

**ANALISIS MANAJEMEN ORGANISASI DAN ORIENTASI
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh :
SEPTIAN GUNAWAN
NIM. 1717201168

**JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H. SAIFUDDIN
ZUHRI PURWOKERTO**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Septian Gunawan
NIM : 1717201168
Jenjang : S-1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syar'iah
Program Studi : Ekonomi dan Keuangan Syar'iah
Judul Skripsi : Analisis Manajemen Organisasi Dan Orientasi
Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja
Pegawai(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten
Cilacap)

Menyatakan bahwa naskah Skripsi berjudul ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 05 Juni 2022



Septian Gunawan
NIM. 1717201168

PENGESAHAN

ANALISIS MANAJEMEN ORGANISASI DAN ORIENTASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)

Yang Disusun Oleh **Septian Gunawan (NIM 1717201168)** Program Studi **Ekonom Syari'ah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **15 Juni 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)** Oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Penguji I/ Ketua Sidang



H. Sochimih, Lc., M.Si.

NIP.19691009 200312 1 001

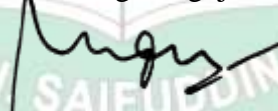
Penguji II/Sekretaris Sidang



Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.

NIP. 19881003 201903 1 015

Pembimbing/Penguji III



Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I

NIP.19731014 200312 1 002

Purwokerto, 20 Juni 2022
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Pubrowokerto
di-
Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

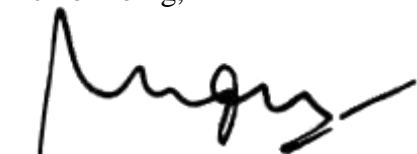
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari Septian Gunawan, NIM. 1717201168 yang berjudul:

**ANALISIS MANAJEMEN ORGANISASI DAN ORIENTASI
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** (S.E).

Wssalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 06 Juni 2022
Pembimbing,



Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I
NIP.19731014 200312 1 002

**ANALISIS MANAJEMEN ORGANISASI DAN ORIENTASI
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI
(Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)**

**SEPTIAN GUNAWAN
1717201168**

E-mail : gunawanseptian262@gmail.com

Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Dalam sebuah perusahaan guna mendapat kepuasan kerja tinggi, perusahaan akan selalu menghadapi faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu perencanaan tugas, pengaturan tugas, memimpin tugas, bimbingan tugas, pemotivasian, pengorganisasian, pengawasan, pelaporan, *staffing*, serta memproyeksikan tugas dalam manajemen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data primer yang diimplementasikan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang memiliki jumlah 43 responden dan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* (SRS).

Kemudian teknik analisis data menggunakan uji *rank spearman* dan regresi ordinal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : 1) pada hasil uji *rank spearman* ditemui adanya hubungan antara manajemen organisasi dengan kepuuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. 2) pada hasil uji korelasi *rank spearman*, Terdapat hubungan sedang antara orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. 3) pada hasil uji regresi ordinal mendapatkan hasil, variabel manajemen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. 4) pada hasil uji ordinal variabel orientasi kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. 5. pada hasil uji *Korkondansi Kendal W* terdapat hubungan kuat secara beriringan antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Manajemen Organisasi, Orientasi Kepemimpinan

**ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AND
LEADERSHIP ORIENTATION TO EMPLOYEEYS' JOB
SATISFACTION**
(Case Study at the Department of Transportation of Cilacap Regency)

**SEPTIAN GUNAWAN
1717201168**

E-mail : gunawanseptian262@gmail.com

Department of Islamic Economics and Finance, Faculty of Islamic Economics and
Business
State Islamic University Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

In a company in getting the highest job satisfaction, the company always faces some factors that influence the job satisfaction such as task planning, task management, task-oriented leadership, guidelines task, motivating, coordinating, monitoring, reporting, staffing, and organizational project management. This research is aimed to determine the effect of organizational management and leadership orientation to employees' job satisfaction at Department of Transportation in Cilacap Regency.

This research is field research and was conducted with a quantitative research method. The primary data implemented in this study were collected through a questionnaire which had a total of 43 respondents and used the Simple Random Sampling (SRS) technique.

Then the data analysis methods of this research were used Spearman rank test and ordinal regression. As a result of the study, it can be concluded that: 1) Based on the result of rank spearman test, it was found that there is a relationship between organizational management to employees' job satisfaction of Cilacap Department of Transportation; 2) Based on the result of the Spearman rank correlation test, it was found that there is moderate relationship between leadership orientation to employees' job satisfaction of Cilacap Department of Transportation; 3) Based on the result of the ordinal regression test, it was found that the organizational management variable has a positive effect on the job satisfaction variable; 4) Based on the result of the ordinal variable regression test, it was found that the leadership orientation variable has no positive effect on employee job satisfaction; 5) Based on the result of Korkondansi Kendal W test, it was found that there is a simultaneous strong relationship between organizational management and leadership orientation to employees' job satisfaction of Cilacap Department of Transportation.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Management, Leadership Orientatation

MOTTO

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi”

(Q.S. Al-Qashas: 77)

“Keinginan dan harapan pribadi memang bisa menggugah semangat dan motivasi. Tapi ingat ridha orangtua membukakan ribuan pintu rezeki”

(Septian Gunawan)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengcap puji syukur kepada Allah SWT, Saya persembahkan skripsi ini teruntuk :

1. Allah SWT, terima kasih Ya Allah atas segala bentuk kenikmatan yang kau berikan berupa kebahagiaan, kemudahan, kelancaran serta kesehatan dan segala bentuk cobaan, rintangan yang tak lepas dari hikmah yang Engkau turunkan.
2. Orang tua, Bapak Sudarno dan Ibu Rasinah terimakasih atas kasih sayang, nasehat, kesabaran dan dukungan baik materil dan non materil. Saya sangat bersyukur menjadi bagian dari keluarga ini, segala bentuk pembelajaran hidup yang menjadikan saya pribadi yang lebih baik.
3. Adik saya, Tegar Dwi Santoso dan Kirana Anindhita Shafa terimakasih sudah dapat bekerjasama sejauh ini dengan bentuk kebahagiaan, keceriaan, saling tolong menolong, mengingatkan, menasehati satu sama lain dalam hal kebaikan.
4. Seluruh keluarga baik dari Bapak maupun Ibu, terkhusus untuk Bulik Seni Noviati atas segala bentuk dukungan materil maupun non-materil yang diberikan sehingga bisa sedikit menjadi mandiri.
5. Teman curhat, Siti Fatimah terimakasih sudah senantiasa mendukung dan menjadi pemicu semangat Saya dalam menjalani ini.
6. Teman sekaligus Adik saya, Syinta Khusna Nabila terima kasih atas segala, bentuk dukungan, kepedulian dan nasehat yang sangat membantu dalam memicu kembali semangat dalam menjalani ini.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam menyusun skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	bā'	<i>B</i>	Be
ت	tā'	<i>T</i>	Te
ث	śā'	<i>Ś</i>	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	<i>J</i>	Je
ح	Ha	<i>H</i>	ha (dengan titik di bawah)
خ	khā'	<i>ħa'</i>	ka dan ha
د	Dal	<i>D</i>	De
ذ	Żal	<i>Ż</i>	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā	<i>R</i>	Er
ز	Zai	<i>Z</i>	Zet
س	Sīn	<i>S</i>	Es
ش	Syīn	<i>Sy</i>	es dan ye
ص	Şād	<i>Ş</i>	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	<i>ḍ</i>	de (dengan titik di bawah)
ط	tā'	<i>ṭ</i>	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā'	<i>ẓ</i>	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik ke atas
غ	Gayn	<i>G</i>	Ge
ف	fā'	<i>F</i>	Ef
ق	Qāf	<i>Q</i>	Qi
ك	Kāf	<i>K</i>	Ka
ل	Lām	<i>L</i>	'el
م	Mīm	<i>M</i>	'em
ن	Nūn	<i>N</i>	'en
و	Waw	<i>W</i>	We
ه	hā'	<i>H</i>	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	ya'	<i>Y</i>	Ye

2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengankata sandang “*al*” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakat al-fitr</i>
------------	---------	----------------------

4. Vokal pendek

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	dammah	Ditulis	U

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	<i>jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	Ditulis	A
	تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

انتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القران	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan harus syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Manajemen Organisasi dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)”. Selama proses penyusunan skripsi ini banyak bimbingan, arahan, dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati penulis mengucapkan rasa syukur dan terimakasih kepada :

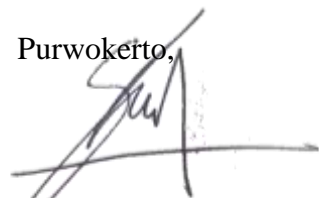
1. Prof. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku rektor Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz., M.Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto.
3. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran selama penyusunan skripsi.
5. Segenap dosen dan staff Administrasi Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto.
6. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifudin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan Pendidikan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Sudarno dan Ibu Rasinah terimakasih atas motivasi, bimbingan, doa dan dukungan serta terimakasih atas semua perhatian, kesabaran dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
8. Saudara kandungku Tegar Dwi Santoso dan Kirana Anindhita Shafa, semoga memotivasi kalian dalam meraih tujuan yang akan dicapai.
9. Segenap guru dan Ustadz/Ustadzah PonPes Roudllotu ‘Uluum, terutama Abah Basith yang telah memberikkan doa dan bimbingan ilmu kepada saya.

10. Keluarga besar Eyang Sankarta dan Mbah Arsameja atas segala macam pembelajaran hidup yang sangat berarti.
11. Teman-teman seperjuangan kelas Ekonomi Syariah D Angkatan tahun 2017, semoga tercapai semua cita-cita dan harapan serta semangat dalam menggapai kesuksesan dengan mengharap ridha Allah SWT.
12. Rekan-rekan dari Lembaga Kemahasiswaan, HMJ Ekonomi Syariah, DEMA FEBI, SEMA FEBI, DEMA Institut, SEMA Institut, yang telah memberikan banyak pengalaman, pengetahuan, serta kepercayaan kepada penulis, dalam mengemban tugas di dunia organisasi khususnya dikampus.
13. Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si., selaku Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, yang telah mengizinkan serta memberikan banyak bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap yang telah memberikan banyak informasi dan bantuan dalam berjalannya penyusunan skripsi ini.
15. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karunia dan nikmat-Nya pada kita semua. Penyusun menyadari bahwa penelitian ini tidak sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, penyusun mohon maaf dan mengharapkan kritikan membangun dari semua pihak sehingga skripsi ini karya tulis kedepannya lebih baik.

Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca umumnya dan penyusun sendiri khususnya.

Purwokerto,



Septian Gunawan

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Karyawan.....	4
Tabel 1.2 Data Pelayanan.....	4
Tabel 1.3 Hasil Wawancara	6
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan	28
Tabel 3. 1 Indikator Penelitian	39
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4 Validitas Manajemen Organisasi	52
Tabel 4.5 Validitas Orientasi Kepemimpinan.....	52
Tabel 4.6 Validitas Kepuasan Kerja Pegawai	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 4.8 Pedoman Intrepretasi Nilai Koefisien Korelasi	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i>	55
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Korkondansi Kendal W</i>	56
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Korkondansi Kendal W (2)</i>	57
Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi Ordinal.....	58
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (2)	58
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (3)	59
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (4)	60
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (5)	61
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (6)	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	ix
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Manajemen Organisasi.....	16
B. Orientasi Kepemimpinan	21
C. Kepuasan Kerja	23

D.	Penelitian Terdahulu	26
E.	Landasan Teologis	32
F.	Kerangka Pemikiran.....	34
G.	Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....		36
A.	Jenis Penelitian.....	36
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	36
C.	Populasi dan Sampel	37
D.	Variabel dan Indikator Penelitian.....	38
E.	Sumber Data.....	39
F.	Pengumpulan Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		47
A.	Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap	47
B.	Karakteristik Responden	49
C.	Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
D.	Pengujian Hipotesis.....	55
E.	Pembahasan dan Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP.....		70
A.	Kesimpulan	70
B.	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA		73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....		76
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		103

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci terpenting guna memperoleh kinerja maksimal, dikarenakan selain keterampilan pemrosesan serta professionalism, manajemen sumber daya manusia juga harus membentuk iklim yang nyaman bagi karyawan guna mendapatkan kinerja terbaik. Persaingan bisnis mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi serta perusahaan menyesuaikan dengan lingkungan yang mempunyai problem. Harus mempertimbangkan hal-hal yang berkorelasi antar sumber daya manusia perusahaan. Kebanyakan masalah perusahaan Indonesia merupakan sumber daya manusia yang berkualitas rendah. Karena sekompleks apapun teknologi perusahaan, pada akhirnya sumber daya manusia perusahaanlah yang menjalankannya. (Sinambela, 2016)

Organisasi terbentuk oleh beberapa sistem. Manajemen organisasi termasuk salah satu sistem di organisasi. Manajemen organisasi memerankan suatu cara bisa dikatakan juga strategi bekerja didalam tubuh organisasi demi tercapainya tujuan sesuai kesepakatan bersama. Manajemen organisasi didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian kedalam sumber daya organisasi bermaksudkan tercapainya tujuan bersama. (Umam, 2015)

Kepemimpinan memegang peranan strategis didalam sebuah organisasi (perusahaan), baik itu organisasi berorientasi profit ataupun organisasi berorientasi sosial. Seorang leader yang kompeten akan memperoleh lebih banyak reward dari bawahannya. Guna menemukan arah leadership dengan pas, leader bukan hanya mencerminkan posisinya sebagai seorang leader dan berharap semuanya selesai, tetapi mereka juga harus bekerja secara efektif dalam tubuh perusahaan. Orientasi kepemimpinan dapat diartikan alur perilaku dengan bertujuan untuk menggabungkan visi organisasi dengan visi pribadi guna menuju visi serupa (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 224).

Orientasi kepemimpinan yang dijalankan didalam tubuh perusahaan dapat menuntun ke arah terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan terciptanya leadership dengan orientasi pada keadaan dan kenyataan organisasi perusahaan, pegawai akan lebih aktif melaksanakan tupoksinya, serta diharapkan dapat memenuhi kebutuhannya.

Menurut Sunyoto (2016) manajemen sumber daya manusia secara mainstream diartikan guna mendapatkan peningkatan mutu karyawan secara signifikan, korelasi kerja secara serasi antara karyawan serta kolaborasi sumber daya manusia secara tepat atau goals efektifitas serta kolaborasi ditujukan dapat menaikkan hasil kerja dari karyawan.

Kenaikan sumber daya manusia bisa diwujudkan dalam peningkatan kepuasan pekerja, pekerja dapat memperoleh hasil jika puas dalam menggunakan *rewardnya*, jadi bisa diartikan kepuasan kerja karyawan ialah keadaan perasaan dimana sesuai atau tidak sesuai pegawai memandang jobdesnya (Sunyoto, 2016).

Kepuasan kerja ialah sifat hati merasa tanpa tekanan serta mengerjakan pekerjaannya secara ikhlas. Kepuasan kerja dimiliki perorangan. Individu memiliki standart kepuasan berbeda-beda, tidak ada standard yang sama namun bisa diambil garis besarnya.

Pekerja suatu perusahaan mengharapkan lingkungan kepuasan kerja tinggi. Guna mendapatkan kepuasan kerja yang tinggi setiap tentunya mempunyai nilai-nilai yang tidak sesuai dari setiap individu berakibat kurangnya kepuasan kerja (Hasibuan, 2008).

Robbins (2003) mengatakan kepuasan kerja dinilai dari lima poin, kepuasan jenjang karir, kepuasan antar anggota organisasi, kepuasan terhadap pekerjaannya, kepuasan terhadap upah, terakhir kepuasan terhadap tingkah laku manager (*supervisi*).

Kepuasan kerja pekerja menjadi faktor utama kinerja maksimal pekerja, loyalitas, dan kedisiplinan karyawan. Selain kepuasan, juga ketidakpuasan. Ketidakpuasan juga menjadi penyebab beberapa problem timbul dalam sebuah organisasi: pengunduran diri, kesalahpahaman, serta siklus *rolling*

karyawan. Sudut pandang pekerja, ketidakpuasan mengakibatkan ketidakadaan motivasi, semangat kerja tidak maksimal, serta kurangnya kinerja. Maka, *leader* wajib bisa menciptakan kepuasan kerja karyawan sampai terciptanya semangat kerja karyawan (Indrasari, 2017:38)

Sebuah perusahaan maupun lembaga pastinya menginginkan pegawainya mencapai kepuasan kerja tinggi. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka didalam pencapaian tujuan organisasi bisa terlaksana dengan baik. Maka dari itu Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap perlu menempuh berbagai macam proses demi tercapainya kepuasan kerja pegawai maksimal.

Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap bertugas menjadi pelaksana otonomi daerah dalam perhubungan dan menjadi kewenangan daerah. Dinas Perhubungan dinahkodai oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap meraih piala Anggakara Birawa pada malam puncak Kompetisi Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Publik Tahun 2019 di Jakarta. Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap merupakan peraih Unit Pelayanan Publik Terbaik I, disusul berturut turut Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita serta Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan. Penetapan 10 instansi terbaik dan tiga UPP terbaik telah melalui serangkaian proses yang cukup panjang. Dimulai dengan pendaftaran *self-assessment* melalui portal sipp.menpan.go.id, kemudian dilanjutkan dengan seleksi administrasi yang menghasilkan Top 30 instansi pemerintah dan Top 10 UPP. Sosok dibalik Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap ialah Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si selaku Kepala Dinas (Cilacap. DISHUB. 2019).

Pada tahun 2017 kendali kepemimpinan dipegang oleh Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si. Banyak prestasi yang diraih dibawah kepemimpinannya terutama pada pencapaian terbesarnya yaitu peraih predikat Unit Pelayanan Terbaik 1 tingkat Nasional.

Tabel 1.1 Data Karyawan

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar
2017	92	3
2018	102	3
2019	110	3
2020	103	6
2021	97	5

Sumber : Data Primer Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Tabel 1.2 Data Pelayanan

Tahun	Total Pelayanan
2017	20.106
2018	19.425
2019	19.747
2020	13.000
2021	14.084

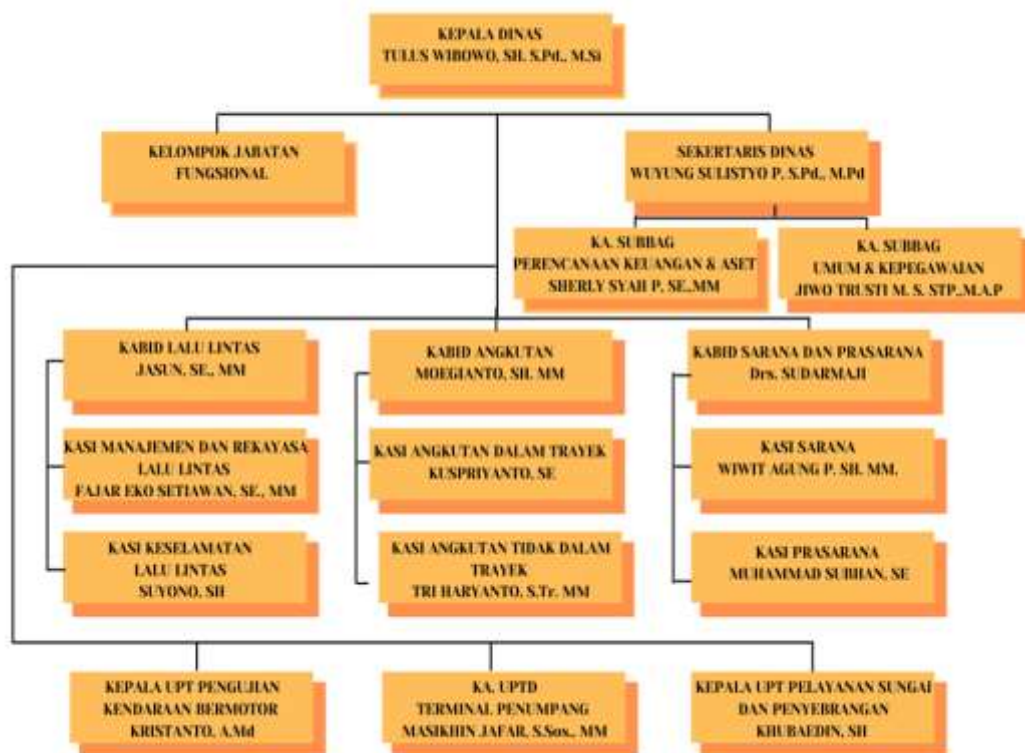
Sumber : Data Primer Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Variabel-variabel kepuasan kerja yaitu *turnover*, tingkat ketidakhadiran kerja, umur, tingkat pekerjaan, ukuran organisasi perusahaan. Berdasarkan tabel data karyawan terjadi peningkatan jumlah pegawai dapat disimpulkan bahwa Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap berkembang secara pesat dari tiap tahunnya, disamping itu terdapat pegawai yang berhenti kerja setiap tahunnya. Pada tahun 2020 sebanyak 6 pegawai yang keluar dan tahun 2021 sebanyak 5 pegawai yang keluar. Hal ini berfaktor kepada umur pensiun, pegawai mengundurkan diri, pegawai meninggal dunia, serta diterimanya CPNS dan dipindah tugaskan. Kepuasan kerja tinggi dikorelasikan dengan *turnover* pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya tingkat *turnover*nya lebih tinggi. *Turnover* sendiri berarti keluar masuknya karyawan (Mangkunegara, 2017).

Jika ditafsir dari variabel *turnover* karyawan setelah dilakukannya wawancara terhadap beberapa karyawan ada kecocokan dengan teori keseimbangan (*equity theory*) dari Wexly dan Yukl (1997) yang beranggapan bahwa puas atau tidak puasny pegawai hasil perbandingan antara *input-*

outcome pribadinya menyangdingkan *input-outcome* pegawai lainnya (*comparison person*) alhasil, perbandingan bisa dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai mendapatkan kepuasan. Dalam hal ini *Input* bermakna keseluruhan nilai yang diterima pegawai guna mendukung pelaksanaan kerja (*example*, pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja). Sedangkan *Outcome* diartikan sebagai keseluruhan nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai (upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kebebasan mengemukakan pggasan dan berprestasi). Makna lain, mengemukakan tidak seimbang (*inequity*) bisa menghasilkan dua hasil akhir, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang membentuk perbandingan atau *comparasion person*).

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap



Sumber : Data Primer Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua yaitu, faktor pegawai dan juga faktor pekerjaan. Yang menjadi titik fokus dalam hal ini adalah faktor pekerjaan berisikan jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja. Jika dilihat dari tabel jumlah pelayanan, ada penurunan jumlah pelayanan secara signifikan dari 2017 sampai 2021. Dari hasil wawancara dan observasi hal ini dikarenakan faktor pembukaan cabang baru di Majenang, Kabupaten Cilacap, terjadinya lonjakan COVID-19, dan juga dikarenakan faktor pangkat (golongan) (Mangkunegara, 2017).

Tabel 1.3 Hasil Wawancara

Indikator	Informan 1 Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si (Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)	Informan 2 Kristanto, A.Md (Kepala UPT Pengujian Kendaraan Bermotor)	Informan 3 Rohman. N (Staff Sub Bag Umum dan Kepegawaian)
Manajemen Organisasi			
1. Manajemen Organisasi	Manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik, sesuai SOP dan juga aturan dari Kementrian. Dalam lembaga ini memiliki 7 Bagian, untuk data bisa minta ke Pak Wiwit	Manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik, kami melaksanakan sesuai dengan aturan dan standar operasional yang ada. Didalam UPT PKB sendiri pembagian kerja di bagi kedalam 8 bagian, semua sudah berjalan sebagai mana mustinya	Manajemen Organisasi sudah sesuai dengan apa yang diberikan, kami dari Sub Bag Umum dan Kepegawaian, sudah menjalankan apa yang tertera dalam <i>jobdesc</i> kami.

2. Pembagian Kerja	Dalam hal pembagian kerja sudah sesuai dengan keahlian ataupun bidang ilmu dari masing-masing individunya.	Dalam hal pembagian kerja sudah sesuai dengan keahlian ataupun disiplin ilmu dari setiap pegawainya.	Sudah sesuai, karena dalam perekrutan, sudah di tetapkan pembagian kerja sesuai kebutuhan dan juga <i>background</i> pendidikannya.
3. Pendidikan dan Pelatihan	Ada pelatihan khusus untuk masing-pegawai, dari setiap bidang sudah diagendakan pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.	Ada, contoh dari penguji. Awal mula bekerja ditempatkan sebagai pembantu penguji, kemudian melakukan pendidikan dan latihan guna menjadi penguji pemula, setelah itu pendidikan lagi menjadi penguji tingkat 1 dan seterusnya sampai tingkat 5, tempat pendidikannya berada di Bali, Tegal dan juga Bekasi.	Tentu saja ada, dari tiap tahunnya ada Pendidikan dan Latihan.
4. Perbaikan Proses, fokus pada konsumen, keterlibatan total dalam melaksanakan pelayanan.	Sudah melaksanakan Perbaikan Proses, fokus pada konsumen, keterlibatan total dalam melaksanakan	Sudah melaksanakan, salah satu penerapannya adalah masyarakat yang mau mengkritik dan memberikan saran,	Sudah melaksanakan, sebagai contoh Kritik dan saran melalui WA <i>Center</i> kami, kemudian metode pembayaran

	<p>pelayanan. Salah satu contohnya kami sedang mengembangkan sistem baru yang bernama LEKJARMO (Layanan Elektronik KIR Jemput Antar Mesti Akurat), kalau orang mau KIR bisa menghubungi kita dan kendaraan bisa di jemput pegawai kami, setelah selesai kemudian diantar kembali dan sistem pembayarannya bisa melalui <i>E-Money</i>.</p>	<p>bisa secara langsung ke kami melalui WA <i>center</i> kami.</p>	<p>untuk layanan kami bisa menggunakan <i>cashless</i>, juga sudah diterapkan.</p>
Orientasi Kepemimpinan			
1. Visi Pribadi	<p>Visi Pribadi Saya, sudah saya tuangkan kedalam Visi dari Lembaga ini, yaitu “Terselenggaranya pelayanan Perhubungan yang handal, efektif dan efisien menuju masyarakat Cilacap sejahtera”. Kemudian di jabarkan lagi dalam</p>	<p>Visi saya yaitu meningkatkan dan memberi pelayanan sebaik-baiknya terhadap masyarakat.</p>	-

	kebijakan-kebijakan yang ada.		
2. Pemberian Motivasi terhadap Pegawai	Sudah memotivasi dari setiap lini. Karena hal itu perlu dilakukan guna menumbuhkan ataupun menambah semangat kembali para pegawai.	Saya pribadi sudah memotivasi dari setiap lini, begitupun Kepala Dinas, setiap harinya selalu turun, ke UPT PKB, dan juga bagian-bagian yang lain, walaupun beliau harus ke Kroya, Majenang dll. Guna melakukan <i>controlling</i> dan memberikan motivasi.	Untuk Bu KaBag sudah bahkan setiap hari, guna menyemangati kami, Kepala Dinas pun demikian.
3. Penekanan tujuan, komitmen konsekuensi etis dari keputusan yang diambil.	Selalu menekankan tujuan dan komitmen dari lembaga, bidang kami adalah pelayanan masyarakat tentu saja pelayanan terbaik sudah wajib kami berikan kepada masyarakat, jadi kami harus terus senantiasa memegang teguh apa yang menjadi tujuan kami, yaitu memberikan pelayanan yang	Selalu menekankan tujuan dan komitmen etis dari keputusan yang diambil, karena Saya bertanggung jawabkan tugas dari Kepala Dinas dan lembaga, dalam hal Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor, tentunya dalam keseharian ada saja masalah yang dihadapi jadi saya harus	Selalu menekankan tujuan dan komitmen etis dari keputusan yang diambil, dalam hal pelaksanaan tugas tentu harus dijalankan dengan sebaik-baiknya.

	handal, efektif, dan efisien.	mengambil keputusan yang tepat, guna memberikan pelayanan yang maksimal, tentunya apabila terjadi kesalahan, tentunya wajib mempertanggung jawabkannya.	
Kepuasan Kerja			
1. Kepuasan Terhadap pekerjaan saat ini	Dalam hal pelayanan tentu kita tidak boleh merasa puas, walupun masyarakat merasa puas akan tetapi kami harus selalu meningkatkan pelayanan guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.	Kurang puas, dalam hal pelayanan tidak bisa puas sampai disini saja, karena pada dasarnya pelayanan harus selalu meningkat, kepuasan terjadi bila masyarakat merasa puas, akan tetapi belm cukup sampai disitu saja. Semuanya harus komplit dengan ditunjang kepada anggaran yang diberikan.	Puas, karena tugas yang dilimpahkan kepada saya sudah sesuai pembagiannya, jadi saya harus menjalankan sebaik-baiknya.
2. Pemberian pekerjaan sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .
3. Puas dengan gaji pokok dan	Puas, karena sudah sesuai dengan	Mau gimana lagi, semua kan sudah	Kalau boleh jujur sih belum ya,

tunjangan yang diberikan.	aturan dan ketentuan, baik dari pusat dan daerah.	diatur terkait gaji dan tunjangan baikm dari pusat maupun daerah, ya intinya harus diterima dan ikhlas, itulah konsekuensi yang harus di terima ketika menjadi PNS.	akan tetapi ya disyukuri saja dan juga ikhlas, intinya salah satu bentuk pengabdian Saya kepada masyarakat.
4. Penyamaraan kesempatan promosi.	Semua rata, kecuali pegawai non-PNS, contoh Bu Siti itu, kemarin naik jabatan Menjadi KabBag Perencanaan Keuangan dan Aset, karena lolos seleksi dan juga kemampuannya memang memenuhi kriteria.	Sudah, semua rata, kecuali pegawai honorer, kemarin ada pegawai Sini yang menjadi naik menjadi pejabat di lembaga lain.	Iya semua rata, semua diberikan kesempatan yang sama.
5. <i>Turnover</i> (Keluar masuknya pegawai)	Tentunya di dalam lembaga pemerintahan pasti ada massa pensiun, jadi beberapa pegawai ada yang pensiun, kemudian meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi	Ya karena ada pegawai yang pensiun, meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi PNS dan dipindah tugaskan. Seperti bawahan Saya yang	Setahu Saya sih karena ada yang meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi PNS dan dipindah tugaskan.

	PNS dan dipindah tugaskan.	diceritakan tadi.	
6. Pelayanan	Penurunan terjadi karena kami membuka Uji KIR di Majenang demi memberikan pelayanan masyarakat yang terbaik, dan juga karena efek lonjakan COVID-19 sehingga di terapkan pembatasan pelayanan demi menjaga dari Pegawai kami dan juga masyarakat, sesuai kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah.	Penurunan terjadi karena kita membuka Uji KIR di Majenang dan juga karena efek lonjakan COVID-19 sehingga diberlakukan pembatasan pelayanan.	Penurunan terjadi karena kita membuka Uji KIR di Majenang dan juga karena efek lonjakan COVID-19 kemudian diberlakukan WFH dan pembatasan jumlah pelayanan.

Sumber : Hasil Wawancara Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Dari hasil wawancara beberapa pegawai, manajemen organisasi yang diterapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap adalah *Total Quality Management* (TQM) didefinisikan sebagai suatu sistem manajemen yang melibatkan semua unsur dan aspek dalam organisasi, dari pimpinan puncak sampai dengan pelaksana teknis dengan menggunakan prinsip fokus pada konsumen, perbaikan proses, dan keterlibatan total. Adapun elemen pendukung TQM adalah kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, struktur pendukung, komunikasi, ganjaran, dan pengakuan serta pengukuran (Umam, 2015).

Dari hasil observasi dan wawancara, gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan formal kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini sesuai dengan teori

perilaku (*Behavior Theory*) Umam (2015:130) dalam bukunya memaparkan, mengkiblatkan anggapan, *leadership* harus dipandang sebagai hubungan *partnership*, bukan sebagai sifat atau ciri-ciri individu. Berarti, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons kelompok.

Burns (1979:141) menafsirkan gaya atas teori kepemimpinan perilaku. Bagian matriksnya, ia mencetuskan lima gaya kepemimpinan yaitu, gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif, gaya *free rein leader*. Gaya partisipatif, artinya pemimpin secara terbuka mengajak pegawai berpartisipasi secara aktif, baik dalam jangkauan luas maupun dalam batasan tertentu dalam hal pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan, dan metode operasionalnya.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang analisis manajemen organisasi, orientasi kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai. Maka dari itu peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Manajemen Organisasi Dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)”.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang inilah, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah manajemen organisai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap?
2. Apakah orientasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap?
3. Apakah manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang analisis manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Guna mengetahui praktik manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

B. Bagi Lembaga

Diharapkan menjadi informasi tentang manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran sederhana, maka disusun sistematika penulisan yang terbagi menjadi tiga bagian yaitu bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir. Bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman persembahan, kata pengantar, dan

daftar isi. Bagian isi terdiri dari lima bab yang akan memaparkan mengenai inti dalam penelitian ini. Lima bab tersebut yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori yang melandasi penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis terhadap permasalahan dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, sumber data, tempat penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai semua pembahasan yang berkaitan dengan rumusan masalah, diantaranya adalah deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Organisasi

1. Pengertian Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi di perlukan demi kelancaran jalannya organisasi. Secara umum manajemen organisasi didefinisikan suatu cara kerja didalam tubuh organisasi dalam pencapaian muara yang disepakati. Manajemen organisasi berisikan proses perencanaan, pengorganisasian dan juga pengendalian sumber daya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati (Umam, 2015).

2. Teori Manajemen Organisasi

Dalam buku Priyono (2007:10), tugas manajer (pimpinan) menetapkan kebijakan organisasi adalah vital. Manajer diwajibkan berperan menjadi pengubah atas pengupdatetan tugas, *working condition*, jadwal, tercukupinnya kebutuhan karyawan. *Pengupdatean* tubuh manajemen, manajemen ilmiah bertujuan guna maksimalisasi *output* produk, tepat waktu, tepat sasaran organisasi berjalan maksimal

1. Teori Manajemen Klasik

a) Henry Fayol (1841-1925)

Henry Fayol memaparkan pendapatnya, perusahaan bidang industri kegiatan yang dijalankan manajemen terbagi menjadi kelompok tugas *technical*, *commercial*, *financial*, *security*, akuntansi dan tugas manajerial.

b) Mary Parker Follet (1868-1933)

Follet mencetuskan pemikiran team seta loyalitas maksimal terhadap kerja team antar individu. Pemikiran Follet, team digambarkan, mekanisme di mana *human* yang bermacam pemikiran menyatukkan potensinnya guna memperoleh pengupdatean skill. Organisasi didefinisikan sebagai komunitas untuk manajer dan karyawan berkreasi secara akurat, tanpa tanpa

keinginan menghakimi, endingnya bisa menarik kesimpulan melalui musyawarah. Beliau berasumsi pekerjaan manajer adalah membantu pegawai guna saling bekerja sama mendapatkan kesesuaian tujuan.

c) Chaster I. Barnard (1886-1961)

Chaster berpandangan lembaga merupakan tatanan acara berorientasi terhadap hasil akhir. Tugas pokok manajemen, merumuskan tujuan serta pemenuhan sumber daya sesuai kebutuhan demi pencapaian tujuan.

2. Teori Manajemen Ilmiah

a) Robert Owen (1771-1895)

Owen memusatkan tugas pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi. Manajer diwajibkan menjadi kreator organisasi.

b) Charles Babbage (1729-1971)

Babbage merekomendasikan mengadakan pemerataan pegawai berkaitan dengan pembagian tugas kerja. Setiap pekerjaan dalam organisasi bisa dibagi kedalam berbagai macam keterampilan. Imbasnya, setiap pegawai bisa diberi pendidikan sesuai ketrampilan khususnya. Individu pegawai diprioritaskan menjalankan tanggung jawab khusus sesuai spesialisasinya dari semua bagian organisasi. Endingnya, waktu dan biaya tinggi pendidikan bisa dipangkas dan tugas diulang-ulang secara konsisten bisa menghasilkan *skill* maksimal pegawai dan efisiensi bisa terealisasi.

c) Frederick W. Taylor

Taylor menegaskan antara lama pengerjaan tugas bisa dihubungkan atas gaji yang diperoleh, makin sedikit waktu pengerjaan atau prestasi kerja secara baik dalam pemenuhan pekerjaannya, berimbas semakin banyak gaji yang didapatkan. Memaksimalkan produktivitas kualitas, etos kerja, dan gaji yang diperoleh bisa dilaksanakan menggunakan pemberian pendidikan keterampilan, mengutamakan transfer antara pejabat atau pegawai

tertentu dengan pegawai lainnya, memberlakukan waktu istirahat dalam bekerja, serta memberlakukan pemberian gaji *deferensial* dan *pengupdatean* lain.

d) Henry L. Gantt (1861-1919)

Pemikiran Henry L Gantt memiliki kesamaan dengan pemikiran Taylor, yaitu hubungan *partnership* simbiosis mutualisme antar manajer dan karyawan, melakukan asas perekrutan yang ilmiah guna menyeleksi pegawai secara tepat, sistem bonus dan penggunaan arahan dalam *rules* kerjanya. Henry L. Gantt justru tidak mengamini cara gaji *diferensial*. Beracuan pemikirannya justru mengakibatkan motivasi kerja minimal bagi tenaga kerja.

e) Frank B dan Lillian M Gilbreth (1878-1972)

Menurut Frank B Gilbreth, dalam mengatur gerakan dengan tepat guna meminimalisir kecapekan, lanjutnya berpengaruh atas pengoptimalan *skill* pegawai.

f) Herrington Emerson (1853-1931)

Herrington Emerson menemukan problem yang berpengaruh terhadap cara manajemen organisasi adalah adanya masalah ketidaksesuaian pembelanjaan dan in-efisiensi (Priyono, 2007:10).

3. Prinsip-Prinsip Manajemen

Berlandaskan pendapat Henry Fayol dalam Malayu (2002), *general principles of management*.

a) Pembagian kerja

Prinsip ini menjadi inti, dijelaskan adanya batas kemampuan manusia didalam menjalankan tugasnya, batasannya :

- 1) *Time limit*.
- 2) Keterbatasan pengetahuan.
- 3) Keterbatasan kemampuan.
- 4) Keterbatasan perhatian.

Asas pembagian kerja merupakan kewajiban dalam semua organisasi, tanpa pembagian kerja berarti bukan dikatakan organisasi

dan kerja sama di antara pegawai. Hasil pembagian kerja efektifitas organisasi bisa bertambah, hasil akhirnya tercapainya tujuan.

b) Kekuasaan dan tanggung jawab

Otoritas dan komitmen antara pimpinan dan pegawai, otoritas harus seimbang terhadap komitmen. Otoritas menciptakan hak, sedangkan komitmen menimbulkan kewajiban, selanjutnya memunculkan terjadinya interaction ditengah pimpinan dan pegawai.

c) Disiplin

Digambarkan sebagai kepatuhan terhadap kesepakatan, peraturan, serta perintah, guna ditindak lanjuti secara menyeluruh.

d) Kesatuan perintah

Maksudnya pegawai cuma mendapatkan perintah dari seorang atasan serta berkomitmen terhadap satu atasan juga. Akan tetapi seorang atasan bisa menugaskan kepada beberapa pegawainya.

e) Kesatuan arah

Setiap team pegawai cuma memiliki satu rencana, satu tujuan, satu perintah, dan satu atasan, agar terlaksana kesatuan arah, kesatuan gerak, dan kesatuan tindakan dalam pencapaian tujuan bersama.

f) Memprioritaskan kepentingan bersama diatas kepentingan individu

Semua individu di tubuh organisasi wajib memprioritaskan kepentingan organisasi, dibandingkan kepentingan pribadi. Misalnya pekerjaan kantor, lebih didahulukan dibandingkan pekerjaan diluar kantor (sampingan).

g) *Remuneration of personel*

Dapat dipahami, pemberian upah serta tunjangan sosial diwajibkan adil dan seimbang, guna terwujudkan kepuasan antar kedua belah pihak.

h) Pusat otoritas

Artinya otoritas dipusatkan tanpa mengabaikan situasi khusus, guna mewujudkan total hasil memuaskan.

i) Hirarkis

Maksudnya penyampaian perintah secara teratur dari top manajemen hingga jabatan pegawai dibawahnya.

j) Order

Diartikan keteraturan dan ketertiban atas penempatan infrastruktur dan pegawai. Keteraturan merupakan seluruh inventaris organisasi wajib diletakan ditempatnya, ketertiban lebih ke penempatan pegawai sesuai dengan *soft skillsnya*.

k) Keadilan

Leader wajib menerapkan keadilan terhadap seluruh pegawai dalam pemberian upah dan tunjangan sosial, pekerjaan dan hukuman.

l) Gagasan

Leader memberikan dorongan dan kesempatan untuk pegawainya guna berinisiatif, caranya membebaskan pegawai secara penuh berkreasi dan menyelesaikan mandiri tugasnya.

m) Asas kesatuan

Kesatuan *team* wajib hukumnya guna ditingkatkan dan dilatih menggunakan sistem komunikasi secara tepat, alhasil tercipta kekompakan kerja dan timbul keinginan guna mencapai hasil maksimal.

n) Kestabilan jabatan

Manager perusahaan wajib meminimalisir mutasi dan keluar masuknya pegawai, dikarenakan bisa mendatangkan ketidak stabilan organisasi, menggembungnya biaya, dan perusahaan tidak memiliki pegawai ahli dibidangnya. Pimpinan perusahaan harus mengupayakan, setiap pegawai loyal bekerja sampai masa purnanya (Wijaya dan Rifa'I, 2016: 20-25).

B. Orientasi Kepemimpinan

a. Pengertian Orientasi Kepemimpinan

Dalam buku Heidjrachman dan Husnan (2002:224), orientasi kepemimpinan dapat diartikan alur perilaku dengan bertujuan untuk menggabungkan visi organisasi dengan visi pribadi guna menuju visi serupa.

b. Teori Model Kepemimpinan

1) Teori Sifat

Dalam buku Zainal, et al. (2017:7) mengemukakan pengidentifikasian karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang berkorelasi dengan keberhasilan kepemimpinan. Ciri pemimpin menurut teori ini adalah inteligensia, kepribadian dan karakteristik.

2) Teori Perilaku (*Behavior Theory*)

Umam (2015:130) dalam bukunya memaparkan, mengkiblatkan anggapan, *leadership* harus dipandang sebagai hubungan *partnership*, bukan sebagai sifat atau ciri-ciri individu. Berarti, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons kelompok. Teori ini keseringan disebut teori kemanusiaan lebih mengedepankan cara atau gaya kepemimpinan yang dianut oleh *leader*. Burns (1979:141) mentafsirkan gaya atas teori kepemimpinan perilaku. Bagian matriksnya, ia mencetuskan lima gaya kepemimpinan yaitu :

- a) Gaya autokratis, pada intinya gaya ini pemimpin selaku pemegang wewenang, pengetahuan, kekuatan dan kekuasaan dapat memberikan *reward* bahkan sanksi.
- b) Gaya birokratis, merupakan gaya kepemimpinan dimana pemimpin hanya menginformasikan tugas ke pegawai serta bagaimana cara mengerjakannya.
- c) Gaya diplomatis, gaya ini lebih condong kepada memilih cara menjual sesuatu terhadap bawahannya dan senantiasa memotivasi pegawainya guna menjalankan tugasnya dengan baik.

- d) Gaya partisipatif, artinya pemimpin secara terbuka mengajak pegawai berpartisipasi secara aktif, baik dalam jangkauan luas maupun dalam batasan tertentu dalam hal pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan, dan metode operasionalnya.
- e) Gaya *free rein leader*, gaya ini membebaskan dalam hal pengarahan maupun pengawasan pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, akan tetapi dalam penetapan tujuan sudah jelas diberikan.

3) Teori Lingkungan (*environmental Theory*)

Menurut Atmosoedirjo (1976:59), teori ini menceritakan atas ditemukannya *leader* didasarkan hasil dari pengalaman, lingkungan dan *conditional*. Menurut teori lingkungan, *leader* diwajibkan bisa memperbaiki dan gaya kepemimpinan sejalan akan perkembangan zaman.

4) Teori Kepemimpinan Situasional

Menurut buku dari Dalam buku Zainal, et al. (2017:12). Suatu kecerdasan *leadership* guna mengemukakan atas *leader* bisa memahami perilakunya, sifat bawahannya, dan situasi sebelum menerapkan gaya kepemimpinan tertentu. Pemikiran ini berpoint *leader* guna mempunyai skill diagnostik tentang perilaku manusia.

Model dalam kepemimpinan ini ada model kepemimpinan kontingensi, model partisipasi pemimpin oleh Vroom dan Yetton, model jalur-tujuan (*path-goal model*), teori situasi kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard (Zainal, et al. 2017).

c. Orientasi Kepemimpinan Menurut Studi Michigan dan Renis Linkert

Dalam buku Dalam buku Zainal, et al. (2017:22) memaparkan, dalam penelitian University of Michigan memecahkan 2 orientasi :

1) Manajer dengan orientasi produk

Maksudnya didalam orientasi ini memiliki standar kerja tidak fleksibel, semua tugas sudah di organisir dengan rinci, metode kerja sudah dibuat dan harus ditaati, serta pengawasan dilakukan sangat ketat.

2) Manajer berorientasi pegawai

Dalam orientasi ini dalam pengambilan saran serta beberapa keputusan pekerjaan, dan juga ikut berperan membantu pegawai mencapai prestasi kerja maksimal melibatkan kepercayaan dan penghargaan. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa team paling produktif cenderung memiliki leader dengan orientasi kepada pegawai.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Keith Davis (1985:96) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan *support feeling* atau tidak mendukung yang dilalui pegawai dalam pelaksanaan tugas. Wexley dan Yukl (1997:98) mengutarakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pegawai merepresentasikan dirinya atau tugasnya. Perasaan yang berkorelasi terhadap tugasnya berdasarkan gaji yang diberikan, korelasi dengan pegawai lain, penempatan kerja, varian pekerjaan, bagian organisasi perusahaan, usia, *health*, *skill* terakhir pendidikan (Mangkunegara, 2017).

Herzeberg dalam karyanya (1966) seperti yang dikutip oleh T. M Fraser (2018:46), sudah mendefinisikan bahwa faktor-faktor penting dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan karir, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Teori Kepuasan Kerja

Pada literasi karya Mangkunegara (2017:120) mengemukakan teori kepuasan kerja, berisikan dengan :

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Wexley dan Yukl (1997:98) mengutarakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pegawai merepresentasikan dirinya atau tugasnya. Perasaan yang berkorelasi terhadap tugasnya berdasarkan gaji, korelasi dengan pegawai lain, penempatan kerja, varian pekerjaan,

bagian organisasi perusahaan, usia, *health*, *skill* terakhir pendidikan.

Komponen dari teori ini ialah :

1. *Input*, merupakan keseluruhan poin yang didapatkan pegawai guna pendamping kerja. Misalnya pelatihan, pengalaman, *soft skill*, upaya, alat mandiri, banyaknya jam tugas.
 2. *Outcome*, merupakan keseluruhan poin didapatkan, dinikmati pegawai. Misalnya gaji, *profit* sampingan, simbol *reward*, penjurusan ulang (*recognition*), kesempatan berprestasi atau menampakan diri.
 3. *Comparison person*, merupakan perbandingan seorang pegawai dalam tubuh organisasi, seseorang pegawai ditubuh organisasi pembandingan atau dirinya sendiri dalam tugas di organisasi sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai, beracuan hasil dari perbandingan inputoutput individual *dan input-output* dari karyawan lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas.
2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)
- Teori ini untuk melakukan penghitungan gap harapan dari tugas sesuai realitas yang terjadi. Locke (1969) mencetuskan bahwa kepuasan kerja pegawai berlandaskan atas perbedaan antara yang dihakkan dan didambakan oleh pegawai. Apabila yang diterima pegawai ternyata melebihi ekspektasi berimbang tercapainya pegawai puas.
3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need fulfillment Theory*)
- Gagasan teori ini, kepuasan kerja pegawai berlandaskan terpenuhi atau tidaknya hak pegawai.
4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)
- Menggambarkan, kepuasan kerja pegawai bukan beracuan pada pemberian hak saja, melainkan bergantung kepada gagasan dan kesepakatan team yang di jadikan acuan.
5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dalam penelitian Herzberg dilalui wawancara kepada subyek insinyur dan akuntan. Subyek memaparkan realitas yang dialami baik yang menumbuhkan kepuasan maupun yang tidak menumbuhkan kepuasan. *Step* lanjutan, di analisis dengan analisis isi guna mengetahui sebab yang menentukan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua sebab kepuasan yaitu faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*).

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan dilandaskan atas kesungguhan keyakinan pada kegiatan dengan *special goal*. Maksudnya pengambilan keputusan pegawai bisa menuntun pencapaian tepat hasil.

3. Faktor Kepuasan Kerja

Robbins dikemukakan pemikiranya (2003:103) menekankan kepuasan kerja bisa diakibatkan adanya faktor :

- 1) *Mentally Challenging Work*. Di artikan, mayoritas pegawai lebih condong memilih pekerjaan sesuai dengan *soft skills*nya dengan tujuan supaya bisa mengoptimalkan kemampuannya demi menunaikan tugas yang diberikan secara bebas.
- 2) *Equitable Rewards*. Dapat didefinisikan kepuasan kerja bisa diwujudkan jika pemberian upah dilaksanakan secara adil maksudnya sesuai berat pekerjaan, *skill* pegawai, serta sesuai standar organisasi.
- 3) *Supportive Working Conditions*. Dapat didefinisikan sebagai fasilitas guna mendukung kenyamanan kerja. Pegawai kurang setuju jikalau sarana kerja belum nyaman dan cenderung kurang aman atas keselamatan kerjanya. Singkatnya atmosfer dan kondisi tempat kerja hampir menyerupai atmosfer dalam tempat tinggalnya.
- 4) *Supportive Colleagues*. Pegawaai bukan cuma bekerja guna mendapatkan upah atau *reward* materiil. Untuk mayoritas pegawai, mencari nafkah harfiahnya guna menunjang *social interaction*. Mendapatkan *suport* rekan kerja baik bisa menghasilkan kepuasan

kerja pegawai. Gelagat pimpinan juga mewujudkan kepuasan kerja pegawai (Indrasari, 2017:44).

4. Dimensi Kepuasan Kerja

Wexley dan Yukl (2005:129), mengemukakan berlandaskan jenis pekerjaan, kepuasan kerja terbentuk tujuh dimensi diantaranya :

- 1) *Kompensasi*. Kesesuaian upah menjadi faktor riskan dalam andil terbentuknya kepuasan kerja. Semakil kecil upah maka akan terciptanya ketidakpuasan kerja, sama halnya ketidakadilan dalam pemberian gaji.
- 2) *Supervisi. Monitoring* diwujudkan dalam memperhatikan dan mendukung keinginan pegawai akan berperan kepada kepuasan kerja pegawai.
- 3) Pekerjaan itu sendiri. Sifat dari pekerjaan yang diterima pegawai internal organisasi yakni varietas pekerjaan, jenis pekerjaan, *task significance*, kebebasan, dan timbal balik, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 4) Hubungan *partnership*, intinya hubungan yang terjalin dengan banyak rekan kerja secara *intens*, menghasilkan pertemanan guna mendukung pekerjaan dapat mewujudkan kepuasan kerja.
- 5) Kondisi kerja. Kantor atau tempat kerja yang nyaman, rapi bisa mewujudkan efektifnya penyelesaian pekerjaan pegawai, goalsnya dapat menciptakan kepuasan kerja.
- 6) Kesempatan mendapatkan perubahan status. Bisa dibidang kesempatan promosi jabatan yang adil bisa memicu kepuasan kerja.
- 7) Keamanan kerja. Sebagai manusia rasa aman tentunya bisa menunjang loyalitas dan kepuasan kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dijadikan sebagai referensi yang terkait, salah satunya mengkaji penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini, *writer* menjalankan studi pustaka terhadap satu bahkan lebih penelitian terkait

berbentuk goals penelitian, buku dan jurnal ilmiah. Penelitian sebelumnya oleh peneliti tentang kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilaksanakan Rahmiati (2017) “Manajemen Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang Banjarmasin” menjelaskan bahwa peneliti hanya mengangkat bentuk manajemen organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang Banjarmasin dan bagaimana peran manajer dalam mencapai tujuan.

Pada penelitian yang dilaksanakan Mentari Krisdinar Abbiati (2021) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ShuShu Milkshake Purwokerto” menjelaskan tidak terdapat dampak gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di Shushu Milkshake Purwokerto, tampak dampak lingkungan kerja berkorelasi atas kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto.

Jurnal Moh. Gunarto (2016) yang berjudul “Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah” menjelaskan orientasi kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi banyak mempengaruhi atas efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, orientasi Kepemimpinan berdampak banyak terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, motivasi berdampak secara intensif Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, komunikasi berpengaruh tinggi atas Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Jurnal Angga Rovita (2017) yang berjudul “Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja” menjelaskan hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja artinya semakin baik maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja hal ini berarti bahwa tingkat kepuasaan kerja dengan karakter pekerjaan dan kebutuhan yang berbeda sangat berhubungan dengan budaya

organisasi, terdapat hubungan positif kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Artinya meningkatnya budaya organisasi yang diikuti oleh kepemimpinan yang sehat akan meningkatkan kepuasan kerja.

Jurnal Richi Setria dan Bonafius Nainggolan (2020) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Neo Hotel Group Jakarta” menjelaskan secara simultan, ada pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada. Kemampuan ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari kepuasan kerja karyawan adalah 71,600% dengan kategori kuat, sisanya sebesar 28.40% dipengaruhi faktor lain di antaranya adalah gaya kepemimpinan, perilaku organisasi, stress kerja dan berbagai faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.

Jurnal Slamet Soebagiyo, Yulina Eva Riany dan Tita Rosita (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam” menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam, lingkungan kerja dalam hal ini rekan sekerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (rekan sekerja) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Yang Relevan

Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Rahmiati (2017)	Manajemen Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang	Sama-sama meneliti tentang manajemen organisasi	Lokasi, <i>object</i> , serta fokus penelitian	menjelaskan bahwa peneliti hanya mengangkat bentuk manajemen organisasi PT.

	Banjarmasin			Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang Banjarmasin dan bagaimana peran manajer dalam mencapai tujuan
Mentari Krisdinar Abiati (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ShuShu Milkshake Purwokerto	Sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.	Lokasi, objek penelitian, dan fokus penelitian	Terdapat hubungan gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan di Shushu Milkshake Purwokerto, terdapat hubungan lingkungan kerja berkorelasi kepuasan kerja karyawan pada Shushu Milkshake Purwokerto
Moh. Gunarto (2016)	Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	Sama-sama membahas tentang pengaruh orientasi kepemimpinan	Lokasi, waktu, dan objek penelitian.	Orientasi kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berdampak tinggi kepada effectifity kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, orientasi Kepemimpinan berdampak tinggi kepada Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, motivasi berdampak signifikan kepada Efektivitas Kerja

				<p>pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, komunikasi berdampak signifikan kepada Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.</p>
Angga Rovita (2017)	<p>Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja</p>	<p>Sama-sama membahas tentang kepemimpinan.</p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian berbeda</p>	<p>terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja artinya semakin baik maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja terdapat hubungan positif kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin baik kepemimpinan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kepemimpinan secara bersama-sama dengan kepuasan kerja. Artinya meningkatnya kepuasan kerja.</p>

<p>Richi Setria dan Bonafius Nainggolan (2020)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Neo Hotel Group Jakarta</p>	<p>Sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan kepuasan kerja</p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian berbeda</p>	<p>Menjelaskan secara simultan, ada pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Neo Hotel Group pada. Kemampuan ketiga variabel secara bersama-sama untuk menjelaskan variabilitas dari kepuasan kerja karyawan adalah 71,600% dengan kategori kuat, sisanya sebesar 28.40% dipengaruhi faktor lain di antaranya adalah gaya kepemimpinan, perilaku organisasi, stress kerja dan berbagai faktor lain yang tidak dibicarakan pada penelitian ini.</p>
<p>Slamet Soebagiyo, Yulina Eva Riany dan Tita Rosita (2021)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam</p>	<p>Sama-sama membahas tentang kepemimpinan dan juga kepuasan kerja</p>	<p>Lokasi, waktu dan objek penelitian berbeda</p>	<p>menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam, lingkungan kerja dalam hal ini rekan sekerja berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik</p>

				Negeri Batam, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja (rekan sekerja) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan Politeknik Negeri Batam.
--	--	--	--	--

E. Landasan Teologis

Menurut Islam istilah kepemimpinan serupa dengan *khalifah* yang berarti wakil. Pemakanaan *khalifah* setelah Rasulullah SAW serupa artinya yang tersirat dalam kata amir atau penguasa. Beracuan dari itu dalam istilah bahasa Indonesia berarti pimpinan formal. Selain istilah *khalifah* disebutkan juga kata *Ulil Amri*. Kata *Ulil Amri* diartikan pemimpin tertinggi masyarakat Islam dijelaskan dalam firman Allah SWT pada Surah An-Nisa' (4) ayat 59 :

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya “ Hai orang-orang yang beriman ta’atilah Allah dan ta’atilah Rasul-Nya dan ulil Amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (Bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(QS An-Nisa’ (4) : 59)

Terpampang jelas *ulil amri* pada ayat tersebut berbeda makna pemimpin atau pemerintah kafir menduduki masyarakat Islam, bukan pula penguasa munafik bahkan syirik.

Manajemen organisasi menjadi inti tertatanya struktur organisasi guna mewujudkan tujuan lembaga sebagai bentuk kecintaan terhadap Tuhan. Dijelaskan dalam Surah As-Shaff (61) ayat 4 :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورًا

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.*” (QS. AS-Shaff 61: 4)

Bisa disaksikan bersama peranan manajemen organisasi berperan kompleks dalam tubuh organisasi. Manajemen ditugaskan menjadi kebutuhan primer, untuk team ditubuh organisasi maupun organisasi itu sendiri guna mewujudkan tujuan bersama, ilmu manajemen sudah menerangkan berbagai urusan akan tata cara tujuan digapai secara efisien dan efektif (Rahmiati, 2017:5).

Kepuasan kerja merupakan kesimpulan pegawai berkaitan seberapa jauh pekerjaannya memenuhi seluruh kebutuhannya. Dalam Surah Al-Maidah (5) ayat 8, Allah Subhanahuata’ala berfirman :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا
أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

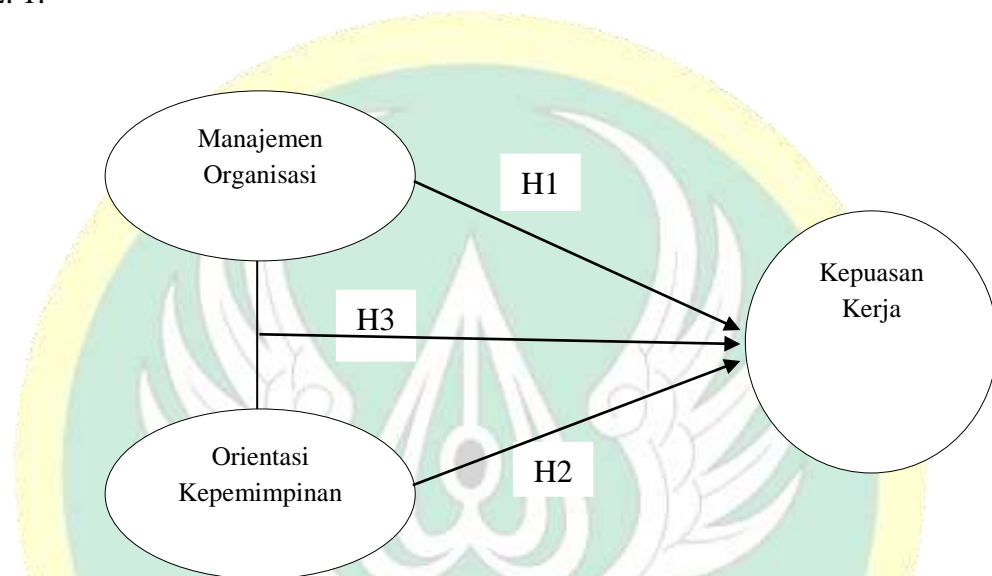
Artinya “*Wahai orang-orang yang beriman! Jadilah kamu sebagai penegak keadilan karena Allah, (ketika) menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah. Karena (adil) itu lebih dekat kepada taqwa. Dan bertaqwalah kepada Allah, sungguh, Allah Maha teliti terhadap apa yang kamu kerjakan*”. (QS. AL-Maidah (5) : 8)

Pelaksanaan pekerjaan pegawai lebih condong menikmati pekerjaan sesuai skill dan keahlian dalam menyelesaikan tugas, improvisasi, serta timbal balik kepada lembaga. Dalam hal lain, pegawai memimpikan upah,

kesempatan promosi sesuai pikiran mereka dan dianggap adil, jelas sejalan atas harapan mereka (Zainal, et al. 2017:247).

F. Kerangka Pemikiran

Beracuan atas pemaparan tadi kerangka pemikiran analisis manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap bisa disaksikan dalam gambar 2. 1.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis bisa diartikan pernyataan populasi. Data kemudian digunakan memeriksa kelayakan dari pernyataan tersebut (Lind, Douglas, A., et al, 2014:360). Hipotesis yang dijumpai dalam penelitian ini:

1. Pengaruh manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Manajemen organisasi berisikan proses perencanaan, pengorganisasian dan juga pengendalian sumber daya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati (Umam, 2015).

Berlandaskan gambaran diatas didapatkan hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1 : Memiliki pengaruh manajemen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam buku Heidjrachman dan Husnan (2002:224), orientasi kepemimpinan dapat diartikan alur perilaku dengan bertujuan untuk menggabungkan visi organisasi dengan visi pribadi guna menuju visi serupa.

Berlandaskan penggambaran diatas didapatkan hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1 : Memiliki pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

3. Pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuaan kerja pegawai.

H0 : Tidak ada pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1 : Memiliki pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dari penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang dilakukan di lapangan atau lapangan tempat terjadinya gejala. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif disebut metode tradisional, karena metode ini sudah digunakan sejak lama, sehingga sudah menjadi tradisi. Dimaknai kuantitatif karena data penelitian muncul dalam bentuk angka-angka dan memakai data statistik untuk analisisnya (Zulfa, Umi, 2014).

Penelitian yang dilaksanakan termasuk kedalam penelitian dengan rumusan masalah *asosiatif* hubungan kausal menggunakan pendekatan kuantitatif. Maksud hubungan kausal digambarkan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2016:59). Penelitian menerangkan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel manajemen organisasi dan variabel orientasi kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Pemilihan metode kuantitatif beracuan data yang diterapkan guna menganalisis pengaruh antar variabel disertakan menggunakan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1) Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini berada di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, berlokasi di Jalan MT. Haryono No 29, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.

2) Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini pada tanggal 05 Januari 2022 sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Didefinisikan kumpulan dari semua elemen sejenis tetapi bisa dibedakan satu sama lain karena karakteristiknya. Perbedaan dipengaruhi adanya nilai karakteristik berlainan (Supranto, J., 2016:23). Elemen penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap berjumlah 97 pegawai.

2) Sampel Penelitian

Teknik yang digunakan ialah *simple random sampling* (SRS) merupakan dasar dalam pengambilan sampel random yang lain. Pada prinsipnya SRS dilakukan dengan cara undian atau lottre. Dalam pelaksanaannya dapat berbentuk replacement yaitu dengan cara mengembalikan responden terpilih sebagai sampel kepada kelompok populasi untuk dipilih menjadi calon responden berikutnya dan without replacement, yaitu cara pengambilan sampel dengan tidak mengembalikan responden terpilih pada kelompok populasi (Yusuf, Muri, 2014:153). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

Penentuan besaran sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$s = \frac{n}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

s = Sampel

N = Populasi

e^2 = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan (1%, 5%, 10%)

Dengan menggunakan rumus tersebut maka sampel dapat dicari :

$$s = \frac{n}{1 + N \cdot e^2} = \frac{74}{1 + 74 \cdot (10\%)^2} = \frac{74}{1 + 74 \cdot (0,01)} = \frac{74}{1 + 74 \times 0,01} = \frac{74}{1 + 0,74} = \frac{74}{1,74} = 42,53$$

$s = 43$ (dibulatkan menjadi 43 pegawai)

Apabila diambil tingkat kepercayaan 90%, atau alpha 10% ($\alpha = 10\%$), berarti dari 100 kali percobaan 10 kali akan salah. Sehubungan dengan itu, perumusan karakteristik populasi dengan benar sebelum menentukan sampel merupakan pilar awal yang sangat menentukan (Yusuf, Muri, 2014:170).

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:118). Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Independen (X)

Dalam istilah bahasa Indonesia disebut variabel bebas. Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:61). Dalam penelitian ini variabel bebasnya manajemen organisasi (X1) dan orientasi kepemimpinan (X2).

2) Variabel Dependen (Y)

Dalam istilah bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Merupakan variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:61). Dalam penelitian ini variabel terikatnya kepuasan kerja (Y).

3) Indikator Penelitian

Indikator penelitian bisa diartikan sebagai variabel penelitian yang dapat menunjukkan ataupun mengindikasikan terhadap peneliti tentang kondisi atau situasi tertentu, sehingga dapat digunakan guna mengukur perubahan yang terjadi (Green, 1992). Indikator dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3. 1 :

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Indikator Pegawai <ol style="list-style-type: none"> a) Ketrampilan khusus b) Umur c) Jenis kelamin d) Kondisi fisik e) Pendidikan f) Pengalaman kerja g) Masa kerja h) Kepribadian i) Emosi j) Cara berpikir k) Sikap kerja 2) Indikator pekerjaan <ol style="list-style-type: none"> a) Jenis pekerjaan b) Struktur organisasi c) Pangkat (golongan) d) Mutu pengawasan e) Jaminan finansial f) Kesempatan promosi jabatan g) Interaksi sosial h) Hubungan kerja
Manajemen Organisasi (X1) Umam (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Perencanaan tugas 2) Pengaturan tugas 3) Memimpin tugas 4) Bimbingan tugas 5) Pemotivasian 6) Pengordinasian 7) Pengawasan tugas 8) Pelaporan tugas 9) <i>Staffing</i> (penyusunan personalia) 10) Memproyeksikan tugas
Orientasi Kepemimpinan Pace, Faules (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Mengarahkan pegawai terhadap tugas dalam hal ini, pelayanan. 2) Mendukung dalam hal tugas. 3) Mengutamakan tujuan bersama dibanding tujuan pribadi.

E. Sumber Data

Data merupakan ukuran suatu nilai. Data yang telah diproses disebut sebagai informasi. Syarat-syarat data yang baik, antara lain: data harus akurat, data harus *relevan*, dan data harus *up to date*. Data dalam penelitian ini mengimplementasikan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder :

1. Sumber Data Primer

Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016), Data primer, merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber pertama.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder, adalah data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan oleh organisasi (Kurniawan & Puspitaningtyas 2016:78). Dalam penelitian ini data yang dikeluarkan langsung oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

F. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi, dan sebagainya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:79).

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Observasi

Ialah cara pengumpulan data bertujuan untuk melaksanakan penelaahan guna mendapatkan data. Jika sumber data berbentuk individu, maka observasi diperlukan supaya dapat mengerti proses wawancara: perilaku narasumber waktu wawancara, interaction narasumber dengan peneliti. Ada dua jenis observation method:

- 1) Metode observasi partisipasi, bermakna cara pembuatan data secara langsung oleh peneliti. Peneliti secara langsung mengerahkan tenaganya demi pengumpulan sumber data yang diamati.
- 2) Metode observasi non partisipasi, cara pembuatan data tidak langsung oleh peneliti. Kelemahannya peneliti mempunyai kesempatan tidak bisa mendapatkan data secara menyeluruh karena hanya bertindak sebagai pemantau dari luar tanpa

mengetahui arti yang terdapat dalam kegiatan sumber data yang diamati (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:81).

Metode observasi yang dianut pada penelitian kali ini menjalankan metode observasi partisipasi, pengamatannya dalam waktu dikerjakannya terhadap kejadian sesungguhnya (*real time*) di lapangan yang berhubungan tentang “Analisis Manajemen Organisasi Dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)”.

b. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilaksanakan sistematis tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016) Wawancara ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang objektif tentang Analisis Manajemen Organisasi Dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan cara mengajukan berbagai pertanyaan tentang penelitian kepada terwawancara. Adapun yang menjadi informan adalah Bapak Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si. Selaku kepala Dinas Perhubungan, dan Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap.

c. Dokumentasi

Merupakan teknik pengambilan data berupa data tertulis yang memiliki sub bagian dan pemaparan atas ide terhadap kejadian terupdate cocok atas masalah penelitian. Teknik dokumentasi diawali dari mengumpulkan dokumen, memilah dokumen sesuai terhadap tujuan penelitian, mencatat dan menerangkan, mengartikan dan mengkorelasikan terhadap fenomena lain (Muhammad, 2008: 152).

d. Metode kuesioner/ angket

Merupakan suatu teknik pengambilan data secara tidak langsung. Instrumen atau alat pengumpulan data, diartikan angket atau kuesioner, list pertanyaan sudah disusun secara kompleks kemudian harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai atas pendapatnya

(Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016:82). Angket yang terdapat macam-macam pertanyaan dikasihkan terhadap responden dikasih jawaban ditujukan mendapatkan hasil kepuasan kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. Angket yang diwujudkan penelitian ini mengimplementasikan angket tertutup diartikan bahwa isi angket sudah disertakan pilihan jawaban guna memudahkan responden.

Alternatif Jawaban	Skor Pertanyaan
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

(Sugiyono, 2016: 136)

Skala yang digunakan adalah *skala Linkert*, digunakan untuk mengukur sikap, perilaku, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan *skala linkert*, maka *variable* yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator *variable*. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Kemudian jawaban dari pernyataan tersebut diberi nilai satu sampai lima (Sugiyono, 2016:136).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan guna memperoleh data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan guna mengukur apa yang seharusnya diukur. (Sugiyono, 2016:173).

Dalam uji validitas teknik yang diimplementasikan rumus koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product moment coefficient of correlation*) diimplementasikan guna menganalisis suatu nilai, artinya setiap nilai yang menjadi bagian pertanyaan dikorelasikan terhadap nilai total seluruh butir pertanyaan (Supranto, J., 2016:168). Analisis

validitas kuesioner meliputi variabel Manajemen Organisasi (X1), Orientasi Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Rumus koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product moment coefficient of correlation*), sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)}\sqrt{(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisienskorelasi (r-hitung)
- $\sum X$ = Skor variabel independen
- $\sum Y$ = Skor variabel dependen
- $\sum XY$ = Hasil skor butir dengan skor total
- n = Jumlah responden

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Jadi, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen itu dicobakan kepada subjek yang sama secara berulang-ulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama (Yusuf, Muri, 2014:241).

Guna menguji reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach (a)*. Dilakukan dengan satu kali pengukuran dengan alat bantu SPSS. Uji ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach (a)*, dengan kriteria nilai koefisien realibilitas dari 0,6 sampai 1. Berikut rumus untuk mengukur koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{Sx^2} \right)$$

Keterangan :

a	= Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
K	= Jumlah item pertanyaan yang diuji
$\sum s_i^2$	= Jumlah varians skor item
Sx^2	= Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan skala Alpha Cronbach 0-1. Nilai hasil uji reliabilitas dikelompokkan sebagai berikut

- 1) dikatakan kurang reliabel, jika nilai Alpha Cronbach 0.00-0.20.
 - 2) dikatakan agak reliabel, nilai Alpha Cronbach > 0.2- 0.40.
 - 3) dikatakan cukup reliabel, jika nilai Alpha Cronbach > 0.4-0.60.
 - 4) dikatakan reliabel, jika nilai Alpha Cronbach > 0.6-0.80.
 - 5) dikatakan sangat reliabel, jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0.81.
- (Siregar dan Jayawinangun, 2019:124)

3. Teknik Analisis Data

Metode menganalisis data kali ini menggunakan metode kuantitatif yaitu metode berdasarkan pada *khusnudzon*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menganut instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan guna menguji hipotesis yang telah ditentukan.

1. Uji Korelasi *Rank Spearman*

Uji Korelasi *Rank Spearman* diimplementasikan guna mendapatkan korelasi antar dua variabel maka kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal oleh sebab itu bisa untuk dirankingkan. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, akan tetapi jarak atau interval antar tingkatan belum jelas Digolongkan kedalam klasifikasi statistika non parametrik. Diantara dua variabel berskala ordinal, asumber data kedua variabel yang dihubungkan bisa dari sumber

berbeda alhasil data di sunahkan berwujud distribusi normal, Rumus *Korelasi Rank Spearman*:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

ρ (*rho*) :Koefisien korelasi rank spearman

N :Jumlah sampel

d_i^2 :Ketidaksamaan antara ranking pada X dan Y yang telah dikuadratkan

2. Uji Koefisien *KorkondansiKendal* W_k

Koefisien korkondansi kendal W diimplementasikan guna mengukur korelasi dua atau lebih variabel independen, selanjutnya variabel-variabel terhubung berskala ordinal. Penghitungan W_k , menjalankan rumus (Isna & Warto, 2013:284) :

W_k : koefisien korelasi koordinasi

T_a : jumlah kuadrat deviasi observasi dari mean R_j ,
jadi

$$S = \sum \left(R_j - \frac{\sum R}{N} \right)^2$$

K :Banyaknya himpunan *ranking* penjenjangan, misalnya banyak penilai

R_j : Jumlah ranking yang diberikan

N : Banyak objek atau individu yang di sertakan *ranking*

$\frac{1}{2}K^2(N^3 - N)$: Total keseluruhan kemungkinan pencapaian deviasi kuadrat, S bisa ditemukannya *perfect matching* diantara k *ranking*.

Pengujian hipotesis guna mendapatkan korelasi dua variabel bebas terhadap variabel dependen menempuh korkondansi kendal W_k , dilaksanakan perbandingan nilai pada kolom *Asymp Sig.*, α (0,05).

Jika nilai *Asymp Sig.*, lebih dari atau sama dengan (\geq) α (0,05) maka H_0 sesuai, namun apabila koefisien *Asymp Sig.*, kurang dari α (0,05) maka H_0 ditolak (Isna & Wardo, 2013:290).

3. Regresi Ordinal

Penelitian ini ialah analisis regresi ordinal. Yaitu analisis regresi yang diimplementasikan bersyarat data yang dianalisis mempunyai skala perhitungan ordinal rendah. Hasil akhir analisis regresi mendapatkan model paling pas, *simple* menjelaskan korelasi antar variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pengujian variable independent berwujud variable kategori bisa dikatakan variable berkelanjutan. Kesamaan matematis regresi ordinal dipaparkan Ghozali (2006) :

$$\text{logit}(p_1) = \log \log \frac{p_1}{1 - p_1} = \alpha_1 + \beta^1 X$$

$$\text{logit}(p_1 + p_2) = \log \log \frac{p_1}{1 - p_1 - p_2} = \alpha_1 + \beta^1 X$$

$$\begin{aligned} \text{logit}(p_1 + p_2 + \dots + p_k) &= \log \log \frac{p_1}{1 - p_1 - p_2 - \dots - p_k} \\ &= \alpha_1 + \beta^1 X \end{aligned}$$

Penjelasan :

- p_1 = Low probability
- $p_1 + p_2$ = Mid probability
- $p_1 + p_2 + p_3$ = High probability

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

1. Sejarah Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Dinas Perhubungan awal mula tercipta bernama Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika, semenjak dijalankan Undang-Undang No.25 tentang kewenangan atau penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2002. Awalnya terdiri dari dua instansi yaitu Pelabuhan Penyebrangan Cilacap dan juga Kantor Cabang Lalu Lintas Angkutan Jalan Raya (LLAJR) Cilacap. Bermula tahun 2002 melaksanakan perubahan komposisi organisasi, tempat kerja Perhubungan Kabupaten Cilacap semakin berkembang sebagai akibatnya diperlukan perombakan struktur organisasi buat menjawab tantangan yang semakin kompleks pada konflik transportasi serta perubahan nama sebagai “Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap”.

Periode 2008 kewedanan ditugaskan mendistribusikan wacana pemikiran yang *stuck*, sebagai akibatnya berandil pada penyebaran komunikasi dan informasi. Dinas Perhubungan semakin memiliki ragam wewenang selain menangani konflik kendaraan umum jalan raya, bahari, juga angkasa. Dinas Perhubungan jua menangani penyiaran wacana serta program pada Kabupaten Cilacap.

Di tahun 2010 sejalan menggunakan kemajuan teknologi dan informatika sinkron menggunakan PERDA Kabupaten Cilacap No.12 tahun 2010 wacana tata Kerja perangkat wilayah tahun 2010 memutuskan “Dinas Perhubungan Komunikasi serta informasi” menjadi “Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika”. di tahun 2016 Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika melakukan perubahan nama sebagai “Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap” dan atas PERDA Kabupaten Cilacap No. 94 Tahun 2016 ihwal Kedudukan, Susunan

Organisasi, Tugas serta Fungsi dan tata Kerja Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap melakukan pembentukan baru.

Pada pelaksanaan otonomi wilayah, Pemerintah Kabupaten Cilacap menyelenggarakan pemda menghasilkan Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, ialah instansi yang bertugas menyelenggarakan urusan pemerintah pada bidang perhubungan di Kabupaten Cilacap.

Seiring penerapan digitalisasi, kewenangan di serahkan kedaerahan sendiri-sendiri, maka perlu penyamaan persepsi pada warga supaya gagasan pada pengurusan kendaraan umum tidak terdapat disparitas antara wilayah satu menggunakan kewenangan kedaerahan lain. Sistem signifikansi jasa serta kekeluasaan kendaraan umum lebih baik serta praktis terealisasi pada asosiasi di simpul kendaraan umum.

1. Identitas Lembaga

Nama : Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap
Produk jasa : Pelayanan jasa perhubungan
Alamat : Jalan MT. Haryono No 29, Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah.
Kepala Dinas : Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si
Tahun berdiri : 2002
No. Telephone : (0282) 534725

2. Identitas Kepala Dinas

Nama : Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si
TTL : Cilacap, 18 April 1963
Alamat : Jl. Lele, Menganti, Kec. Kesugihan, Kab. Cilacap
Awal Menjabat : 2017

B. Karakteristik Responden

Populasi pada observasi ini merupakan semua pegawai Dinas Kabupaten Cilacap dengan jumlah 97 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sample Random Sampling* (SRS) menggambarkan alas dalam pemungutan sampel acak lainnya. Pada prinsipnya SRS dilaksanakan melalui cara undian atau acak. Dalam pelaksanaannya dapat berbentuk *replacement* (penggantian) yaitu dengan cara mengembalikan responden terpilih sebagai sampel kepada kelompok populasi untuk dipilih menjadi calon responden berikutnya dan *without replacement*, yaitu cara pengambilan sampel dengan tidak mengembalikan responden terpilih pada kelompok populasi. Penentuan besaran sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut:

$$s = \frac{n}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

s = Sampel

N = Populasi

e^2 = Derajat ketelitian atau nilai kritis yang diinginkan (1%, 5%, 10%)

Dengan menggunakan rumus dan juga derajat ketelitian 10%, tersebut maka sampel dapat dicari :

$$s = \frac{n}{1 + N \cdot e^2} = \frac{97}{1 + 97 \cdot (10\%)^2} = \frac{97}{1 + 97 \cdot (0,01)} = \frac{97}{1 + 0,97} = \frac{97}{1,97} = 49,24$$

$s = 49$ (dibulatkan menjadi 49 pegawai)

Didapatkan hasil, sampel yang diambil berjumlah 49 responden.

Apabila diambil tingkat kepercayaan 90%, atau *alpha* 10% ($\alpha = 10\%$), berarti dari 100 kali percobaan 10 kali akan salah. Sehubungan dengan itu, perumusan karakteristik populasi dengan benar sebelum menentukan sampel merupakan dasar yang sangat menentukan.

Karyawan sebagai responden mengisi kuisioner untuk menjawab pertanyaan yang tersedia, dan kuisioner tersebut dibagikan langsung kepada

responden selama periode 12-13 April 2022. Tergantung dari data yang diterima, responden memiliki keistimewaan yang berlainan alhasil narasumber bisa diseleksi sesuai dengan bagian-bagian tertentu. Selanjutnya, distribusi data responden telah disajikan.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1.	Laki-Laki	29	67%
2.	Perempuan	15	33%
Jumlah		43	100.00%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan informasi tersebut dihasilkan narasumber dari 29 laki-laki, prosentase 67% dan 14 perempuan, prosentase 33%. Output tercatat menggambarkan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 29 orang atau 67%.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Prosentase
1.	19-25	8	19%
2.	26-30	11	26%
3.	31-40	8	19%
4.	41-55	16	37%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas dihasilkan narasumber terbentuk oleh beragam umur, kelompok umur 19-25 tahun, sejumlah 8 orang atau 19%, dan umur 26-30 tahun, menjadi 11 orang. atau 26%, usia 31-40, 8 orang atau 19%, usia 41-55, dan 16 individu, atas prosentase 37%. Output tercantum menggambarkan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap berusia 41-55 tahun sebanyak 16 atau 37%. Dari hasil diatas memberikan informasi bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap adalah usia 41-55 tahun sebanyak 16 atau 37%.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1.	SMK/SMA	8	19%
2.	D3	11	26%
3.	S1/S2/S3	24	56%
Jumlah		43	100%

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan output dihasilkan narasumber terbentuk jenjang pendidikan SMK/SMA sejumlah 8 individu, atas prosentase 19%, D3 sebanyak 11 individu, atas prosentase 26%, S1/S2/S3 mencapai 24 individu, atas prosentase 56%. Output tercantum menggambarkan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap sebagian besar lulusan jenjang S1/S2/S3.

C. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Data

Uji validitas berarti alat ukur yang digunakan guna memperoleh data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan guna mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016:173). Uji validitas dilaksanakan berdasarkan perbandingan perhitungan r terhadap tabel r atas taraf penerimaan 5 persen kadar independensi (df) = $n-2$, spesifikasi n merupakan kuantitas sampel. Jika kuantitas r hitung $>$ r tabel adalah *product moment*, perbahasan atau pointer dianggap valid. Sebaliknya, jika bilangan r hitung $<$ r tabel adalah momen perkalian tabel, perbahasan atau penunjuk dikatakan tidak valid.

Dalam uji validitas teknik yang diimplementasikan rumus koefisien korelasi Pearson (*Pearson's product moment coefficient of correlation*) diimplementasikan guna menganalisis suatu nilai, artinya setiap nilai yang menjadi bagian Soal-soal tersebut berkaitan dengan nilai total semua soal (Supranto, J., 2016:168). Analisis validitas angket meliputi variabel Manajemen Organisasi (X1), Orientasi Kepemimpinan (X2), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Menyatakan koefisien korelasi Pearson :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)}\sqrt{(\sum Y^2 - \sum Y^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisiensi korelasi (r-hitung)
 $\sum X$ = Skor variabel independena
 $\sum Y$ = Skor variabel dependena
 $\sum XY$ = Hasil skor butir dengan skor total
 n = Jumlah responden

Selanjutnya merupakan deskripsi produk penjabaran statistik validitas alat untuk setiap elemen pernyataan metode variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

a. Manajemen Organisasi (X1)

Tabel 4.4 Validitas Manajemen Organisasi

Item Pertanyaan	Koefisien (r- hitung)	Nilai r-tabel N= 2, α- 5%	Keterangan
X1.1	0,693	0,301	Valid
X1.2	0,807	0,301	Valid
X1.3	0,840	0,301	Valid
X1.4	0,629	0,301	Valid
X1.5	0,776	0,301	Valid
X1.6	0,707	0,301	Valid
X1.7	0,828	0,301	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variable manajemen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table: 0,301 (nilai r table untuk n = 43). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

b. Orientasi Kepemimpinan (X2)

Tabel 4.5 Validitas Orientasi Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Koefisien (r- hitung)	Nilai r-tabel N= 2, α- 5%	Keterangan
X2.1	0,746	0,301	Valid
X2.2	0,800	0,301	Valid
X2.3	0,636	0,301	Valid
X2.4	0,704	0,301	Valid
X2.5	0,772	0,301	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan output dihasilkan keseluruhan indikator pengukuran variabel arah mengemudi yang diimplementasikan pada studi ini mendapati kebekuan hubungan yang lebih dominan atas r-tabel : 0,301 (*valuasi r-tabel* N = 43). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

c. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.6 Validitas Kepuasan Kerja Pegawai

Item Pertanyaan	Koefisien (r- hitung)	Nilai r-tabel N= 2, α - 5%	Keterangan
Y.1	0,690	0,301	Valid
Y.2	0,716	0,301	Valid
Y.3	0,740	0,301	Valid
Y.4	0,713	0,301	Valid
Y.5	0,701	0,301	Valid
Y.6	0,326	0,301	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan output dihasilkan keseluruhan indikator pengukuran variabel arah mengemudi yang diimplementasikan pada studi ini mendapati kebekuan hubungan yang lebih dominan atas r-tabel : 0,301 (*valuasi r-tabel* N = 43). Sehingga indikator penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas menggambarkan koherensi atau kestabilan skor suatu alat pengkajian beraskan pribadi yang sama, dan diberikan dalam kurun waktu yang tidak sama. Lalu, suatu alat dianggap reliabel manakala alat pengkajian dites kepada subjek yang sama secara bertubi-tubi namun outputnya akan sama atau relatif sama (Yusuf, Muri, 2014:241).

Guna menguji reliabilitas instrumen menggunakan *Alpha Cronbach* (a). Dilakukan dengan satu kali pengukuran dengan alat bantu SPSS. Uji ini menggunakan koefisien *Alpha Cronbach* (a), dengan kriteria nilai koefisien realibilitas dari 0, 6 sampai 1. Berikut rumus untuk mengukur koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{Sx^2} \right)$$

Keterangan :

a = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item

Sx^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Tingkat reliabilitas instrumen ditentukan berdasarkan skala Alpha Cronbach 0-1. Nilai hasil uji reliabilitas dikelompokkan sebagai berikut:

- a) dikatakan kurang reliabel, jika nilai Alpha Cronbach 0.00-0.20.
- b) dikatakan agak reliabel, nilai Alpha Cronbach > 0.2- 0.40.
- c) dikatakan cukup reliabel, jika nilai Alpha Cronbach > 0.4-0.60.
- d) dikatakan reliabel, jika nilai Alpha Cronbach > 0.6-0.80.
- e) dikatakan sangat reliabel, jika nilai Alpha Cronbach lebih dari 0.81 (Siregar dan Jayawinangun, 2019:124).

Berikut ini hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kriteria	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1	0,600	0,873	Valid
X2	0,600	0,733	Valid
Y	0,600	0,644	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer

Berdasarkan dari hasil table di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel menunjukkan >0,600. Hasil ini memiliki tingkat realibilitas yang baik sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

D. Pengujian Hipotesis

1. Rank Spearman

Uji korelasi *rank spearman* diimplementasikan guna mendapatkan korelasi antar dua variabel maka kedua variabel yang dikorelasikan berskala ordinal oleh sebab itu bisa untuk dirankingkan. Skala ordinal adalah skala pengukuran yang dapat digunakan untuk menyatakan peringkat antar tingkatan, akan tetapi jarak atau interval antar tingkatan belum jelas (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016:98). Dasar pengambilan keputusan : Jika nilai sig. (2- tailed) $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima, Jika nilai sig. (2-tailed) $\leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak.

Tabel 4.8 Pedoman Interpretasi Nilai Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00	Tidak ada korelasi
0,01-0.199	Sangat lemah
0.200-0.399	Lemah / rendah
0.400-0.599	Sedang /cukup
0.600-0.799	Kuat
0.800-0.999	Sangat kuat
1.00	Sempurna

Sumber: Priyanto, 2010

Berikut hasil dari pengujian *rank spearman* dalam penelitian ini:

Tabel 4.9 Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman*

Correlations

			MANAJEMEN_ORGANISASI	ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	KEPUUASAN_KERJAPEGAWAI
Spearman's rho	MANAJEMEN_ORGANISASI	Correlation Coefficient	1.000	.724**	.641**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	43	43	43
	ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	Correlation Coefficient	.724**	1.000	.434**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.004
		N	43	43	43
	KEPUUASAN_KERJAPEGAWAI	Correlation Coefficient	.641**	.434**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.004	.
		N	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel manajemen organisasi (X1) menunjukkan sebesar 0.641. H_1 diterima ketika nilai sig. (2-tailed) ≥ 0.05 . Maka disimpulkan H_1 diterima karena nilai sig. (2-tailed) ≥ 0.05 dengan angka sebesar 0. 641, artinya menunjukkan adanya hubungan kuat antara manajemen organisasi (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sesuai dengan ketentuan dalam tabel 4.6 pedoman intrepretasi nilai koefisien korelasi.

Dari tabel diatas menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel orientasi kepemimpinan (X2) menunjukkan sebesar 0.434. H_1 diterima ketika nilai sig. (2-tailed) ≥ 0.05 . Maka karena nilai sig. (2-tailed) ≥ 0.05 dengan angka sebesar 0.434 disimpulkan H_1 diterima, artinya menunjukkan adanya hubungan sedang antara orientasi kepemimpinan (X2) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) sesuai dengan ketentuan dalam tabel 4.6 pedoman intrepretasi nilai koefisien korelasi.

2. Uji *Konkordansi Kendal W*

Koefisien *korkondansi kendall W* di implementasikan guna mengukur korelasi dua atau lebih variabel independen, selanjutnya variabel-variabel terhubung berskala ordinal (Isna & Warto, 2013:284). Dalam penelitian ini variabel independen manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan dengan variabel dependen kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.10 Hasil Uji *Korkondansi Kendal W*

Ranks	
	Mean Rank
MANAJEMEN_ORGANISASI	2.99
ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	1.02
KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI	1.99

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS

Tabel diatas menyebutkan bahwa *mean rank* (peringkat rata-rata) dari tiap variabel penelitian. *Mean rank* dari manajemen organisasi adalah 2.99, mean rank dari orientasi kepemimpinan adalah 1.02 dan *mean rank* dari kepuasan kerja pegawai adalah 1,99.

Tabel 4.11 Hasil Uji Korkondansi Kendal W (2)

Test Statistics	
N	43
Kendall's W ^a	.971
Chi-Square	83.520
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's Coefficient of Concordance

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 20

Hasil *Test Statistics* di atas menunjukkan koefisien konkordasi kendall W sebesar 0,971. Koefisien korelasi sebesar 0,971 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai sesuai dengan tabel 4.6 pedoman intrepresi nilai koefisien korelasi, dengan arah positif. Artinya semakin meningkat manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya (Isna dan Wardo, 2013:289).

3. Analisis Ordinal

Penelitian ini ialah analisis regresi ordinal. Yaitu analisis regresi yang diimplementasikan bersyarat data yang dianalisis mempunyai skala perhitungan ordinal rendah. Hasil akhir analisis regresi mendapatkan model paling pas, simple menjelaskan korelasi antar variabel independen (*predictor*) dengan variabel dependen (*outcome*). Pengujian *variable independent* berwujud *variable* kategori bisa

dikatakan *variable* berkelanjutan. Kesamaan matematis regresi ordinal dipaparkan Ghozali (2006).

Hasil pengujian regresi ordinal dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Pengujian Regresi Ordinal

Warnings

There are 44 (67.7%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.
 Unexpected singularities in the Fisher Information matrix are encountered. There may be a quasi-complete separation in the data. Some parameter estimates will tend to infinity.
 The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration.
 Validity of the model fit is uncertain.

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 20

Berdasarkan produk pengujian, didapati 44 segmen dari perhitungan regresi ordinal. Produk pengujian perdana merupakan peringatan atau *warnings* dari program SPSS bahwa ada 44 sel pada tabulasi silang antara manajemen organisasi (X1) dengan orientasi kepemimpinan (X2) frekuensinya nol.

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (2)

Case Processing Summary		N	Marginal Percentage
KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI	SANGAT RENDAH	3	7.0%
	RENDAH	3	7.0%
	SEDANG	30	69.8%
	TINGGI	4	9.3%
	SANGAT TINGGI	3	7.0%
MANAJEMEN_ORGANISASI	SANGAT RENDAH	3	7.0%
	RENDAH	7	16.3%
	SEDANG	25	58.1%
	TINGGI	4	9.3%
	SANGAT TINGGI	4	9.3%
ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	SANGAT RENDAH	1	2.3%
	RENDAH	8	18.6%
	SEDANG	26	60.5%
	TINGGI	3	7.0%
	SANGAT TINGGI	5	11.6%
Valid		43	100.0%
Missing		0	
Total		43	

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 20

Tabel *Case Processing Summary* di atas menunjukkan bahwa terdapat data 43 responden yang dapat terolah, karena tidak ada yang tergolong dalam kolom *missing* (0). Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa pada variabel kepuasan kerja pegawai dengan kategori sangat rendah sebesar 7.0% atau 3 responden, kategori rendah sebesar 7,0% atau 3 responden, kategori sedang sebesar 69,8% atau 30 responden, kategori tinggi sebesar 9,3% atau 4 responden, dan kategori sangat tinggi sebesar 7.0% atau 3 responden. Pada variabel manajemen organisasi dengan kategori sangat rendah sebesar 7,0% atau 3 responden, kategori rendah sebesar 16,3% atau 7 responden, kategori sedang sebesar 58,1% atau 25 responden, kategori tinggi 9,3% atau 4 responden, dan kategori sangat tinggi 9,3% atau 4 responden. Sedangkan pada variabel orientasi kepemimpinan dengan kategori sangat rendah sebesar 2,3% atau 1 responden, kategori rendah sebesar 18,6% atau 8 responden, kategori sedang sebesar 60,5% atau 26 responden, kategori tinggi sebesar 7,0% atau 3 responden, dan kategori sangat tinggi sebesar 11,6% atau 5 responden.

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (3)

Model Fitting Information				
Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	64.509			
Final	31.281	33.228	8	.000

Link function: Logit.

Sumber: Hasil pengolahan menggunakan SPSS Versi 20

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (4)

Goodness-of-Fit			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	20.492	40	.996
Deviance	18.021	40	.999

Link function: Logit.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20

Berdasarkan tabel di atas, tabel *model fitting information* menunjukkan bahwa nilai *2-log likelihood* awal tanpa memasukan variabel independen (*intercept only*) nilainya sebesar 64.509. Sedangkan nilai *2-log likelihood* dengan memasukan variabel independen ke model (*final*) sebesar 31.281. Terjadi perubahan nilai ini merupakan nilai chi-square yaitu 33.228 dan pada kolom sig sebesar (p-value) 0.000. Artinya model dengan adanya variabel independen lebih baik dibandingkan model yang hanya dengan *intercept*. Bisa disimpulkan bahwa model fit (cocok).

Dasar pengambilan keputusan yaitu dengan melihat nilai signifikan dari *Chi-square*, dimana jika nilai sig. lebih besar dari alpha (sig.>0.05) maka model regresi sesuai dengan data observasi. Dari hasil uji *goodness fit*, didapatkan nilai *Chi-square* untuk *Pearson* adalah 20.492 dengan signifikansi 0.996 dan *Deviance* 18.021 dengan signifikansi 0.999. Maka, keputusan yang diambil model regresi ordinal cocok dengan data observasi, karena nilai signifikansi > 0.05.

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (5)

Pseudo R-Square	
Cox and Snell	.538
Nagelkerke	.617
McFadden	.375

Link function: Logit.

Sumber: Hasil olahan SPSS Versi 20

Indeks *Pseudo R-Square* menunjukkan perbedaan kepuasan kerja karyawan dapat diurai oleh variabel bebas perubahan manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan. Untuk mengetahuinya, pada baris kedua atau Nagelkerke yang menunjukkan bahwa varians variabel dependen kepuasan kerja karyawan yang dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel independen manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan adalah sebesar 61.7%, sedangkan 38.3% lainnya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi Ordinal (6)

Parameter Estimates								
	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Threshold	[Y = 1]	-10.037	2.203	20.760	1	.000	-14.355	-5.720
	[Y = 2]	-8.912	2.110	17.838	1	.000	-13.048	-4.776
	[Y = 3]	-3.093	1.684	3.374	1	.066	-6.394	.207
	[Y = 4]	-.845	1.344	.396	1	.529	-3.479	1.788
Location	[X1=1]	-7.938	2.646	9.003	1	.003	-13.123	-2.753
	[X1=2]	-7.096	2.306	9.472	1	.002	-11.614	-2.577
	[X1=3]	-5.739	1.943	8.721	1	.003	-9.547	-1.930
	[X1=4]	-2.450	1.662	2.173	1	.140	-5.707	.807
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=1]	-21.001	.000	.	1	.	-21.001	-21.001
	[X2=2]	.663	2.087	.101	1	.751	-3.428	4.753
	[X2=3]	-1.215	1.610	.569	1	.450	-4.370	1.940
	[X2=4]	-1.327	1.915	.481	1	.488	-5.080	2.425
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 20

Pada bagian *parameter estimates*, menjelaskan pengaruh masing-masing nilai koefisien regresi, dengan dasar pengambilan keputusan :

- a) Jika nilai signifikansi $\geq \alpha$ (0.05) maka model tidak signifikan
- b) Jika nilai signifikansi $\leq \alpha$ (0.05) maka model signifikan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diinterpretasikan dengan :

1. Nilai signifikansi pada variabel manajemen organisasi (X1) berpengaruh seluruhnya ≤ 0.05 , artinya variabel manajemen organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Semakin meningkat manajemen organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Nilai signifikansi pada variabel orientasi kepemimpinan (X2) berpengaruh seluruhnya ≥ 0.05 , artinya variabel orientasi kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya setinggi apapun orientasi kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Manajemen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Setelah dilaksanakan perhitungan antara variabel bebas yaitu manajemen organisasi dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi variabel manajemen organisasi menunjukkan adanya hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. (2-tailed) variabel manajemen organisasi (X1) menunjukkan sebesar $0.641 \geq 0.05$ maka disimpulkan H_1 diterima, artinya menunjukkan adanya hubungan kuat

antara manajemen organisasi (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya dari hasil uji regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, Nilai signifikansi pada variabel manajemen organisasi (X1) berpengaruh seluruhnya ≤ 0.05 , artinya variabel manajemen organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Semakin meningkat manajemen organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Manajemen organisasi di perlukan demi kelancaran jalannya organisasi. Secara umum manajemen organisasi didefinisikan suatu cara kerja didalam tubuh organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati. Manajemen organisasi berisikan proses perencanaan, pengorganisasian dan juga pengendalian sumber daya sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah disepakati (Umam, 2015). Mengingat manajemen organisasi merupakan hal yang sangat vital dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Maka manajemen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin meningkat manajemen organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan Teori Mary Parker Follet (1868-1933) Follet mencetuskan pemikiran team serta loyalitas maksimal terhadap kerja team antar individu. Pemikiran Follet, *team* digambarkan, mekanisme di mana *human* yang bermacam pemikiran menyatukkan potensinya guna memperoleh *pengupdatetan skill*. Manajemen organisasi didefinisikan sebagai komunitas untuk manajer dan karyawan berkreasi secara akur, tanpa keinginan menghakimi, endingnya bisa menarik kesimpulan melalui musyawarah. Beliau berasumsi pekerjaan manajer adalah membantu pegawai guna saling bekerja sama mendapatkan kesesuaian tujuan.

Hal ini tidak ada hubungannya dengan penelitian Rahmiati (2017) yang menjelaskan bahwa peneliti hanya mengangkat bentuk manajemen organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang Banjarmasin dan bagaimana peran manajer dalam mencapai tujuan. Maka dapat ditarik kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

manajemen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, karena semakin meningkat atau semakin baik manajemen organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

2. Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Setelah dilaksanakan perhitungan antara variabel bebas yaitu orientasi kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, Hasil pengujian korelasi Rank Spearman, menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel orientasi kepemimpinan (X2) menunjukkan sebesar $0.434 \geq 0.05$ maka disimpulkan H_1 diterima, artinya menunjukkan adanya hubungan sedang antara orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel orientasi kepemimpinan (X2) berpengaruh seluruhnya ≥ 0.05 , artinya variabel orientasi kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) H_0 Diterima. Artinya setinggi apapun orientasi kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dalam buku Heidjrachman dan Husnan (2002:224), orientasi kepemimpinan dapat diartikan alur perilaku dengan bertujuan untuk menggabungkan visi organisasi dengan visi pribadi guna menuju visi serupa. Berlandaskan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap Bapak Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si. Visi pribadinya sudah dituangkan kedalam visi lembaga yaitu “Terselenggaranya pelayanan Perhubungan yang handal, efektif dan efisien menuju masyarakat Cilacap sejahtera”.

Dalam buku Dalam buku Zainal, et al. (2017:22) memaparkan, dalam penelitian University of Michigan memecahkan manajer berorientasi pegawai dalam orientasi ini dalam pengambilan saran serta beberapa keputusan pekerjaan, dan juga ikut berperan membantu pegawai

mencapai prestasi kerja maksimal melibatkan kepercayaan dan penghargaan. Dalam penelitian ini mengemukakan bahwa team paling produktif cenderung memiliki *leader* dengan orientasi kepada pegawai. Maka, semakin meningkat orientasi kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku (*Behavior Theory*) Umam (2015:130) dalam bukunya memaparkan, mengkilatkan anggapan, *leadership* harus dipandang sebagai hubungan *partnership*, bukan sebagai sifat atau ciri-ciri individu. Berarti, teori ini sangat memperhatikan perilaku pemimpin sebagai aksi dan respons kelompok.

Burns (1979:141) menafsirkan gaya atas teori kepemimpinan perilaku. Bagian matriksnya, ia mencetuskan lima gaya kepemimpinan yaitu, gaya autokratis, gaya birokratis, gaya diplomatis, gaya partisipatif, gaya *free rein leader*. Gaya partisipatif, artinya pemimpin secara terbuka mengajak pegawai berpartisipasi secara aktif, baik dalam jangkauan luas maupun dalam batasan tertentu dalam hal pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan, dan metode operasionalnya.

Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Moh. Gunarto (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”, yang menjelaskan bahwa orientasi kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. apabila orientasi kepemimpinan terus ditingkatkan maka motivasi pegawai akan terus meningkat pula sehingga pegawai semakin komunikatif dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi dan efektivitas kerja pegawai.

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa orientasi kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, karena Artinya setinggi apapun orientasi kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai

akan tetapi mempengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

3. Pengaruh Manajemen Organisasi dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Penelitian ini menggunakan uji *Korkondansi Kendal W* sebagai alat analisis dalam perhitungan variabel bebas. Hasil Test Statistics menunjukkan koefisien *Korkondansi Kendal W* sebesar 0,971. Koefisien korelasi sebesar 0,971 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai, dengan arah positif. Artinya semakin meningkat manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya. Adapun nilai Asymp.Sig., sebesar 0.000 artinya nilai $\leq \alpha$ 0.05 maka keputusan uji H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori keseimbangan (*equity theory*), Wexley dan Yukl (1997:98) mengutarakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara pegawai merepresentasikan dirinya atau tugasnya. Perasaan yang berkorelasi terhadap tugasnya berdasarkan gaji, korelasi dengan pegawai lain, penempatan kerja, varian pekerjaan, bagian organisasi perusahaan, usia, *health*, *skill* terakhir pendidikan. Komponen dari teori ini ialah : 1. *Input*, merupakan keseluruhan poin yang didapatkan pegawai guna pendamping kerja. Misalnya pelatihan, pengalaman, soft skill, upaya, alat mandiri, banyaknya jam tugas, 2. *Outcome*, merupakan keseluruhan poin didapatkan, dinikmati pegawai. Misalnya gaji, profit sampingan, simbol *reward*, penajakan ulang (*recognition*), kesempatan berprestasi atau menampakan diri, 3. *Comparison person*, merupakan perbandingan seorang pegawai dalam tubuh organisasi, seseorang pegawai ditubuh organisasi pembanding atau dirinya sendiri dalam tugas di organisasi sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya

pegawai, beracuan hasil dari perbandingan inputoutput individual dan input-output dari karyawan lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel yang amat berpengaruh dalam penelitian ini merupakan manajemen organisasi. Diperkuat kalkulasi uji korelasi *rank spearman* yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar $0,641 \geq 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara manajemen organisasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan firman Surah AS-Shaff (61) ayat 4. Manajemen organisasi menjadi inti tertatanya struktur organisasi guna mewujudkan tujuan lembaga sebagai bentuk kecintaan terhadap Tuhan. Dijelaskan dalam Surah As-Shaff (61) ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَّرْصُوصَةٌ

Artinya “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.*” (QS. AS-Shaff 61: 4)

Bisa disaksikan bersama peranan manajemen organisasi berperan *kompleks* dalam tubuh organisasi. Manajemen ditugaskan menjadi kebutuhan primer, untuk team ditubuh organisasi maupun organisasi itu sendiri guna mewujudkan tujuan bersama, ilmu manajemen sudah menerangkan banyak hal tentang bagaimana tujuan tersebut dicapai secara efisien dan efektif.

Dalam buku Umam (2015), manajemen organisasi menurut islam memiliki tiga jenis kontribusi guna disumbangkan bagi kemajuan praktik bisnis dan manajemen. Pertama, dimensi kerohanian menjadi fondasi utama guna mewujudkan keutuhan budi pekerti yang kokoh terhadap pelaku bisnis (pegawai, usahawan beserta kaum profesional). Implementasi bentuk

integritas melingkupi, perbuatan jujur, kesahajaan, beserta perbuatan yang merujuk terhadap kebenaran. Dimassa sekarang, *mayoitas* perusahaan atau lembaga sudah membenahkan sudut pandang integritas dalam *core competency* di tubuh organisasi. Aspek integritas dapat terealisasi, apabila mayoritas perusahaan ataupun lembaga terkait mengantongi barometer kerohanian kokoh.

Kontribusi kedua bertautan terhadap peningkatan semangat kerja yang berorientasi pada pertumbuhan dan kinerja istimewa (*excellent performance*). Dalam posisi ini hendaknya memiliki pemahaman tinggi guna melaksanakan doktrin kerja atau tujuan suci guna menjaga *mindset* pekerjaan merupakan sebuah ibadah dan implementasi dedikasi bagi Sang Pencipta. Selagi melaksanakan tugas kantor seadanya dan menghasilkan kualitas rendah, sehingga mengakibatkan timbulnya kekecewaan pada konsumen, mestinya kita *bermindset* andai kata melakukan dosa dihadapan Sang Pencipta. Namun sebaliknya, ketika dalam menjalankan tugas kantor secara baik, menghasilkan kualitas optimal, atau ketika mampu memberikan berbagai inovasi guna kemajuan perusahaan, mustinya atas dasar niatan beribadah dan menjalankan perintah-Nya, tanpa mengharapkan keinginan duniawi. Situasi inilah, dimensi kerohanian mampu bermetamorfosis sebagai kekuatan dari dalam yang kokoh dan mampu menyemangati guna keberlanjutan pemberian kerja terbaik demi perusahaan.

Kontribusi terakhir merupakan kesanggupan sumbangan dimensi kerohanian dalam membangun, diistilahkan *learning organization*. Menurut Islam contohnya, ayat pertama yang diturunkan berisi *iqra'* (bermakna bacalah!), representasi yang menegaskan urgensi sistem belajar dan menuntut ilmu bagi kemajuan umat manusia. Artinya usaha mendirikan iklim belajar para pegawai, dan juga sistem manajemen pengetahuan, mewujudkan rentetan sistem agar terealisasi. Tiga kontribusi ini perwujudan dari implementasi dimensi kerohanian dan wujud ibadah kepada Sang Pencipta.

Menurut Abu Sin, manajemen islami memiliki kriteria :

- a. Manajemen islam harus menerapkan nilai dan akhlak islami.

- b. Kompensasi ekonomis dan menjamin kebutuhan dasar pegawai. Maknanya tidak menahan hak pekerja (upah) dan menyediakan tunjangan setimpal, bukan malah menahan dengan dalih upaya jihad akan mendapat pahala besar.
- c. Sudut pandang kemanusiaan dan spiritual. Maksudnya pegawai diperlakukan secara terhormat serta andil dalam pengambilan keputusan.
- d. Skema serta wujud organisasi berurgensi sebanding. Hubungan timbal balik atasan dan pegawai menurut sudut pandang Islam, bukan mengesampingkan kompetensi formal serta kredibilitas kepada atasan sepanjang bukan keburukan, serta menghasilkan dosa.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara manajemen organisasi dengan kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig. (2-tailed) variabel manajemen organisasi (X1) menunjukkan sebesar 0.641 hal ini menunjukkan arti ≥ 0.05 maka disimpulkan H_1 diterima, artinya menunjukkan adanya hubungan kuat antara manajemen organisasi (X1) dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Selanjutnya dari hasil uji regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, Nilai signifikansi pada variabel manajemen organisasi (X1) berpengaruh seluruhnya ≤ 0.05 , artinya variabel manajemen organisasi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Semakin meningkat manajemen organisasi maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Terdapat hubungan sedang antara orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. antara variabel bebas yaitu orientasi kepemimpinan dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, Hasil pengujian korelasi *Rank Spearman*, menunjukkan nilai sig. (2-tailed) variabel orientasi kepemimpinan (X2) menunjukkan sebesar 0.434 ≥ 0.05 maka disimpulkan H_1 diterima. Kemudian pada hasil regresi ordinal pada bagian *Parameter Estimates*, nilai signifikansi pada variabel orientasi kepemimpinan (X2) berpengaruh seluruhnya ≥ 0.05 , artinya variabel orientasi kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) H_0 Diterima. Artinya setinggi apapun orientasi kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

3. Terdapat hubungan antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap., Terbukti dari hasil uji koefisien *Korkondansi Kendal W* sebesar 0,971. Koefisien korelasi sebesar 0,971 menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai, dengan arah positif. Artinya semakin meningkat manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan yang diterapkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan sebaliknya. Adapun nilai *Asymp.Sig.*, sebesar 0.000 artinya nilai $\leq \alpha$ 0.05 maka keputusan uji H_0 ditolak dan H_1 diterima dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara manajemen organisasi dan orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berlandaskan hasil ini, menandakan perencanaan tugas, pengaturan tugas, memimpin tugas, bimbingan tugas, pemotivasian, pengorganisasian, pengawasan, pelaporan, *staffing*, serta memproyeksikan tugas dalam manajemen organisasi, sudah berjalan dengan baik. Dalam hal pengarahan serta dukungan terhadap pegawai dalam tugas sudah berjalan dengan baik, dalam mencapai tujuan bersama dibandingkan tujuan pribadi didalam orientasi kepemimpinan. Sehingga menghasilkan kinerja yang baik, kepuasan terhadap jaminan finansial yang diterima karyawan sudah sesuai, kepuasan terhadap jenis pekerjaan sudah sesuai, kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan sudah diterima, kepuasan terhadap interaksi sosial dan hubungan kerja sudah terjalin dengan baik.

B. Saran

Berlandaskan kesimpulan yang ada, maka terdapat beberapa saran kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, dengan harapan bisa bermanfaat dan menjadi salah satu landasan dalam perbaikan. Saran-saran yang dapat diajukan, yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dengan harapan bisa menghasilkan penelitian yang bermanfaat untuk orang lain.
2. Di dalam hasil penelitian dihasilkan bahwa variabel orientasi kepemimpinan terdapat hubungan sedang terhadap variabel kepuasan kerja karyawan namun tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap, diharapkan pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap lebih meningkatkan lagi orientasi kepemimpinannya melalui cara lebih mengarahkan pegawai terhadap tugas dalam hal ini, pelayanan, meningkatkan dukungan dalam hal tugas. Mengutamakan tujuan bersama dibanding tujuan pribadi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Dalam penelitian ini dihasilkan adanya hubungan kuat antara manajemen organisasi dan juga berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap. Sehingga diharapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap mempertahankan dan juga meningkatkan kembali aspek-aspek terkait kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiati, Mentari, K. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada ShuShu Milkshake Purwokerto”. *Skripsi*. Purwokerto: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Adamy, M . 2016. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Praktik dan Penelitian*. Locksumawe: Universitas Malikussaleh.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Alma, Buchari. 2011. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Cilacap. DISHUB. 2019. *DISHUB Cilacap Raih Unit Pelayanan Publik Terbaik Nasional.*, diakses 04 Januari 2022 dari <http://dishub.cilacapkab.go.id/2019/12/09/dishub-cilacap-raih-unit-pelayanan-publik-terbaik-nasional/>. 2019, diakses pukul 23.00.
- Dessler, G. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid I*. Terj. Rahayu, P. Jakarta: PT. Indeks.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Empat Belas*. Terj. Rahayu, P. Jakarta: Salemba Empat.
- Fraser, T, M. 2018. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Terj. Mulyana, L. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Gunarto, Moh. 2016. “Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah”. *Jurnal Katalogis, Vol. 4, No. 7*. Sulawesi Tengah : Universitas Tadaluko.
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kawiana, I. Gede P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.

- Kurniawan & Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lind, Douglas, A., et al. 2014. Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis & Ekonomi Edisi Lima Belas. Terj. Hartarto, Romi, B. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rahmiati. 2017. “Manajemen Organisasi PT. Asuransi Kredit Indonesia (ASKRINDO) Cabang Banjarmasin”. *Skripsi*. Banjarmasin: Universitas Islam Negeri Antasari.
- Rinawati. 2019. *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Rovita, Angga. 2017. “Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja”. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokamma, Vol. 1. No. 1*. Pamulang : Universitas Pamulang.
- Santosa, Purbayu. Ashari. 2005. *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*.
- Setria, Richi dan Nainggolan, B. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di NEO Hotel Group Jakarta”. *Jurnal Human Capital Development, Vol. 7, No. 2*. Jakarta Timur : STIE Pariwisata Internasional (STEIN)
- Soebagiyo, S. et al. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Politeknik Negeri Batam”. *Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 6, No. 5*. Jawa Barat : Universitas Terbuka Institut Pertanian Bogor.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, M.R.A dan Jayawinangun, R. 2019. “ Komunikasi Kota Hexagon Di Media Sosial”, dalam *Jurnal Sosial Humaniora*, Vol. 10, No. 2.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu, Q, B & Novianty. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Umam. 2015. *Manajemen Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Umi, Zulfa. 2014. *Modul Teknik Kilat Penyusunan Proposal Skripsi*. Cilacap : IHYA MEDIA.
- Wahyono, Teguh. 2012. *Analisis Statistik Mudah dengan SPSS 20*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Wijaya, C. & Rifa'I, M. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien*. Medan: Perdana Publishing.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta : PT. Indeks Permata Puri Media.
- Zainal, et al., 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hasil Wawancara

A. Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Narasumber : Tulus Wibowo, SH. S.Pd., M.Si

Jabatan : Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap

Hari/Tanggal : 06 Januari 2022

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak divisi dalam lembaga ini?	Dalam lembaga ini memiliki 7 Bagian, untuk data bisa minta ke Pak Wiwit
2.	Apakah pembagian kerja didalam organisasi sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan keahlian pegawai?	Dalam hal pembagian kerja sudah sesuai dengan keahlian ataupun bidang ilmu dari masing-masing individunya.
3.	Apakah ada pelatihan khusus yang di berikan kepada pegawai demi meningkatkan skillnya?	Ada pelatihan khusus untuk masing-pegawai, dari setiap bidang sudah diagendakan pelatihan guna meningkatkan kinerjanya.
4.	Apakah lembaga sudah melakukan perbaikan proses, fokus pada konsumen dan melakukan keterlibatan total dalam melaksanakan pelayanan?	Sudah melaksanakan Perbaikan Proses, fokus pada konsumen, keterlibatan total dalam melaksanakan pelayanan. Salah satu contohnya kami sedang mengembangkan sistem baru yang bernama LEKJARMO (Layanan Elektronik Kir Jemput Antar Mesti Akurat), kalau orang mau KIR bisa menghubungi kita dan kendaraan bisa di jemput pegawai kami, setelah selesai kemudian diantar kembali dan sistem pembayarannya bisa melalui <i>E-Money</i>
5.	Apakah fungsi dari	Manajemen organisasi sudah berjalan

	<p>manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik? Seperti Perencanaan tugas, Pengaturan tugas, Memimpin tugas, Bimbingan tugas, Pemotivasian, Pengordinasian, Pengawasan tugas, Pelaporan tugas, <i>Staffing</i> (penyusunan personalia), dan Memproyeksikan tugas.</p>	<p>dengan baik, sesuai SOP dan juga aturan dari Kementerian.</p>
6.	<p>Apa Visi pribadi anda dalam menjalankan tugas?</p>	<p>Visi Pribadi Saya, sudah saya tuangkan kedalam Visi dari Lembaga ini.</p>
7.	<p>Apakah anda menggabungkan visi pribadi dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan lembaga?</p>	<p>Visi Pribadi Saya, sudah saya tuangkan kedalam Visi dari Lembaga ini, yaitu “Terselenggaranya pelayanan Perhubungan yang handal, efektif dan efisien menuju masyarakat Cilacap sejahtera”. Kemudian di jabarkan lagi dalam kebijakan-kebijakan yang ada.</p>
8.	<p>Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap bawahan?</p>	<p>Sudah memotivasi dari setiap lini. Karena hal itu perlu dilakukan guna menumbuhkan ataupun menambah semangat kembali para pegawai.</p>
9.	<p>Apakah pemimpin selalu menekankan tujuan, komitmen konsekuensi etis dari keputusan yang diambil?</p>	<p>Selalu menekankan tujuan dan komitmen dari lembaga, bidang kami adalah pelayanan masyarakat tentu saja pelayanan terbaik sudah wajib kami berikan kepada masyarakat, jadi kami harus terus senantiasa memegang teguh apa yang menjadi tujuan kami, yaitu memberikan pelayanan yang handal, efektif, dan efisien.</p>

10.	Mengapa tingkat perputaran pegawai di lembaga ini cukup <i>massive</i> atau sering?	Tentunya di dalam lembaga pemerintahan pasti ada massa pensiun, jadi beberapa pegawai ada yang pensiun, kemudian meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi PNS dan dipindah tugaskan.
11.	Faktor apa yang mempengaruhi penurunan pelayanan beberapa tahun terakhir di lembaga ini?	Penurunan pelayanan terjadi karena kami membuka Uji KIR di Majenang demi memberikan pelayanan masyarakat yang terbaik, dan juga karena efek lonjakan COVID-19 sehingga di terapkan pembatasan pelayanan demi menjaga dari Pegawai kami dan juga masyarakat, sesuai kebijakan Pemerintah Pusat dan Daerah.
12.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjakan saat ini?	Dalam hal pelayanan tentu kita tidak boleh merasa puas, walaupun masyarakat merasa puas akan tetapi kami harus selalu meningkatkan pelayanan guna memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.
13.	Apakah pemberian pekerjaan sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> Anda?	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .
14.	Apakah Anda sudah merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan yang diberikkan lembaga?	Puas, karena sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan, baik dari pusat dan daerah.
15.	Apakah penyamarataan kesempatan kesempatan promosi diberikan keseluruhan pegawai	Semua rata, kecuali pegawai non-PNS, contoh Bu Siti itu, kemarin naik jabatan Menjadi KabBag Perencanaan Keuangan dan Aset, karena lolos seleksi dan juga kemampuannya memang memenuhi

	dalam lembaga ini?	kriteria.
--	--------------------	-----------

B. Hasil Wawancara dengan Kepala Bagian UPT Pengujian Kendaraan Bermotor

Narasumber : Kristanto, A.Md

Jabatan : Kepala Bagian UPT Pengujian Kendaraan Bermotor

Hari/Tanggal : 06 Januari 2022

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Berapa banyak divisi dalam lembaga ini?	Didalam UPT PKB sendiri pembagian kerja di bagi kedalam 8 bagian, semua sudah berjalan sebagai mana mustinya.
2.	Apakah pembagian kerja didalam organisasi sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan keahlian pegawai?	Dalam hal pembagian kerja sudah sesuai dengan keahlian ataupun disiplin ilmu dari setiap pegawainya.
3.	Apakah ada pelatihan khusus yang di berikan kepada pegawai demi meningkatkan skillnya?	Ada, contoh dari penguji. Awal mula bekerja ditempatkan sebagai pembantu penguji, kemudian melakukan pendidikan dan latihan guna menjadi penguji pemula, setelah itu pendidikan lagi menjadi penguji tingkat 1 dan seterusnya sampai tingkat 5, tempat pendidikannya berada di Bali, Tegal dan juga Bekasi.
4.	Apakah lembaga sudah melakukan perbaikan proses, fokus pada konsumen dan melakukan keterlibatan	Sudah melaksanakan, salah satu penerapannya adalah masyarakat yang mau mengkritik dan memberikan saran, bisa secara langsung ke kami melalui WA <i>center</i> kami.

	total dalam melaksanakan pelayanan?	
5.	Apakah fungsi dari manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik? Seperti Perencanaan tugas, Pengaturan tugas, Memimpin tugas, Bimbingan tugas, Pemotivasian, Pengordinasian, Pengawasan tugas, Pelaporan tugas, <i>Staffing</i> (penyusunan personalia), dan Memproyeksikan tugas.	Manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik, kami melaksanakan sesuai dengan aturan dan standar operasional yang ada.
6.	Apa Visi pribadi anda dalam menjalankan tugas?	Visi saya yaitu meningkatkan dan memberi pelayanan sebaik-baiknya terhadap masyarakat.
7.	Apakah anda menggabungkan visi pribadi dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan lembaga?	Ya tentu saja.
8.	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap bawahan?	Saya pribadi sudah memotivasi dari setiap lini, begitupun Kepala Dinas, setiap harinya selalu turun, ke UPT PKB, dan juga bagian-bagian yang lain, walaupun beliau harus ke Kroya, Majenang dll. Guna melakukan <i>controlling</i> dan memberikan motivasi.
9.	Apakah pemimpin selalu menekankan tujuan, komitmen	Selalu menekankan tujuan dan komitmen etis dari keputusan yang diambil, karena Saya mempertanggung jawabkan tugas

	konsekuensi etis dari keputusan yang diambil?	dari Kepala Dinas dan lembaga, dalam hal Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor, tentunya dalam keseharian ada saja masalah yang dihadapi jadi saya harus mengambil keputusan yang tepat, guna memberikan pelayanan yang maksimal, tentunya apabila terjadi kesalahan, tentunya wajib mempertanggung jawabkannya.
10.	Mengapa tingkat perputaran pegawai di lembaga ini cukup <i>massive</i> atau sering?	Ya karena ada pegawai yang pensiun, meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi PNS dan dipindah tugaskan. Seperti bawahan Saya yang diceritakan tadi.
11.	Faktor apa yang mempengaruhi penurunan pelayanan beberapa tahun terakhir di lembaga ini?	Penurunan terjadi karena kita membuka Uji KIR di Majenang dan juga karena efek lonjakan COVID-19 sehingga diberlakukan pembatasan pelayanan.
12.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjakan saat ini?	Kurang puas, dalam hal pelayanan tidak bisa puas sampai disini saja, karena pada dasarnya pelayanan harus selalu meningkat, kepuasan terjadi bila masyarakat merasa puas, akan tetapi belm cukup sampai disitu saja. Semuanya harus komplit dengan ditunjang kepada anggaran yang diberikan.
13.	Apakah pemberian pekerjaan sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> Anda?	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .
14.	Apakah Anda sudah merasa puas dengan gaji pokok dan	Mau gimana lagi, semua kan sudah diatur terkait gaji dan tunjangan baikm dari pusat maupun daerah, ya intinya

	tunjangan yang diberikan lembaga?	harus diterima dan ikhlas, itulah konsekuensi yang harus di terima ketika menjadi PNS.
15.	Apakah penyamarataan kesempatan kesempatan promosi diberikan keseluruh pegawai dalam lembaga ini?	Sudah, semua rata, kecuali pegawai honorer, kemarin ada pegawai Sini yang menjadi naik menjadi pejabat di lembaga lain.

C. Hasil Wawancara Dengan Staff Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

Narasumber : Rohman. N

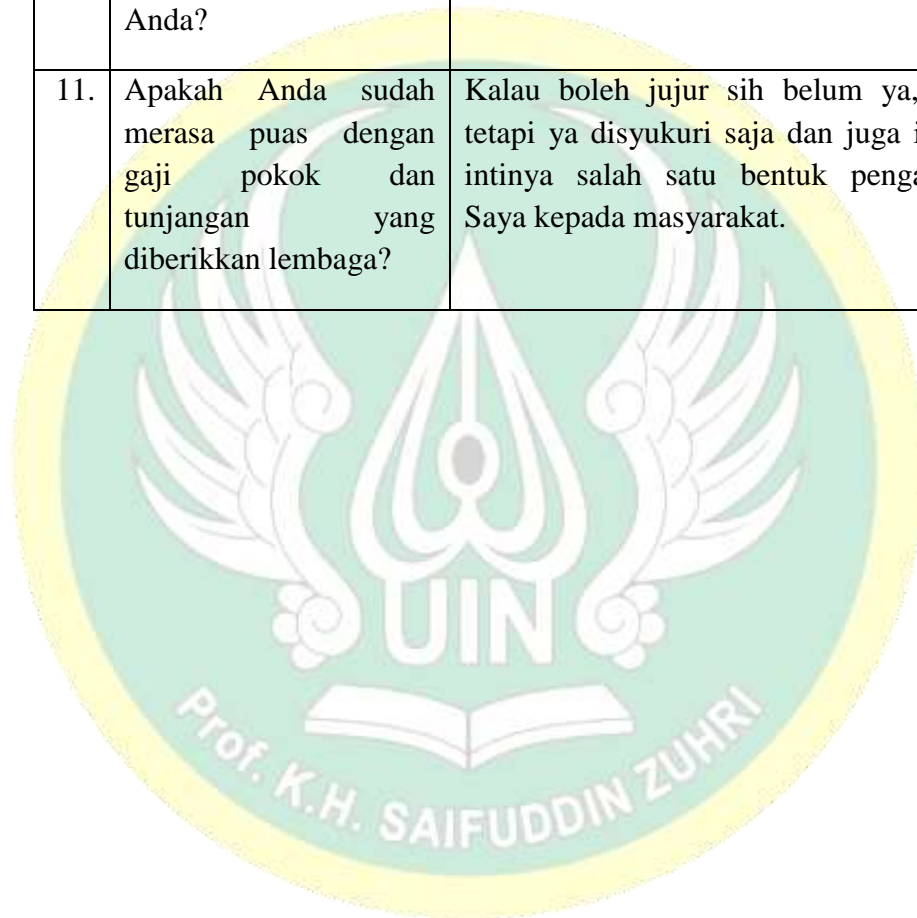
Jabatan : Staff Sub. Bagian Umum dan Kepegawaian

Hari/Tanggal : 06 Januari 2022

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Apakah pembagian kerja didalam organisasi sudah berjalan dengan baik serta sesuai dengan keahlian pegawai?	Sudah sesuai, karena dalam perekrutan, sudah di tetapkan pembagian kerja sesuai kebutuhan dan juga <i>background</i> pendidikannya.
2.	Apakah ada pelatihan khusus yang di berikan kepada pegawai demi meningkatkan skillnya?	Tentu saja ada, dari tiap tahunnya ada Pendidikan dan Latihan.
3.	Apakah lembaga sudah melakukan perbaikan proses, fokus pada konsumen dan melakukan keterlibatan total dalam melaksanakan	Sudah melaksanakan, sebagai contoh Kritik dan saran melalui WA <i>Center</i> kami, kemudian metode pembayaran untuk layanan kami bisa menggunakan <i>cashless</i> , jga sudah diterapkan.

	pelayanan?	
4.	Apakah fungsi dari manajemen organisasi sudah berjalan dengan baik? Seperti Perencanaan tugas, Pengaturan tugas, Memimpin tugas, Bimbingan tugas, Pemotivasian, Pengordinasian, Pengawasan tugas, Pelaporan tugas, <i>Staffing</i> (penyusunan personalia), dan Memproyeksikan tugas.	Manajemen Organisasi sudah sesuai dengan apa yang diberikan, kami dari Sub Bag Umum dan Kepegawaian, sudah menjalankan apa yang tertera dalam jobdesk kami.
5.	Apakah pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap bawahan?	Untuk Bu KaBag sudah bahkan setiap hari, guna menyemangati kami, Kepala Dinas pun demikian.
6.	Apakah pemimpin selalu menekankan tujuan, komitmen konsekuensi etis dari keputusan yang diambil?	Selalu menekankan tujuan dan komitmen etis dari keputusan yang diambil, dalam hal pelaksanaan tugas tentu harus dijalankan dengan sebaik-baiknya.
7.	Mengapa tingkat perputaran pegawai di lembaga ini cukup <i>massive</i> atau sering?	Setahu Saya sih karena ada yang meninggal dunia, pegawai honorer yang mengundurkan diri, dan juga ada yang diterima menjadi PNS dan dipindah tugaskan.
8.	Faktor apa yang mempengaruhi penurunan pelayanan beberapa tahun terakhir di lembaga ini?	Penurunan terjadi karena kita membuka Uji KIR di Majenang dan juga karena efek lonjakan COVID-19 kemudian diberlakukan WFH dan pembatasan jumlah pelayanan.

9.	Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan yang di kerjakan saat ini?	Puas, karena tugas yang dilimpahkan kepada saya sudah sesuai pembagiannya, jadi saya harus menjalankan sebaik-baiknya.
10.	Apakah pemberian pekerjaan sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> Anda?	Sudah sesuai dengan jabatan, massa kerja dan <i>soft skill</i> .
11.	Apakah Anda sudah merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan yang diberikkan lembaga?	Kalau boleh jujur sih belum ya, akan tetapi ya disyukuri saja dan juga ikhlas, intinya salah satu bentuk pengabdian Saya kepada masyarakat.



Lampiran Gambar Hasil Wawancara



Gambar .1 Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap Bapak Tulus Widodo, SH. S.Pd., M.Si.



Gambar. 2 Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Bagian UPT PKB Bapak Kritanto, A. Md.



Gambar. 3 Dokumentasi Wawancara Dengan Staff Sub Bag Umum dan Kepegawaian Bapak Rohman N.



Lampiran Kuisisioner Penelitian

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) Prodi Ekonomi dan Keuangan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto), maka saya mohon kesediaan saudara untuk menjawab beberapa pertanyaan pada kuisisioner berikut ini :

Penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai **“Analisis Manajemen Organisasi dan Orientasi Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap)”**

Saya ucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dan telah menyempatkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya



Septian Gunawan



Lampiran Identitas Responden

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama responden :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
 - a. 19-25 Tahun
 - b. 26-30 Tahun
 - c. 31-40 Tahun
 - d. 41-55 Tahun
4. Pendidikan :
 - a. SMK/SMA
 - b. D3
 - c. S1/S2/S3

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan baik. Beri tanda centang (V) atau tanda silang (X) pada kolom tersedia dengan satu pilihan dengan satu pilihan jawaban anda.

Keterangan :

SS	: Sangat Setuju	Skor	: 5
S	: Setuju	Skor	: 4
KS	: Kurang Setuju	Skor	: 3
TS	: Tidak Setuju	Skor	: 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	Skor	: 1

Lampiran Data Pertanyaan Kuisisioner

	Pertanyaan/ question	SS	S	KS	TS	STS
	Kepuasan Kerja Karyawan					
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini serta tugas yang terkadang dilimpahkan terhadap saya.					
2.	Penyamarataan kesempatan promosi diberikan keseluruh pegawai di lembaga ini.					
3.	Pemimpin selama ini selalu memberikan motivasi, pendampingan dan pengawasan untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tugas.					
4.	Komunikasi dengan rekan kerja terjalin dengan baik serta saling memberikan dukungan, nasehat dan pertolongan apabila saya mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
5.	Pemberian pekerjaan dalam lembaga ini, Sesuai dengan jabatan, massa kerja dan soft skill yang Saya miliki.					
6.	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok dan tunjangan-tunjangan yang diberikkan lembaga.					
	Manajemen Organisasi					
1.	Fungsi manajemen organisasi merupakan Perencanaan tugas, Pengaturan tugas, Memimpin tugas, Bimbingan tugas , Pemotivasian, Pengordinasian, Pengawasan tugas, Pelaporan tugas, <i>Staffing</i> (penyusunan personalia), dan Memproyeksikan tugas.					
2.	Fungsi manajemen organisasi sudah berjaln dengan baik.					

3.	Elemen dan Struktur organisasi sudah melaksanakan tugasnya dengan benar.					
4.	Perbaiki proses pelayanan dilakukan secara terus-menerus					
5.	Pemimpin melakukan Keterlibatan total dalam seluruh elemen dan kegiatan lembaga.					
6.	Saya sudah menjalankan tugas sesuai dengan standard pelayanan yang ditetapkan.					
7.	Saya sudah melaksanakan visi dan misi sesuai kesepakatan manajemen organisasi.					
	Orientasi Kepemimpinan					
1.	Pemimpin sudah menjalankan tugasnya secara professional serta dengan baik.					
2.	Pemimpin selalu meberikan kesempatan guna mengemukakan gagasan atau saran membangun dalam mendukung tercapainya tujuan bersama.					
3.	Pemimpin selalu memperhatikan dengan memprioritaskan keuntungan daripada melihat proses sejauh mana perusahaan ini berjalan.					
4.	Pemimpin selalu berpartisipasi dalm, pengawasan, bimbingan, motivasi, dalam pelaksanaan tugas.					
5.	Pada saat menjalankan tugasnya, pemimpin bersedia memberikkan bimbingan berupa petunjuk bila saya tidak memahami tugas atau pekerjaan yang diberikan.					

Lampiran Hasil Jawaban Kuisisioner

Respon den	Manajemen Organisasi								Orientasi Kepemimpinan						Kepuasan Kerja Pegawai						
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	Juml ah	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	Juml ah	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Juml ah
1	4	4	4	5	5	4	4	31	5	4	3	4	5	21	4	4	5	5	5	3	26
2	5	4	4	5	4	4	4	32	5	4	3	5	5	22	4	3	4	5	4	3	23
3	4	4	4	5	3	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	3	21
5	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	2	21
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	3	23
7	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	5	25
8	5	4	5	4	5	5	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	3	27
9	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	1	5	5	21	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	3	25
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	4	3	25
12	5	4	3	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	4	23
13	3	2	2	4	3	4	3	21	3	3	2	4	2	14	2	3	2	3	2	5	17
14	4	4	4	5	4	5	5	31	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	3	24
15	5	4	4	5	4	5	5	32	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	5	28
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	3	26
17	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
18	3	4	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
19	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	1	26
23	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
24	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	4	24
25	3	4	3	4	3	4	3	24	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	3	4	23
26	3	4	3	4	3	4	4	25	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	4	24
27	4	3	3	4	3	3	3	23	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	3	22
28	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
29	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	2	4	4	18	4	4	5	5	4	4	26
30	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
31	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	2	21
33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
34	5	4	4	4	4	5	5	31	4	4	3	4	4	19	3	2	4	4	4	2	19
35	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	2	5	5	22	4	5	5	5	4	3	26
36	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24

37	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	5	2	4	4	4	2	21
38	5	4	4	4	5	4	4	30	4	3	3	4	4	18	4	5	4	5	4	3	25
39	4	5	5	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	4	27
40	4	4	4	4	4	5	5	30	4	4	2	4	5	19	5	5	5	5	4	4	28
41	5	5	4	5	5	5	4	33	4	4	3	5	5	21	4	3	5	5	5	3	25
42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
43	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	19	4	3	4	5	3	4	23



Lampiran Karakteristik Responden

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan
1	Nunung. K	41-55 Tahun	Perempuan	SMK/SMA
2	Nanto	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
3	Sugiyanto	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
4	Ilham	26-30 Tahun	Laki-laki	D3
5	Ervan	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
6	Januar Dwiatmaja	31-40 Tahun	Laki-laki	D3
7	Kukuh Prasetyo Aji	26-30 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
8	Muhammad Furqon Fajri	19-25 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
9	Muhammad Mujib	19-25 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
10	Nugroho Fajar. P	19-25 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
11	Dian Astriana	19-25 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
12	Teguh Priyanto	31-40 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
13	Ady Setyawan	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
14	Safitri Vinda Sari	26-30 Tahun	Perempuan	D3
15	Rizky Yanuar	26-30 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
16	Siti Mutmainah	26-30 Tahun	Perempuan	D3
17	Jiwo	31-40 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
18	Rohman Arbangi	26-30 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
19	Agus Wantoso	41-55 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
20	Aditya Danang. P	19-25 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
21	Ruwina	19-25 Tahun	Perempuan	D3
22	Eka Sujatina	31-40 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
23	Chika Agmahreti	26-30 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
24	Eli	31-40 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
25	Feliana	19-25 Tahun	Perempuan	D3
26	Nunung Tri Oktariani	26-30 Tahun	Perempuan	D3
27	Wulan	41-55 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
28	Dwi Rizky. Y. P	26-30 Tahun	Laki-laki	D3
29	Kuspriyanto	41-55 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
30	Sunarni	41-55 Tahun	Perempuan	SMK/SMA
31	Tri Haryanto	41-55 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
32	Agil Setia Devi	26-30 Tahun	Perempuan	S1/S2/S3
33	Teguh Prasetyo	26-30 Tahun	Laki-laki	D3
34	Defi Rizqi Maulani	19-25 Tahun	Perempuan	SMK/SMA

35	Wagiyana	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
36	Ria	31-40 Tahun	Perempuan	D3
37	Dwianto Kurniawan	31-40 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
38	Mugiono	41-55 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
39	Ginjar	19-25 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA
40	Rauf	31-40 Tahun	Laki-laki	D3
41	Kristanto	41-55 Tahun	Laki-laki	D3
42	Tohar	31-40 Tahun	Laki-laki	S1/S2/S3
43	Muchammad Nafi'uddin	41-55 Tahun	Laki-laki	SMK/SMA



Lampiran Hasil Uji Validitas

a. Hasil Uji Validitas Manajemen Organisasi (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.351*	.546**	.325*	.473**	.376*	.541**	.693**
	Sig. (2-tailed)		.021	.000	.033	.001	.013	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.351*	1	.654**	.500**	.653**	.532**	.570**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.546**	.654**	1	.458**	.563**	.467**	.676**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.002	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.325*	.500**	.458**	1	.332*	.384*	.419**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.002		.029	.011	.005	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.473**	.653**	.563**	.332*	1	.437**	.546**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.029		.003	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.376*	.532**	.467**	.384*	.437**	1	.669**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.002	.011	.003		.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.541**	.570**	.676**	.419**	.546**	.669**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.693**	.807**	.840**	.629**	.776**	.707**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43

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

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Validitas Orientasi Kepemimpinan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.640**	.189	.432**	.696**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.225	.004	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.640**	1	.280	.654**	.551**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000		.069	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.189	.280	1	.178	.241	.636**
	Sig. (2-tailed)	.225	.069		.254	.120	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.432**	.654**	.178	1	.494**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.254		.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.5	Pearson Correlation	.696**	.551**	.241	.494**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.120	.001		.000
	N	43	43	43	43	43	43
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.746**	.800**	.636**	.704**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.305*	.742**	.536**	.565**	-.144	.690**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000	.000	.000	.358	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.2	Pearson Correlation	.305*	1	.318*	.409**	.435**	.231	.716**
	Sig. (2-tailed)	.046		.038	.006	.004	.135	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.3	Pearson Correlation	.742**	.318*	1	.683**	.623**	-.160	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.038		.000	.000	.306	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.4	Pearson Correlation	.536**	.409**	.683**	1	.560**	-.139	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.000	.375	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.5	Pearson Correlation	.565**	.435**	.623**	.560**	1	-.171	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.272	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.6	Pearson Correlation	-.144	.231	-.160	-.139	-.171	1	.326
	Sig. (2-tailed)	.358	.135	.306	.375	.272		.033
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.690**	.716**	.740**	.713**	.701**	.326	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.033	
	N	43	43	43	43	43	43	43

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

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

- a. Manajemen Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	7

- b. Orientasi Kepemimpinan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

- c. Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	6



Lampiran Hasil Uji Korelasi Rank Spearman

Correlations

			MANAJEMEN _ORGANISAS I	ORIENTASI_K EPEMIMPINA N	KEPUUASAN _KERJA_PEG AWAI
Spearman's rho	MANAJEMEN_ORGANISA SI	Correlation Coefficient	1.000	.724**	.641**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	43	43	43
	ORIENTASI_KEPEMIMPI NAN	Correlation Coefficient	.724**	1.000	.434**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.004
		N	43	43	43
	KEPUUASAN_KERJA_PE GAWAI	Correlation Coefficient	.641**	.434**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.004	.
		N	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Lampiran Hasil Uji Korkondansi Kendal W

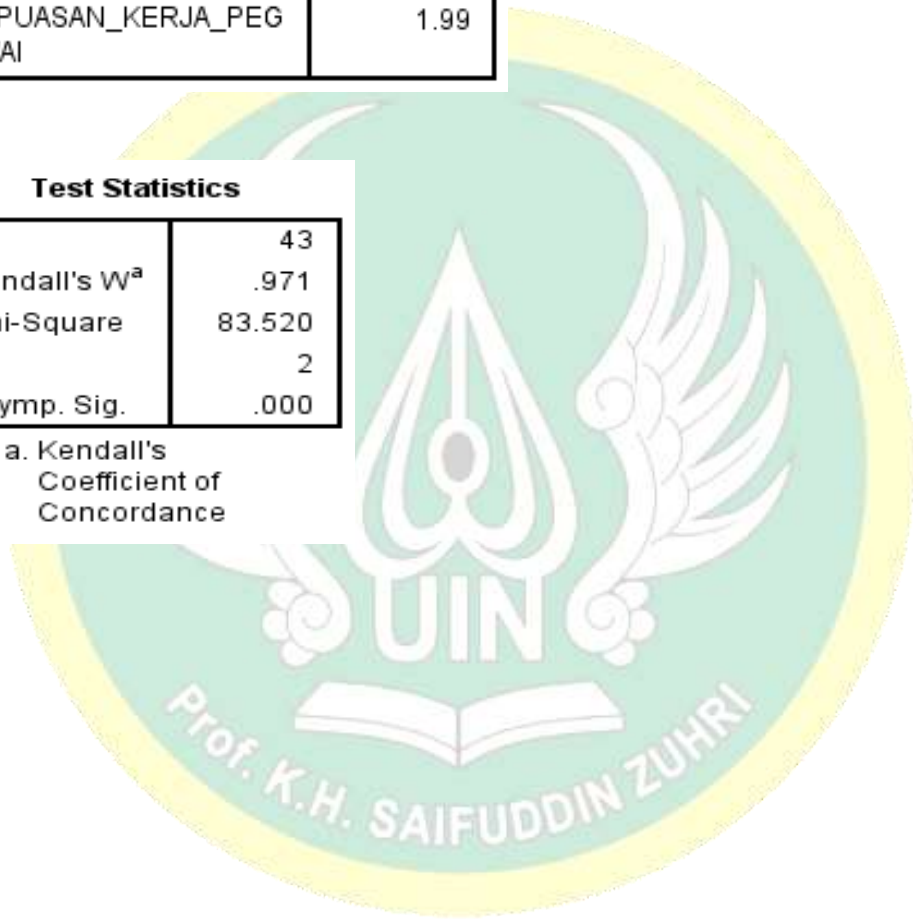
Ranks

	Mean Rank
MANAJEMEN_ORGANISASI	2.99
ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	1.02
KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI	1.99

Test Statistics

N	43
Kendall's W ^a	.971
Chi-Square	83.520
df	2
Asymp. Sig.	.000

a. Kendall's
Coefficient of
Concordance



Lampiran Hasil Uji Regresi Ordinal

Warnings

There are 44 (67.7%) cells (i.e., dependent variable levels by combinations of predictor variable values) with zero frequencies.

Unexpected singularities in the Fisher Information matrix are encountered. There may be a quasi-complete separation in the data. Some parameter estimates will tend to infinity.

The PLUM procedure continues despite the above warning(s). Subsequent results shown are based on the last iteration. Validity of the model fit is uncertain.

Case Processing Summary

		N	Marginal Percentage
KEPUASAN_KERJA_PEGAWAI	SANGAT RENDAH	3	7.0%
	RENDAH	3	7.0%
	SEDANG	30	69.8%
	TINGGI	4	9.3%
	SANGAT TINGGI	3	7.0%
MANAJEMEN_ORGANISASI	SANGAT RENDAH	3	7.0%
	RENDAH	7	16.3%
	SEDANG	25	58.1%
	TINGGI	4	9.3%
	SANGAT TINGGI	4	9.3%
ORIENTASI_KEPEMIMPINAN	SANGAT RENDAH	1	2.3%
	RENDAH	8	18.6%
	SEDANG	26	60.5%
	TINGGI	3	7.0%
	SANGAT TINGGI	5	11.6%
Valid		43	100.0%
Missing		0	
Total		43	

Model Fitting Information

Model	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	64.509			
Final	31.281	33.228	8	.000

Link function: Logit.

Goodness-of-Fit

	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	20.492	40	.996
Deviance	18.021	40	.999

Link function: Logit.

Pseudo R-Square

Cox and Snell	.538
Nagelkerke	.617
McFadden	.375

Link function: Logit.

Parameter Estimates

	Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval		
						Lower Bound	Upper Bound	
Threshold	[Y = 1]	-10.037	2.203	20.760	1	.000	-14.355	-5.720
	[Y = 2]	-8.912	2.110	17.838	1	.000	-13.048	-4.776
	[Y = 3]	-3.093	1.684	3.374	1	.066	-6.394	.207
	[Y = 4]	-.845	1.344	.396	1	.529	-3.479	1.788
Location	[X1=1]	-7.938	2.646	9.003	1	.003	-13.123	-2.753
	[X1=2]	-7.096	2.306	9.472	1	.002	-11.614	-2.577
	[X1=3]	-5.739	1.943	8.721	1	.003	-9.547	-1.930
	[X1=4]	-2.450	1.662	2.173	1	.140	-5.707	.807
	[X1=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[X2=1]	-21.001	.000	.	1	.	-21.001	-21.001
	[X2=2]	.663	2.087	.101	1	.751	-3.428	4.753
	[X2=3]	-1.215	1.610	.569	1	.450	-4.370	1.940
	[X2=4]	-1.327	1.915	.481	1	.488	-5.080	2.425
	[X2=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Lampiran Surat Balasan Izin Penelitian Dari Lokasi Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN CILACAP DINAS PERHUBUNGAN

Jalan MT. Haryono Nomor 29 Telepon (0282) 534725 Faksimile (0282) 521881
Website: <http://www.dishub.cilacapkab.go.id> e-mail: dishub@cilacapkab.go.id

CILACAP

Kode Pos 53213

Nomor : 423.4/010/22
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Observasi

Cilacap, 04 Januari 2022
Kepada
Yth. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
UIN Prof.KH.SAIFUDDIN ZUHRI
di -
PURWOKERTO

Menunjuk Surat Saudara Nomor : 3207 /Un.19/FEBI.J.ES
/PP.009/12/2021 tanggal 28 Desember 2021 perihal Permohonan Izin
Observasi Pendahuluan dengan ini kami beritahukan bahwa pada prinsipnya
Dinas Perhubungan Kabupaten Cilacap mengizinkan dan menerima
Permohonan Izin Observasi Pendahuluan mahasiswa UIN
Prof.K.H.SAIFUDDIN ZUHRI Purwokerto atas nama SEPTIAN GUNAWAN
(NIM: 1717201168) pada tanggal 05 Januari 2022 s/d selesai, dengan
ketentuan mematuhi peraturan yang berlaku pada Dinas Perhubungan
Kabupaten Cilacap.

Demikian untuk menjadikan maklum.

a.n. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
KASUBAG UMUM DAN KEPEGAWAIAN



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama : Septian Gunawan
2. NIM : 1717201168
3. Program Studi : Ekonomi dan Keuangan Syariah
4. Tempat/Tanggal Lahir : Banyumas, 25 September 1998
5. Alamat : Pengadegan RT 001/ RW 012,
Kec. Wangon, Kab. Banyumas
6. Nomer Hp/WA : 085785249334
7. E-mail : gunawanseptian262@gmail.com

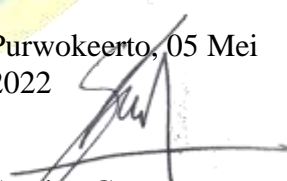
B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 3 Pengadegan
2. SMP Negeri 2 Wangon
3. SMK Bunda Satria Wangon
4. UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. DEMA FEBI
2. HMJ-Ekonomi Syariah
3. Komunitas CEO
4. Komunitas Safari Religi
5. PAC IPNU Wangon
6. PMII FEBI
7. PK PMII Walisongo
8. LSO Kelas Musik A.B.I.D

Purwokeerto, 05 Mei
2022



Septian Gunawan
1717201168