

**PENGARUH KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI, KEPUASAN
KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Karyawan Kantor Dinas Kesehatan Cilacap)

Oleh:

FARAH NUR FAUZIYYAH

Farahnur02@gmail.com

Dosen Pembimbing

Tri Maryati, S.E.,M.M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Phone : +62274387656 ext. 117 fax : +622743874387646

Email : info.feb@umy.ac.id

Web : www.umy.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kesehatan Cilacap. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dan ditunjukkan pada 95 Karyawan PNS pada Kantor Dinas Kesehatan Cilacap. Teknik analisis data ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership variables that serve, job satisfaction, and organizational commitment to employee performance at Cilacap Health Office. The data used in this study was collected through questionnaires and shown on 95 Employees of civil servants at the Office of Health Cilacap. This data analysis technique includes reliability test, validity test, and classical assumption.

The results of this study show that serving leadership has a positive and significant impact on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and organizational commitment has a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Serving Leadership, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang sangat maju dengan ditandai (Gomes, 2003) adanya perubahan-perubahan yang sangat pesat pada kondisi perekonomian secara cepat dan keseluruhan, hal ini disebabkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku organisasi dan para tenaga kerja. Salah satunya bagaimana organisasi secara cepat menghadapi sebuah perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan terjadi tidak hanya perubahan dari eksternal maupun internalnya salah satunya adalah dari tenaga kerja. Perubahan organisasi mengharapkan kinerja maksimal agar mencapai kesuksesan dan keunggulan bagi perkantoran karena pada dasarnya kinerja yang mempengaruhi kemajuan kantor secara keseluruhan. Untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya perubahan sumber daya manusia. Dalam suatu sistem perubahan sumber daya manusia pada umumnya merupakan salah

satu modal dan memegang peranan penting dalam mencapai tujuan kantor. Oleh karena itu kantor dinas kesehatan perlu melakukan transformasi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki oleh kantor tersebut. Menurut (Patterson, 2003 dalam Bonar Hutapea, 2012) mendefinisikan *servant leadership* sebagai pemimpin yang dapat melayani dengan memfokuskan pada karyawan dan dimana karyawan adalah suatu pertimbangan utama dan organisasi adalah pertimbangan selanjutnya.

Akan tetapi, sebaliknya jika sistem kepemimpinan yang diterapkan perkantoran tersebut tidak baik, maka membawa seluruh organisasi didalamnya akan mendapatkan penurunan kualitas yang berdampak pada kinerja karyawannya. Adapun Kepuasan kerja adalah dimana keadaan emosional yang positif yang berada didalam diri karyawan merupakan hasil dari pengukuran pengalaman kerja seseorang menurut (Malthis, 2006) ketidakpuasan muncul disaat harapan-harapan ini tidak terpenuhi oleh diri sendiri. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan dengan komitmen dan merupakan salah satu komponen yang dituju sebelum seorang karyawan berkomitmen dan sangatlah berpengaruh penting. Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tersebut dengan tujuan dan keinginan tetap bertahan dalam organisasinya tersebut (Robbins dan Judge,2008). . Dan komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan terciptanya keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi membangun suatu komitmen didalam diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Malthis,2009) kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

PENURUNAN HIPOTESIS

Kepemimpinan yang telah diterapkan dalam suatu perusahaan menjadikan karyawan memiliki pedoman untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Jika kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman serta kepemimpinan yang bisa membangun komunikasi yang baik terhadap karyawannya maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya untuk memajukan perusahaannya.

Dari hasil penelitian terhadulu dari Muhammad Aji (September 2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel intervening. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Shinta Rahmawati (November 2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai vaiabel intervening. Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Lia Anggreny Purwandari (Juni 2016) Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY). Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan menjadi hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai bentuk rasa emosional atas apa yang telah diberikan didalam organisasi. Dengan adanya kepuasan yang sewajarnya bagi karyawan akan membuat karyawan memiliki keinginan untuk teteap meningkatkan kinerjanya pada kantor dinas didalam organisasinya.

Dari hasil penelitian terdahulu dari Titik Rosita (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Yang hasilnya menyatakan bahwa adanya kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ayini Permata Sari (2016) melakukan penelitian mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pekerja kontrak. yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Surwadi (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

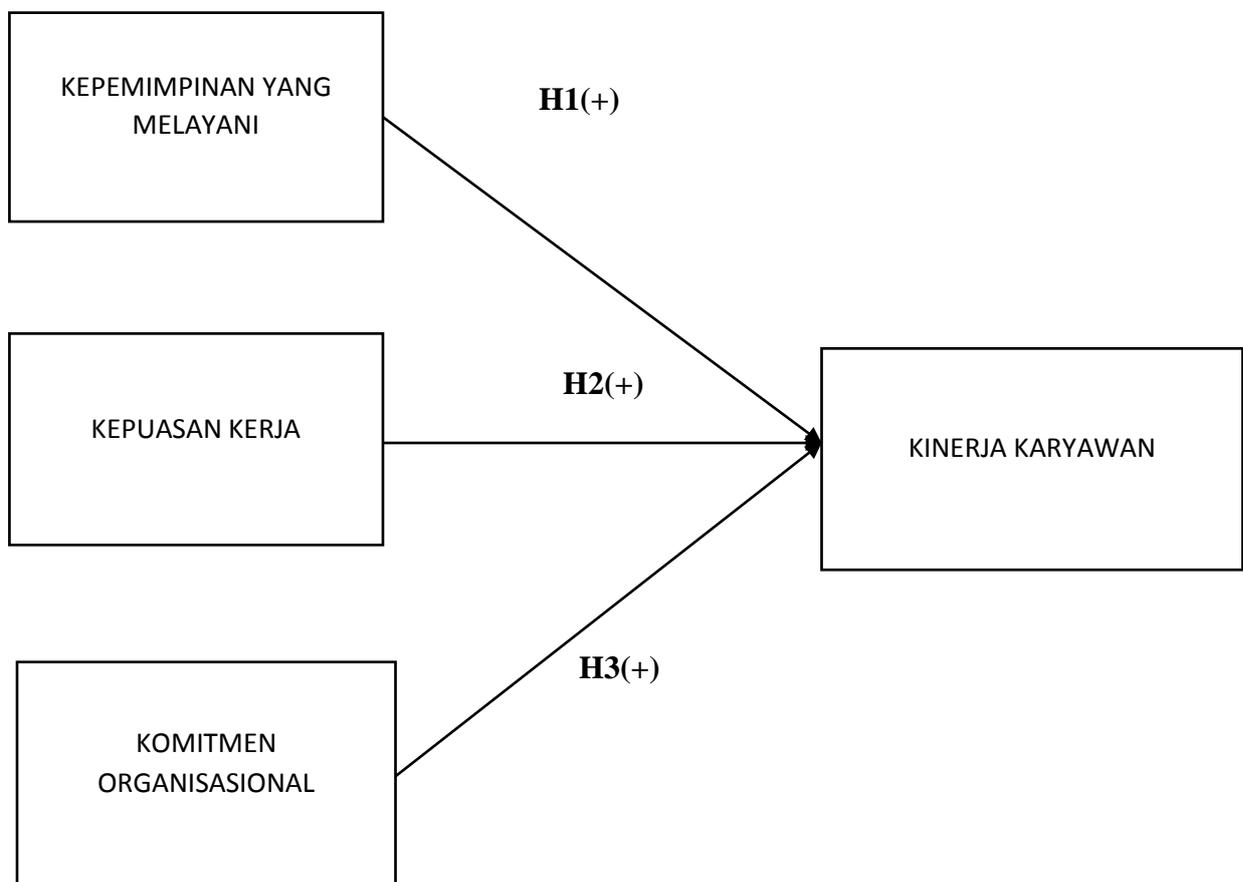
Komitmen organisasi yang muncul dari dalam diri seorang karyawan akan membuat karyawan akan tetap setia pada organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan, sehingga karyawan yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi serta akan meningkatkan kinerja yang semaksimal mungkin.

Dari hasil penelitian terdahulu Komang Joni Udayana (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang hasilnya menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Marsudi Engang Sri Rejeki (2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial. yang menyatakan hasilnya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara yang hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

MODEL PENELITIAN



Gambar 2.1 Model penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Objek/ subjek penelitian

Subjek penelitian merupakan tujuan utama yang akan digunakan sebagai bahan dasar dalam pengambilan data pada penelitian, biasanya karyawan atau pegawai. Pada penelitian ini

subjeknya yaitu seluruh karyawan PNS. Pada penelitian ini objek yang ditunjukkan yaitu di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Dimana pengambilan sampel ditunjukkan kepada responden yang sesuai dengan kriteria sehingga dapat memberikan informasi yang akurat.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan alat kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi dua bagian, diantaranya: bagian pertama berkaitan dengan identitas responden dan bagian kedua merupakan pertanyaan tentang kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS serta untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi nilai rata-rata, maksimal, minimal dan nilai standar deviasi. Berikut hasil dari analisis statistik deskriptif:

a. Kepemimpinan Yang Melayani

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kepemimpinan yang melayani yang digunakan dalam penelitian ini:

Statistik Deskriptif Kepemimpinan Yang Melayani

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KYM_1	95	3	5	3.89	0.535
KYM_2	95	2	5	3.89	0.691
KYM_3	95	1	5	3.82	0.825
KYM_4	95	1	5	3.92	0.724
KYM_5	95	2	5	3.85	0.757
KYM_6	95	1	5	3.86	0.794
KYM_7	95	1	5	4.01	0.792
KYM_8	95	1	5	3.83	0.859
KYM_9	95	2	5	3.85	0.757
KYM_10	95	1	5	3.98	0.812
				3.89	0.754

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kepemimpinan yang melayani* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,89 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,754

b. Kepuasan Kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif kepuasan kerja

Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	95	2	5	3.93	0.688
KK_2	95	2	5	3.94	0.769
KK_3	95	1	5	3.75	0.875
KK_4	95	1	5	3.46	0.920
KK_5	95	1	5	3.73	0.736
KK_6	95	1	5	3.69	0.685
KK_7	95	2	5	3.94	0.697
KK_8	95	1	5	3.87	0.854
KK_9	95	2	5	3.97	0.627
KK_10	95	2	5	3.99	0.574
				3.82	0.742

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kepuasan kerja* memiliki nilai terendah 1 dan nilai

tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,82 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,742

c. Komitmen Organisasional

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel komitmen organisasional yang digunakan dalam penelitian ini:

Statistik Deskriptif Komitmen Organisasional

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO_1	95	1	5	3.46	0.769
KO_2	95	2	5	3.60	0.642
KO_3	95	3	5	3.94	0.501
KO_4	95	1	5	3.06	1.009
KO_5	95	1	5	3.18	0.875
KO_6	95	1	5	3.12	0.921
KO_7	95	2	5	3.77	0.643
KO_8	95	1	5	3.61	0.704
KO_9	95	2	5	3.71	0.742
				3.49	0.756

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *komitmen organisasional* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,49 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,756

d. Kinerja Karyawan

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini:

Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KK_1	95	2	5	4.06	0.697
KK_2	95	2	5	4.03	0.778
KK_3	95	2	5	3.94	0.697
KK_4	95	1	5	3.72	0.846
KK_5	95	2	5	4.13	0.606
KK_6	95	2	5	3.88	0.616
KK_7	95	2	5	3.99	0.555
KK_8	95	2	5	3.99	0.592
KK_9	95	2	5	3.92	0.663
				3.96	0.672

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari 95 sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel *kinerja karyawan* memiliki nilai terendah 1 dan nilai tertinggi 5 dengan nilai rata-rata 3,96 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 0,672.

Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogorov smirnov. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.09383270
	Absolute	.088
Most Extreme Differences	Positive	.088
	Negative	-.040
Kolmogorov-Smirnov Z		.857
Asymp. Sig. (2-tailed)		.455

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui nilai *asympt.sig* sebesar $0,455 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model regresi linier klasik adalah bahwa gangguan (*disturbance*) yang muncul dalam regresi adalah homoskedastisitas, yaitu semua gangguan tadi mempunyai varian yang sama. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	batas	Keterangan
Pemimpin Yang Melayani	0.224	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Kepuasan Kerja	0.598	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas
Komitmen Organisasional	0.086	>0,05	Tidak terjadi heterokedasitas

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas lebih besar dari 5%, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

c. Uji Multikolineartias

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

Uji Multikolineartias

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pemimpin Yang Melayani	0.412	2.429	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.376	2.660	Tidak terjadi multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0.701	1.426	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikansi uji F dan uji t adalah sebagai berikut:

Menerima H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ artinya pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Beta	t hitung	Sig t	Keterangan
Pemimpin Yang Melayani	0.213	1.997	0.049	Signifikan
Kepuasan Kerja	0.387	3.464	0.001	Signifikan
Komitmen Organisasional	0.279	3.408	0.001	Signifikan
F hitung	40.583			
Sig F	0.000			
Adjusted R Square	0.558			

a. Uji Regresi Simultan (uji F)

Berdasarkan Regresi Simultan, diperoleh nilai F-hitung sebesar 40,583 dengan probabilitas $(p) = 0,000$. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$, Pemimpin Yang Melayani, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional secara simultan mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan.

b. Uji Regresi Parsial (uji t)

$$Y = 0.213X_1 + 0.387X_2 + 0.279X_3 + e$$

1. Pemimpin Yang Melayani

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 1,997 koefisien regresi (beta) 0,213 dengan probabilitas $(p) = 0,049$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik pemimpin yang melayani yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,464 koefisien regresi (beta) 0,387 dengan probabilitas $(p) = 0,001$. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Komitmen Organisasional

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,408 koefisien regresi (beta) 0,279 dengan probabilitas (p) = 0,001. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas (p) \leq 0,05 dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan PNS yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Cilacap secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Besar pengaruh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,558. Artinya, 55,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin yang melayani, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi variabel lain seperti disiplin kerja, budaya organisasi dan lainnya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pemimpin Yang Melayani Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemimpin Yang Melayani berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 1,997 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Pemimpin merupakan seseorang yang tindakan dan perilakunya menjadi contoh bagi pengikut. Keputusan yang ditentukan oleh pemimpin akan diikuti oleh karyawan. Selain cerdas dan bijaksana, pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu melayani karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang dibangun dengan

perilaku melayani akan menumbuhkan kedekatan emosional. Hal itu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja (Handoyo, 2010).

Servant leadership dapat ditunjukkan dari *love* (kasih sayang) dan rendah hati (*humility*). Setiap karyawan yang mendapatkan kasih sayang dan kepedulian dari pemimpin, para bawahannya akan berkomitmen untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu. Selain itu, seorang pemimpin yang rendah hati bukanlah pemimpin yang mencela kekurangan bawahan, melainkan pemimpin yang tidak memandang diri sendiri sebagai pihak yang selalu benar dan pihak lain dalam posisi salah. Ia juga harus memiliki rasa kasih yang kuat. Ketika bawahannya melakukan kesalahan, tidak menegur dengan cara-cara yang menyakitkan hati, tetapi dengan caracara santun dan manusiawi, sehingga dapat mendorong kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Spears, 2010).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji (2016) telah menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemimpin yang melayani karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Shinta Rahmawati (November 2012) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Lia Anggreny Purwandari (Juni 2016) Pengaruh servant leadership dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada Child Development Sponsor Program Compassion Indonesia Cluster DIY). Dari hasil penelitian menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,464 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2007:185).

Menurut Prawirosentono (2008) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Dimana pihak perusahaan memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka yang akan merasa untung adalah perusahaannya itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Prayuginingsih, 2011).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayini Permata Sari (2016), hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Titik Rosita (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Yang hasilnya menyatakan bahwa adanya kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Surwadi (2011) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja, kinerja karyawan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3,408 dengan probabilitas dimana angka tersebut signifikan.

Komitmen organisasi merupakan tanggapan afektif terhadap organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan komitmen organisasi dalam bentuk yang berbeda namun memiliki kesamaan arti. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerja dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (Wirawan, 2009).

Menurut Sulianti (2009), karyawan merasa bahwa sikap dan nilai yang dianutnya sejalan dengan nilai-nilai yang ditetapkan dalam organisasi maka akan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, hal ini penting dalam upaya meningkatkan kinerja. Komitmen yang tinggi dari karyawan akan didapatkan perusahaan jika karyawan dilibatkan dalam segala macam permasalahan yang menyangkut perusahaan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dengan perusahaan, maka tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Marsudi Engang Sri Rejeki (2012) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan mempunyai peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, jika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Komang Joni Udayana (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT.Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja yang hasilnya menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara yang hasilnya menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

pada kantor Dinas Kesehatan Cilacap. Dari analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dapat ditarik simpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis 1 diperoleh bahwa kepemimpinan yang melayani berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis 2 diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis 3 diperoleh bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. SARAN

1. Bagi Perusahaan

Bagi Dinas Kesehatan Cilacap diharapkan penelitian ini dalam pertimbangan masukan maupun kontribusi. Berkaitan dengan kepemimpinan yang disarankan untuk memberikan peningkatan dukungan bagi karyawannya supaya karyawan tersebut lebih merasakan mendapatkan perhatian yang baik yang diberikan oleh atasannya. Kemudian untuk meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawannya maka diharapkan untuk memberikan bonus ataupun upah sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dan untuk tingkat kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Cilacap sudah sangat baik, maka diharapkan dapat memberikan motivasi ataupun dorongan untuk karyawan supaya dapat selalu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

2. Bagi Karyawan

Berkaitan dengan komitmen organisasional, karyawan disarankan untuk dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang menyertainya supaya dapat menjalankan

peran dalam organisasi tersebut dengan baik karena kita ingin tetap berada ataupun berkontribusi secara langsung dalam organisasi. Karyawan juga diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja dengan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu supaya kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Cilacap akan terus menerus meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel seperti variabel budaya , lingkungan dan motivasi kerja supaya dapat mengetahui apakah variabel tersebut dapat digunakan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan, baik yang telah diketahui sebelumnya maupun yang tidak diduga, sehingga hasil penelitian yang dicapai belum memberikan hasil yang memuaskan. Salah satu yang menjadi batasan permasalahan penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yang hanya menggunakan kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam, sehingga tanggapan yang diterima masih belum akurat dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Brunout Sebagai Variabel Intervening. *Management analysis journal* 5 (3).
- Arifin, N. (2012). ANALISIS KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KINERJA, DAN KEPUASAN KERJA PADA CV. DUTA SENENAN JEPARA. *Jurnal Economia*, Volume 8, Nomor 1,.
- Astohar. 2012. Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi. *Jurnal STIE Totalwin Semarang* Vol.3 No.2.
- Endres, G.M. & Mancheno-Smoak, L. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*; Spring 26 (1).
- Gibson. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Edisi Kelima, Jilid 1 Ahli Bahasa Djarkasih, Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro Semarang: Edisi Keempat.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro Semarang: Edisi Keempat.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro Semarang: Edisi Keempat.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Program SPSS*. Badan Penerbit Diponegoro Semarang: Edisi Keempat.
- Handaru, Agung Wahyu, dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turn over Pada Divisi Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* /Vol. 3 (1)

- Handoko, & Hani. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . Jakarta: BPFE.
- Handoyo, Seger. 2010. Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. Makara, *Sosial Humaniora*, Vol. 14, No. 2, Desember 2010: 130-140.
- Hasibuan, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Andri.2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Melalui Komitmen Organisasi Karyawan (*Studi Karyawan PT.Hero Sakti Motor Malang*). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. *Skripsi*.
- L.Mathis, R., & John H.Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba empat,edisi pertama.
- Margaretha, M., & Yanuar Aditia Prasetio. (2012). *Pengaruh servant leadership,organisational citizenship behavior,kecocokan orang organisasi serta identifikasi organisasi*.
- Mira, W. s., & Meily margaretha. (Mei 2012). Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasional dan organization citizenship behavior. *Jurnal manajemen*, Vol.11.,No.2.
- Muizu, W. O. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan teori dan praktik*. PT Indeks,Jakarta: Permata Puri Media jl. Topaz Raya C2 No.16 Kembang Utara-Jakarta Barat.
- P.Robbins, S., & Timothy A.Judge. (2008). *Pelaku Organisasi Organizational*. Salemba Empat,Edisi Kedua belas.
- Purwanto, Agus, & Dyah Ratih Sulistyastuti. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

- Prayuginingsih (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Buruh Wanita di Gudang Tembakau Tempu Rejo Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. *Jurnal Agritech*, Vol 13, No 1.
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 (6), 4-10.
- Ratnawati, S., & Euis Soliha. (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*.
- Rivai, P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Divisi Buku Pilihan.
- Rosita, T., & Tri Yuniati. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening* .
- Sari, A. P., & Komang Ardana. (2016). *Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Kontrak*.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Spears. (2010), *The Journal of Virtues & Leadership*, Vol.1, p.25-30. School of Global Leadership & Entrepreneurship: Regent University.
- Udayana, K. J. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT.Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015*.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirayanti, T.T. (2011). Sebuah survei mengenai *servant leadership* dalam organisasi kemahasiswaan dan unit-unit kegiatan mahasiswa. *Skripsi*. Tidak Dipublikasikan. Jurusan Akuntansi, Universitas Kristen Maranatha.