelitian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

5.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrumen menunjukkan suatu stabilitas hasil pengamatan. Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbrach Alpha, yaitu dinyatakan dalam nilai α yang dapat dikatakan reliabel apabila nilai Cronbrach Alpha $> 0,60$ (Nunnally dalam Ghozali, 2001 : 133).Dari hasil pengujian tersebut diperoleh nilai reliabilitas data dari masing-masing variabel seperti yang diuraikan dalam tabel berikut, dimana semakin tinggi nilai koefisien yang didapatkan maka reliabilitas data yang diperoleh juga semakin tinggi.

Tabel 5.4 Reliabilitas Data Masing-masing Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Alpha	Keterangan
X ₁	0,799	0,60	Reliabel
X ₂	0,721	0,60	Reliabel
X ₃	0,771	0,60	Reliabel
Y	0,794	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3

5.3. Uji Validitas (Validity test)

Pengujian validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi antara skor item pertanyaan dari masing-masing variabel dengan jumlah skor jawaban variabel yang bersangkutan. Apabila korelasi antara skor total dengan skor masing-masing pertanyaan signifikan , maka dapat

dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai validitas (Sumarsono, 2002 : 31).

Dasar pengambilan keputusan menurut Santoso (2002:277) :

- Jika r hasil positif, serta r hasil > 0.30 , maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil tidak positif, serta r hasil < 0.30 , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Koefisien korelasi masing-masing pertanyaan dari Variabel X_1 (Kepemimpinan) yang menunjukkan nilai validitas dari pertanyaan yang bersangkutan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.5 Validitas pertanyaan dari Variabel X_1 (Kepemimpinan)

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,770	0,30	Valid
2	0,809	0,30	Valid
3	0,374	0,30	Valid

Sumber : Lampiran

Koefisien korelasi masing-masing pertanyaan dari Variabel X_2 (Tuntutan Tugas) yang menunjukkan nilai validitas dari pertanyaan yang bersangkutan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.6 Validitas pertanyaan dari Variabel X_2 (Tuntutan Tugas)

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,399	0,30	Valid
2	0,530	0,30	Valid
3	0,559	0,30	Valid

Sumber : Lampiran

Koefisien korelasi masing-masing pertanyaan dari Variabel X_3 (Jenjang Karir) yang menunjukkan nilai validitas dari pertanyaan yang bersangkutan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.7 Validitas pertanyaan dari Variabel X₃ (Jenjang Karir)

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,390	0,30	Valid
2	0,572	0,30	Valid
3	0,661	0,30	Valid

Sumber : Lampiran

Koefisien korelasi masing-masing pertanyaan dari Variabel Y (Komitmen Organisasi) yang menunjukkan nilai validitas dari pertanyaan yang bersangkutan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.8 Validitas pertanyaan dari Variabel Y (Komitmen Organisasi)

Pertanyaan	r hasil	r tabel	Keterangan
1	0,656	0,30	Valid
2	0,635	0,30	Valid
3	0,526	0,30	Valid

Sumber : Lampiran

5.4. Uji Normalitas Data

Dalam pengujian normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorof-Smirnov dengan menggunakan program SPSS, dimana apabila nilai signifikansi (probabilitas) yang diperoleh lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditetapkan dalam penelitian (5%) maka data tersebut telah terdistribusi normal. (Santoso, 2001 : 97)

Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah :

- Jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih kecil dari 5%, maka distribusi adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikansi (nilai probabilitasnya) lebih besar dari 5%, maka distribusi adalah normal.

Tabel 5.9 Normalitas Data Masing-masing Variabel

Variabel	Kolmogorov-smirnov Z	Keterangan
X ₁	1.459	Normal
X ₂	2.308	Normal
X ₃	1.468	Normal
Y	1.517	Normal

Dari tabel 5.9 diatas, terlihat bahwa nilai probabilitas setiap variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi dari data adalah mengikuti pola distribusi normal.

5.5. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel 5.10 berikut ini.

Tabel 5.10 Koefisien Regresi

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.795	2.081		5.668	.000
	Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006
	Tuntutan Tugas	.221	.108	.283	2.043	.048
	Jenjang Karir	.258	.113	.492	2.400	.023

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.9 tersebut, maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 11.795 + 0.262 X_1 + 0.221 X_2 + 0.258 X_3 + e$$

Dengan asumsi bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , adalah nol atau konstan maka nilai Komitmen Organisasi (Y) adalah sebesar 11.795

Koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai 0.262 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Kepemimpinan (X_1) akan menaikkan nilai Komitmen Organisasi (Y) dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Tuntutan Tugas (X_2) diperoleh nilai 0.221 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Tuntutan Tugas akan menaikkan nilai Komitmen Organisasi dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

Koefisien regresi untuk variabel Jenjang Karir (X_3) diperoleh nilai 0.258 mempunyai koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Jenjang Karir akan menaikkan nilai Komitmen Organisasi dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah tetap.

5.6. Hasil Pengujian Uji F dan uji t

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5.11 Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.200	3	5.733	5.321	.010 ^a
	Residual	45.911	41	1.095		
	Total	59.111	44			

a. Predictors: (Constant), Jenjang Karir, Kepemimpinan, Tuntutan Tugas

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan uji F pada tabel 5.11 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$), berarti Kepemimpinan (X_1), Tuntutan Tugas (X_2), Jenjang Karir (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Organisasi.

Tabel 5.12 Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.795	2.081		5.668	.000
	Kepemimpinan	.262	.090	.404	2.918	.006
	Tuntutan Tugas	.221	.108	.283	2.043	.048
	Jenjang Karir	.258	.113	.492	2.400	.023

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kepemimpinan (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.006. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. Variabel Tuntutan Tugas (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Tuntutan Tugas (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. Variabel Jenjang Karir (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.023. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih besar dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Jenjang Karir (X_3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,010. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ (sig $< 5\%$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Jenjang Karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Dari hasil pengujian yang ditunjukkan, diperolehnya Faktor Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat dikarenakan seorang pemimpin sudah menggunakan kemampuan manajerialnya dengan semaksimal mungkin. Dimana perilaku pemimpin akan berdampak pada bawahannya dalam menjalankan tugas yang sudah menjadi kewajibannya, sehingga pemimpin tersebut seharusnya memberikan contoh perilaku yang baik bukan perilaku yang buruk. Hal tersebut didukung oleh pendapat Koesmono (2007:62) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, bagi seorang pemimpin menyerahkan sebagian Widodareninya untuk menuntut kepercayaan kepada anggotanya.

Faktor Job Demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat dikarenakan Job Demand yang diberikan kepada para karyawan sudah terlalu banyak sehingga tidak tertutup kemungkinan bahwa seseorang akan merasa terbebani dengan tugasnya. Tampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompensasi serta skill yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada Komitmen Organisasi yang bersangkutan. Hal ini telah ditegaskan oleh Munandar (2001) dalam Koesmono (2007:47) yang menyatakan kepemimpinan tuntutan tugas adalah beban kerja yang terdiri dari kombinasi aktivitas secara kuantitatif maupun kualitatif.

Untuk faktor Career Stagnation berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Faktor Job Stress. Hal tersebut dapat disebabkan karier seseorang bisa berkembang. Dimana karir merupakan dambaan setiap orang.

Oleh karenanya setiap langkah dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karir yang dicita-citakan. Adanya karir seseorang yang meningkat tersebut dapat menambah beban seseorang, sehingga dengan bertambahnya beban yang diterimanya maka seseorang tersebut akan menimbulkan kejenuhan yang akan berdampak dengan Job Stress. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Allen et. Al (1998) dalam Koesmono (2007:62) yang mengatakan bahwa job content plateau dapat dilihat sebagai hal biasa dalam organisasi dan mempunyai dampak pada Komitmen Organisasi seseorang baik negatif (distress) maupun positif (eustress), hal ini juga dialami oleh seseorang dalam bekerja sehingga yang bersangkutan lebih mengutamakan tugas dan imbalan yang diperoleh ketika bertugas.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka akan diketahui hasil sebagai berikut :

- a. Variabel kepemimpinan, tuntutan tugas dan jenjang karir berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja pada Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi
- b. Variabel kepemimpinan, tuntutan tugas dan jenjang karir berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja pada Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi
- c. Variabel Tuntutan tugas, merupakan variable paling dominan dalam mempengaruhi stres kerja pada Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi

6.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan dalam pengambilan keputusan, antara lain sebagai berikut :

1. Pihak Desa Sekarputih Kecamatan Widodaren Kabupaten Ngawi hendaknya lebih memperhatikan dan mengutamakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawannya, sehingga para karyawan tersebut tidak mudah jenuh dalam melaksanakan tugasnya, yang akan berakibat karyawan tersebut menjadi stres dan sulit untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
2. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, disarankan agar lebih menambah jumlah respondennya sehingga akan lebih mengetahui pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, 2013, *Manajemen Pemasaran Dan Pemasaran Jasa*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Gibson, Donnely, Ivancevich, 2016 *Manajemen*, jilid I, Edisi ke-9, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cardoso, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Andi Offset, Jakarta.
- Hair, J.F. et. Al, 2014 *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey
- Handoko, Hani. T, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE dan LMP2M AMP-YKPN, BPFE, Yogyakarta.
- Jones, Kahanar, 2013, *Misi dan Visi. 50 Perusahaan Terkenal di Dunia*, Interaksara, Batam Center.
- Kamisa, 2017, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Penerbit Kartika, Surabaya
- Kinman dan Russel, 2014, *The Role of Motivation to Learn in Management Education*. Journal of Workplace Learning Vol.13 No.4 PP 132-149.
- Koesmono, Teman H, 2017, *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*, Vol 7 No.1 April 2007 :47-66
- Kritner dan Kinicki, 2013, *Organizational Behavior*, Richard D. Irwin INC.
- Linz, Susan J., 2013, *Job Satisfaction Among Russian Wokers*, William Davidsons Institute Working paper, research Fellow William Davidsons Institute University of Michinigan pp.8-15.
- Luthans, Fred, 2014, *Organizational Behavior, Sixth Edition*, Singapore:Mc Graw Hill Book Co.
- Koesmono, Teman, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas Dan Career Plateau Terhadap Stress Kerja, komitmen organisasi Dan OCB Perawat Rumah Sakit Haji Surabaya*, Vol. 7, No.4, April.

- Mas'ud, 2014, *Akuntansi Manajemen Buku 2*, Edisi empat, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Martoyo, Sosilo, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- 2015, *Human Resource Management*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press.
- Nirman, Umar, 2014, *Perilaku Organisasi*, CV. Citra Media, Surabaya.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Sugiyono, 2017, *Statistik Untuk Penelitian*, Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Suprihanto dkk, 2013, *Perilaku Organisasi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta.