

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Dinas Sosial Kota Palopo

Ahmad Syawal Sennong Pakata, Muh Shadri Kahar Muang, Arvita.*

IAIN Palopo; ahmad_syawal_sp@iainpalopo.ac.id

IAIN Palopo; muh_shadri@iainpalopo.ac.id

IAIN Palopo; arvita@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada komitmen organisasional pegawai yang memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung kelangsungan hidup dan perkembangan institusi, dimana penulis tertarik untuk melakukan penelitian empiris tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Sosial Kota Palopo". Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif pada Dinas Sosial. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Sosial yakni 123 orang. Dengan metode sample sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing telah memiliki nilai loading (original sampel) faktor diatas 0,5 dan dikategorikan sudah sangat baik (valid) untuk selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional

PENDAHULUAN

Salah satu perilaku pegawai yang dapat terpengaruh oleh perubahan organisasi tersebut adalah komitmen organisasional pegawai. Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu kondisi psikologis yang mencirikan keterkaitan antar pegawai dengan organisasinya. Komitmen organisasional tersebut dapat menjadi penentu kelangsungan hubungan pegawai dengan organisasinya (Rashid, 2003). Hal ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki peran yang strategis dalam menentukan kelangsungan hidup institusi.

Secara konseptual ada beberapa faktor yang bisa memengaruhi komitmen

organisasional pegawai, baik faktor kepribadian yang timbul dari diri pegawai itu sendiri, maupun faktor lingkungan dan organisasional di mana pegawai tersebut bekerja. Sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian empiris yang pernah dilakukan Zhu (2004), Chen *et al.* (2004), Avolio *et al.* (2004), Rowden (2002); di mana komitmen organisasional pegawai dipengaruhi persepsi pegawai terhadap kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Selain kepemimpinan, persepsi pegawai terhadap budaya organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai; hal ini sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian Silverthorne (2004), McMurray *et al.* (2004) dan Rashid *et al.* (2003) dimana persepsi pegawai terhadap budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai. Selain kepemimpinan serta budaya organisasi; kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi komitmen organisasional pegawai (Okpara, 2004; Lok, 2001; Babacus, 1996).

Mengingat komitmen organisasional pegawai mempunyai peranan penting dan strategis dalam mendukung kelangsungan hidup juga perkembangan institusi, untuk itu penulis tertarik melakukan sebuah penelitian empiris dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Sosial Kota Palopo".

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Rashid *et al.* (2003) melakukan penelitian yang membahas perihal bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian dilakukan terhadap institusi-institusi yang terdaftar di Kuala Lumpur Stock Exchange, dengan jumlah responden sebanyak 202 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan alat analisis korelasi dan regresi. Pada hasil penelitian menjelaskan bahwa secara empiris budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh Rashid *et al.* (2003) tersebut selaras dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Cohen (2000) dan Geiger (1998), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Silverthorne (2004) melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada 3 institusi-institusi baja di Taiwan yang memiliki budaya organisasi berbeda. Sampel dipilih secara random sebanyak 120 dari masing-masing institusi. Alat analisis yang digunakan pada penelitian tersebut yakni *product moment correlation*. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan jika budaya organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasional, selain itu juga terbukti pula jika budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan psikologis yang menandakan keterikatan antar seorang pegawai dan organisasinya. Kelangsungan hubungan antara pegawai dengan organisasinya ditentukan oleh komitmen organisasional (Rashid, 2003). Meyer dan Allen (1991) berpendapat komitmen organisasional adalah sebuah konstruk yang meliputi kemauan, kewajiban serta kebutuhan yang dimanifestasikan dalam tiga komponen yakni *affective*, *continuance* dan *normative* (Clugston, 2000).

Gaya Kepemimpinan

Gaya merupakan ragam cara melakukan gerakan dan tingkah laku dengan kekuatan, kesanggupan dan dengan sikap. Dari kata tersebut dapat diartikan bahwa gaya adalah ragam cara yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain dengan kekuatan atau kesanggupannya. Mungkin karena keputusan dalam mengidentifikasi kepemimpinan, para teoritis manajemen sudah berusaha mengilustrasikannya dalam berbagai gaya. Kepemimpinan adalah sebuah proses yang rumit/kompleks. Menurut Fisher pemimpin adalah medium atau orang yang memproses sesuatu untuk bertindak untuk melakukan sesuatu atas dasar informasi yang diperoleh.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada dasarnya adalah sebuah konsep yang mengarah ke suatu sistem pemaknaan bersama yang dianut seluruh kelompok organisasi tersebut, yang membedakannya dengan organisasi lain (Robbins, 2003). Cushway dan Lodge (Nawawi, 2003) mengemukakan budaya organisasi sebagai bentuk kepercayaan serta nilai-nilai yang menjadi gagasan utama yang dianut para kelompok organisasi untuk melaksanakan kegiatan organisasinya. Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2001) berpendapat bahwa budaya organisasi ialah bentuk pendapat yang dimiliki, kemudian diterima secara tersirat oleh suatu golongan serta menetapkan bagaimana golongan tersebut merasakan, memikirkan, yang kemudian menimbulkan reaksi yang beragam terhadap lingkungan sekitarnya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif pada proses Dinas Sosial, khususnya pada level pengambil keputusan operasional terendah yaitu pimpinan di tingkat elit. Semua data dikumpulkan melalui proses wawancara pada semua pelaku yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan untuk setiap perencanaan tenaga kerja. Setelah itu akan data-data yang ada akan dibuktikan tingkat validitasnya dengan justifikasi metoda triangulasi.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Dinas Sosial Kota Palopo, yang dimulai pada bulan Maret sampai Mei 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Sosial Kota Palopo. Jumlah seluruh pegawai Dinas Sosial yang dianggap sebagai ukuran populasi adalah 123 orang.

Adapun kriteria pengambilan sampel yang digunakan pada penentuan sampel penelitian ini yaitu: (1) pegawai tetap, (2) telah menjadi pegawai tetap minimal 2 tahun, dan (3) tidak memiliki jabatan struktural tertentu. Ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sesuai dengan persyaratan analisis data yang akan digunakan. Menurut Hair et al. (2006) untuk analisis model struktural, ukuran sampel disarankan 100-200. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan patokan dari Hair et al. (2006) tersebut, sehingga penulis tetapkan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara, kuessioner dan observasi. Ketiga metode pengumpulan data tersebut merupakan ciri khas pada penelitian kuantitatif.

Teknik Analisis Data

Metode pengujian hipotesis pada penelitian menggunakan Analisis Jalur (*path analysis*). Analisis jalur tersebut akan dilakukan dengan menggunakan program AMOS 4.1. Sebelum model atau hasil analisis digunakan untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kecocokan model (*goodness of fit*). Diagram jalur di atas persamaan strukturalnya ialah $Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian terdiri dari gambaran objek penelitian, uji validitas, uji reabilitas, deskripsi tanggapan responden, dan uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Uji validitas konstruk memperlihatkan seberapa baik hasil yang nantinya didapatkan dari pemakaian suatu pengukuran yang selaras dengan berbagai teori yang digunakan untuk menginterpretasikan sebuah konstruk, yakni dengan mengamati hubungan antar konstruk dengan item pertanyaan dan keterkaitan

dengan variabel yang lain, sehingga pada pengujian variabel digunakan dengan melihat nilai *outer loading*. Diagram jalur di atas persamaan strukturalnya ialah: $Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + e_1$

Uji validitas pada SmartPLS dinilai berdasarkan loading faktor indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut, rule of thumb yang digunakan untuk penelitian awal maksimum faktor apabila nilainya $\geq 0,30$ (*level of minimal*), untuk *loading factor* $\pm 0,40$ lebih baik dan $> 0,50$ dianggap sudah sangat baik. Atau nilai Tstatistik rangenya dua kali lebih besar daripada nilai-nilai standar error. Semakin tinggi nilai *loading factor* maka semakin penting peran loading dalam menginterpretasikan matriks faktor. Hasil uji validitas terhadap tanggapan responden bisa dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.1 Uji Validitas

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
X1.1 <- KEPEMIMPINAN	0.980	0.980	0.007	132.803	0.000
X1.2 <- KEPEMIMPINAN	0.982	0.983	0.003	340.284	0.000
X1.3 <- KEPEMIMPINAN	0.983	0.983	0.005	212.985	0.000
X1.4 <- KEPEMIMPINAN	0.982	0.982	0.003	299.051	0.000
X1.5 <- KEPEMIMPINAN	0.947	0.947	0.010	99.288	0.000
X2.1 <- BUDAYA ORGANISASI	0.902	0.901	0.018	49.547	0.000
X2.2 <- BUDAYA ORGANISASI	0.882	0.881	0.029	30.290	0.000
X2.3 <- BUDAYA ORGANISASI	0.940	0.940	0.014	68.652	0.000
X2.4 <- BUDAYA ORGANISASI	0.930	0.929	0.011	81.214	0.000
X2.7 <- BUDAYA ORGANISASI	0.894	0.894	0.024	37.179	0.000
Y1.1 <- KEPUASAN KERJA	0.867	0.868	0.028	30.642	0.000
Y1.2 <- KEPUASAN KERJA	0.927	0.928	0.015	61.890	0.000
Y1.3 <- KEPUASAN KERJA	0.907	0.906	0.026	35.436	0.000
Y2.1 <- KOMITMEN ORGANIS...	0.882	0.884	0.016	55.746	0.000
Y2.2 <- KOMITMEN ORGANIS...	0.825	0.819	0.062	13.383	0.000
Y2.3 <- KOMITMEN ORGANIS...	0.893	0.888	0.042	21.158	0.000

Sumber: Outer Loading Smart PLS (2020)

Dari tabel diatas bisa kita pahami bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi masing-masing telah memiliki nilai loading (original sampel) faktor diatas 0,5 dan dikategorikan sudah sangat baik(valid) untuk selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

Uji reliabilitas dalam *Smart Partial Least Square* digunakan untuk meng-ukur keakuratan, konsistensi serta ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur.Uji reliabilitas diukur dengan *composite reliability*. Hasil uji reabilitas variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2 Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit
BUDAYA ORGANISASI	0.967	0.973
KEPEMIMPINAN	0.987	0.990
KEPUASAN KERJA	0.884	0.928
KOMITMEN ORGANISASI	0.848	0.903

Sumber: Smart PLS (2020)

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap Cronbach alfa variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan sebesar 0,987, budaya organisasi sebesar 0.967, kepuasan kerja sebesar 0,884 kemudian komitmen organisasi sebesar 0.848. Kesemua variabel mempunyai nilai cronbach's alfa lebih besar daripada 0,7. Sehingga konstruk dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau sah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel kepemimpinan disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menjelaskan apabila kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil dari penelitian juga menunjukkan tanggapan responden tentang kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik

meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu dan tidak setuju akan kepuasan kerja yang saat ini dirasakan terhadap kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pegawai yang ditemui mengatakan bahwa untuk kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Palopo cukup baik namun terlalu kaku dan otoriter sehingga pegawai tidak leluasa bekerja sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kuswadi dalam Made Suprpta, dkk (2015) yang menjelaskan bahwa pemimpin sudah selayaknya bisa merasakan apa yang karyawannya butuhkan sehingga karyawan akan merasakan adanya kepuasan. Hal ini juga dipertegas dari pendapat Suhendi dan Anggara (2010:269) dalam Made Suprpta, dkk (2015) yang menyatakan bahwa pemimpin bisa mempengaruhi kepuasan kerja, keamanan, moral, kualitas kehidupan kerja, serta tingkat kinerja organisasi.

Made Suprpta, dkk (2015) dengan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan jika budaya organisasi semakin baik maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja pegawai yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju akan kepuasan kerja yang saat ini dirasakan terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada pegawai yang ditemui mengatakan bahwa untuk budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Palopo di rasakan belum

cukup baik sehingga perlu ada perbaikan sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel kepemimpinan terhadap komitmen organisasi disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan jika kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju akan komitmen organisasi yang saat ini dirasakan terhadap kepemimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan kepada pegawai yang ditemui mengatakan bahwa untuk kepemimpinan yang terkait dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Palopo memiliki sikap yang cukup baik namun terlalu kaku dan cenderung otoriter sehingga berdampak terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh budaya organisai terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dari hasil tersebut, menjelaskan apabila budaya organisasi semakin baik maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian memperlihatkan tanggapan responden tentang budaya organisasi dan komitmen organisasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju akan komitmen organisasi yang saat ini dirasakan terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pegawai yang ditemui mengatakan bahwa untuk budaya organisasi yang terkait dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang baik

sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap komitmen organisasinya dalam bekerja.

Hasil tersebut juga di dukung dengan penelitian Yiing dan ahmad (2009) yang berjudul *The Moderating Effects of Organizational Culture on the Relationships between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and between Organizational Commitment and Job Satisfaction, and Performance*

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uji statistik untuk variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi kerja. Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan apabila kepuasan kerja semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian memperlihatkan tanggapan responden tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju akan komitmen organisasi yang saat ini dirasakan terhadap kepuasan kerja . Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan pegawai yang ditemui mengatakan bahwa untuk kepuasan kerja yang terkait dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo memilki kepuasa kerja yang kurang baik sehingga sangat berdampak terhadap komitmen organisasinya dalam bekerja.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi jika di mediasi oleh kepuasan kerja .

Berdasarkan hasil tersebut, menunjukkan jika kepemimpinan semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi jika di mediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menjelaskan tanggapan responden tentang kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan

responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju akan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang saat ini dirasakan terhadap kepemimpinan Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada pegawai Dinas Sosial Kota Palopo yang ditemui mengatakan bahwa untuk kepemimpinan yang terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo memiliki kepemimpinan yang kurang baik antara pimpinan dan bawahan pegawai sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja nya dan komitmen organisasi dalam bekerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi .

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi jika di mediasi oleh kepuasan kerja .

Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa apabila budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian memperlihatkan tanggapan responden tentang budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menunjukkan rata-rata tanggapan responden yang tinggi/baik meskipun masih ada yang menunjukkan respon ragu ,tidak setuju dan sangat tidak setuju akan kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang saat ini dirasakan terhadap budaya organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepada pegawai Dinas Sosial Kota Palopo yang ditemui mengatakan bahwa untuk budaya organisasi yang terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memperlihatkan bahwa budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Palopo memiliki budaya organisasi yang kurang baik sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja dan mempengaruhi komitmen organisasinya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Palopo, yang berarti semakin baik kepemimpinan maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai

Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Sosial Kota Palopo, yang berarti semakin baik budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Palopo maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai .

Variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Palopo, yang berarti semakin baik kepemimpinan maka meningkatkan komitmen organisasi

Variabel budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Palopo, yang berarti semakin baik budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Palopo maka tidak akan meningkatkan komitmen organisasi kerja.

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas perhubungan Kota Palopo, yang berarti semakin baik kepuasan kerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palopo, maka akan meningkatkan komitmen organisasi

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Palopo jika dimediasi oleh kepuasan kerja, yang berarti semakin baik kepemimpinan di Dinas Sosial Kota Palopo akan meningkatkan komitmen organisasi jika di mediasi oleh kepuasan kerja .

Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Palopo, jika dimediasi oleh kepuasan kerja , yang berarti semakin baik budaya organisasi di Dinas Sosial Kota Palopo akan meningkatkan komitmen organisasi kerjanya jika di mediasi oleh kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. dan Meyer, J. P. 1990. "Organizational Socialization Tactics: A Longitudinal Analysis of Links to Newcomers' Commitment and Role Orientation." *Academy of Management Journal*, Vol. 33, No. 4, hal. 847-828.
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. 1997. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization." *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-19.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
- Cetin, M. O. 2006. "The Relationship between Job Satisfaction, Occupational and Organizational Commitment of Academics", *Journal of American Academy of Business*, Mar., 8, pp. 78
- Clugston, Michael. 2000. "The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave." *Journal of Organization Behavior*. Vol. 21 No. 4 (2000): 477-486.
- Feinstein A. H. 2000. "A Study of Relationships between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees", Departement of Food and Beverage, University of Nevada, Las Vegas.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32.
- Iverson, R.D. and Buttigieg D.M. 1998. "Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can The Right Kind of Commitment be Managed?". Working Paper, Department of Management, University of Melbourne.
- Kreitner, K. dan Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, F. 2005. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Edisi Kesepuluh. Andi Offset, Yogyakarta.
- Feinstein A. H. 2000. "A Study of Relationships between Job Satisfaction and Organizational Commitment among Restaurant Employees", Departement of Food and Beverage, University of Nevada, Las Vegas.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press, Jakarta.
- Nawawi, H. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi. *Sosio e-Kons*, 10(1), 28-38.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, and I. Gede Riana. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen Organisasional dan kualitas layanan." *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* (2014).
- Rashid Z. A., et al. 2003. "The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance", *The Journal of Management Development*, 22, 7/8, p. 708.
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Fourth Edition, John Willey & Sons, New York.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung.

- Suprpta, Made dkk. (2015). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 4, 44744.
- Yiing, L. H., & Ahmad, K. Z. B. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Xaverius, S. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Yukl, G. 2005. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Indeks, Jakarta.