



**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*),
Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Malang)**

Ahmad Dicky Husnan*)
Muhammad Mansur)**
M. Khoirul ABS*)**
e-mail : dickyhusnan27@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of public works and spatial planning in Malang City. The type of research used is explanatory research (quantitative research) through a quantitative approach. The purpose of this study was to determine the effect of work life quality, organizational culture, and leadership style on organizational commitment. The independent variable used is the quality of work life, organizational culture, and leadership style, while the dependent variable is organizational commitment. The sample used in this study were 52 respondents who were members of the civil service (PNS) employee. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical methods used are instrument test, morality test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, determination test, f test and t test using the help of computer software SPSS 25 data processing. The results of this study indicate that the quality of work life has a positive and significant effect on organizational commitment, organizational culture has a positive and significant effect on organizational commitment, leadership style influences organizational commitment.

Keywords: Organizational commitment, Quality of Work Life, Organizational Culture, Leadership Styles.

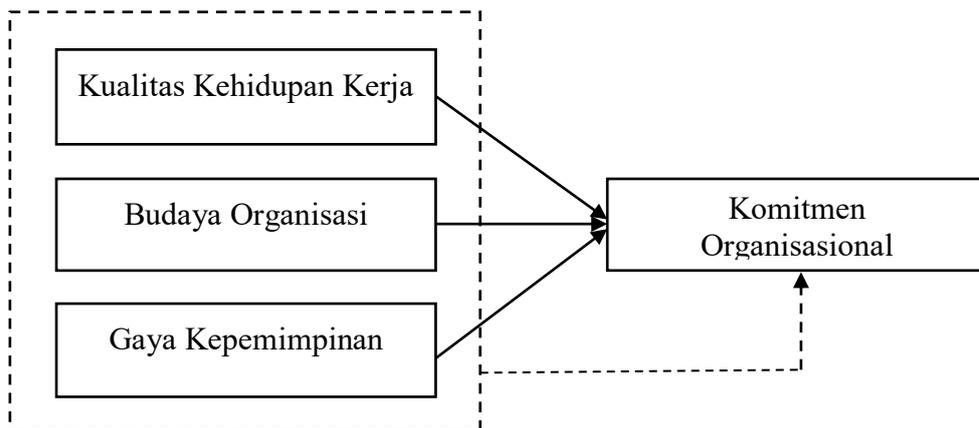
Pendahuluan

Pada suatu organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan hal inti yang harus diperhatikan sebab sumber daya manusia merupakan roda penggerak dari sebuah perusahaan. Produktivitas suatu perusahaan akan terus meningkat dan stabil apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan dikelola dengan maksimal. Setiap individu dalam sebuah perusahaan pasti mempunyai ide, gagasan, dan pokok pemikiran yang berbeda, maka dari itu dalam sebuah perusahaan diperlukan seorang pemimpin yang dapat menyatukan beberapa pemikiran tersebut agar menjadi satu kesatuan pemikiran sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan komitmen oleh seseorang dalam menjalankan tugas di sebuah organisasi. Komitmen merupakan sifat yang menunjukkan bahwa seseorang telah mengenal organisasi tersebut dan memiliki rasa keterikatan dengan organisasi yang mereka jalankan. Dengan adanya komitmen

karyawan terhadap organisasi maka akan menunjang produktivitas karyawan. Komitmen organisasi bisa dicapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan apabila kualitas kehidupan kerja dijaga dengan baik. Kualitas kehidupan kerja yang dijaga baik dalam sebuah perusahaan membuat seorang karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal karena adanya dukungan dari lingkungan pekerjaan yang nyaman dapat membuat seorang menjadi komitmen. Selain itu budaya organisasi juga mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan kewajibannya di perusahaan serta menanamkan sifat komitmen. Budaya organisasi mengandung nilai, norma dan harus ditaati serta dilaksanakan oleh semua anggota perusahaan, karena budaya organisasi inilah yang menjadi ciri khas satu perusahaan dengan perusahaan lain. Ketika budaya organisasi dapat diterima dan dijalankan oleh anggota perusahaan maka akan berdampak pada kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga komitmen organisasi dapat tumbuh dengan adanya budaya organisasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang (DPUPR) adalah unit yang melaksanakan kegiatan otonomi di bidang pembangunan Infrastruktur Jalan, Jembatan, Gedung, Drainase, Air Minum dan Air Limbah, Pembinaan Jasa Konstruksi, Penataan Kawasan Strategis, sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Daerah No.7 Tahun 2016 dan Peraturan Walikota Malang No.27 Tahun 2016, Kepala Dinas sebagai seorang pemimpin dalam menjalankan pekerjaan ini bertanggung jawab kepada Wali Kota dengan perantara Sekretaris Daerah. Pekerjaan yang dilakukan di dalam DPUPR ini tidaklah gampang melainkan butuh sumber daya manusia yang memang kompeten di bidangnya dan tentunya karyawan dari DPUPR ini mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi.

Kerangka Pemikiran Teoritis Dan Perumusan Hipotesis

Robbins dan Judge (2007:110) *Organizational commitment* (Komitmen organisasional) yaitu “Suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan perannya sebagai anggota dalam organisasi”. Komitmen terhadap organisasi mempunyai arti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kerelaan untuk memberikan kinerja yang maksimal agar sejalan dengan tujuan perusahaan. Riggio (2000:240) Mengartikan “Kualitas kehidupan kerja adalah keadaan dari seluruh aspek kehidupan di tempat kerja”. Newstrom dan Davis (2002:244) Berpendapat “Kualitas kehidupan kerja adalah suatu bentuk cara lain dalam organisasi untuk mengenali tanggung jawab para karyawan untuk mengembangkan pekerjaan dan kondisi kerja yang terbaik”. Bangun (2012:40) mengatakan “Budaya menunjukkan gambaran atau ciri suatu kelompok tertentu di tengah masyarakat dalam melaksanakan aktivitas dan memecahkan permasalahan yang dihadapinya”. Pada organisasi ada peraturan yang harus dilaksanakan dan digunakan dalam menyelesaikan persoalan.



Keterangan :

-----> : Simultan

————> : Parsial

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan paparan teori masing-masing variabel diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang.**
- H₂ : Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang.**
- H₃ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang.**
- H₄ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang.**

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu *explanatory Research* (penelitian penjelasan) melalui pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kota Malang yang bertempat di Jalan Bingkil No. 1 Ciptomulyo, Kecamatan Sukun, Kota Malang, Jawa Timur 65148. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner yang diberikan langsung kepada anggota karyawan Dinas. Populasi karyawan pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang sejumlah 109 karyawan sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, Sugiyono (2015:87), berikut ini :

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

Model Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan dengan syarat minimal dua variabel independen. Rumus persamaan dalam analisis regresi linier berganda, sebagai berikut :

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

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat menjelaskan bahwa responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 62% sedangkan responden perempuan sebanyak 32%, hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

Dari Tabel 4.3 dapat diperoleh data responden berdasarkan usia yakni 30-35 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 38%, usia 36-40 tahun berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 27%, usia 41-45 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 17%, usia 46-50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 10%, dan usia 51-55 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 8%. Berdasarkan data tersebut maka usia yang responden paling banyak adalah mayoritas berusia 30-35 tahun sebanyak 20 orang.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau 48% berpendidikan SMA, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 4%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 19 orang atau 37% dan sebanyak 6 orang atau 11% yang berpendidikan S2. Berdasarkan data tersebut tingkat pendidikan dari karyawan Dinas adalah SMA.

Tabel 4.5 Deskripsi Responden pada Variabel Komitmen Organisasional (Y)

No	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-rata indikator	Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS		F	Σ		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ				
1	Y.1	-	-	-	-	5	15	26	104	21	105	52	224	4,30	3,93
2	Y.2	-	-	-	-	5	15	31	124	16	80	52	219	4,21	
3	Y.3	-	-	1	2	23	69	18	72	9	45	52	188	3,61	
4	Y.4	-	-	4	8	15	45	26	104	7	35	52	192	3,69	
5	Y.5	-	-	4	8	16	48	21	84	11	55	52	195	3,75	
6	Y.6	-	-	-	-	16	48	20	80	16	80	52	208	4,00	
7	Y.7	-	-	-	-	12	36	20	80	20	100	52	216	4,15	
8	Y.8	-	-	1	2	17	51	23	92	11	55	52	200	3,84	
9	Y.9	-	-	1	2	15	45	26	104	10	50	52	201	3,86	

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Keterangan :

- Y.1 = Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan standar upah yang berlaku
- Y.2 = Saya mendapatkan banyak pengalaman di DPUPR Kota Malang
- Y.3 = Saya mendapat keuntungan *financial* di DPUPR Kota Malang
- Y.4 = Saya merasa DPUPR Kota Malang sudah banyak berjasa bagi kehidupan saya
- Y.5 = Saya tetap bertahan di DPUPR Kota Malang karena kesetiaan dan pengabdian
- Y.6 = Saya sanggup mengerjakan tugas yang diberikan oleh DPUPR Kota Malang
- Y.7 = Saya merasa bangga menjadi bagian dari DPUPR Kota Malang
- Y.8 = Saya bisa mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya bagus
- Y.9 = Saya merasa senang untuk menghabiskan karier saya di DPUPR Kota Malang

Berdasarkan tabel 4.5 diatas mengenai deskripsi jawaban variabel komitmen organisasional pada item pernyataan pertama menunjukkan sangat setuju dijawab oleh 21 responden, setuju dijawab oleh 26 responden, netral dijawab oleh 5 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,30 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden. Pada item pernyataan kedua sangat dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 31 responden, netral dijawab oleh 5 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,21 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 31 responden. Pada item pernyataan ketiga menunjukkan sangat setuju dijawab oleh 9 responden, setuju dijawab oleh 18 responden, netral dijawab oleh 23 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 3,61 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban netral yaitu sebanyak 23 responden. Pada item pernyataan keempat menunjukkan sangat setuju dijawab oleh 7 responden, setuju dijawab oleh 26 responden, netral dijawab oleh 15 responden, tidak setuju dijawab oleh 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 3,69 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden. Pada item pernyataan kelima menunjukkan sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab

setuju, 16 responden menjawab netral, 4 responden menjawab tidak setuju, maka menghasilkan rata-rata 3,75 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 21 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 20 responden, netral dijawab oleh 16 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,00 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 20 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 20 responden, setuju dijawab oleh 20 responden, netral dijawab oleh 12 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,15 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebanyak 20 responden. Pada item pernyataan kedelapan sangat setuju dijawab oleh 11 responden, setuju dijawab oleh 23 responden, netral dijawab oleh 17 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 3,84 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 23 responden. Pada item pernyataan kesembilan sangat setuju dijawab oleh 10 responden, setuju dijawab oleh 26 responden, netral dijawab oleh 15 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 3,86 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 26 responden. Dengan demikian deskripsi variabel komitmen organisasional menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 3,93. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menjawab cenderung setuju terhadap variabel komitmen organisasional.

Tabel 4.6 Deskripsi Responden pada Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-rata Indikator	Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS		F	Σ		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ				
1	X1.1	-	-	-	-	14	42	23	92	15	75	52	209	4,01	4,10
2	X1.2	-	-	-	-	14	42	23	92	15	75	52	209	4,01	
3	X1.3	-	-	-	-	12	36	20	80	20	100	52	216	4,15	
4	X1.4	-	-	-	-	10	30	25	100	17	85	52	215	4,13	
5	X1.5	-	-	-	-	11	33	20	80	21	105	52	218	4,19	
6	X1.6	-	-	-	-	10	30	22	88	20	100	52	218	4,19	
7	X1.7	-	-	-	-	10	30	27	108	15	75	52	213	4,09	
8	X1.8	-	-	1	2	10	30	25	100	16	80	52	212	4,07	
9	X1.9	-	-	-	-	12	36	24	96	16	80	52	212	4,07	

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Keterangan :

X1.1 = Pimpinan dinas memberikan pengarahan melalui komunikasi langsung dengan anggota karyawan

X1.2 = Pimpinan memberi petunjuk kerja dengan jelas

X1.3 = Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama anggota Dinas

X1.4 = Fasilitas keamanan di lingkungan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai

- X1.5 = Adanya pengawasan secara penuh oleh DPUPR Kota Malang terhadap pelaksanaan pekerjaan setiap anggota karyawan
- X1.6 = DPUPR Kota Malang selalu menyediakan pelindung kerja seperti helm, sepatu boots, masker, dll. yang dapat membuat saya aman dari kecelakaan
- X1.7 = Fasilitas yang disediakan DPUPR Kota Malang mendukung pekerjaan saya
- X1.8 = Peralatan kerja yang disediakan mempunyai kualitas yang standar
- X1.9 = Kelengkapan fasilitas tempat ibadah membuat saya menjadi nyaman bekerja

Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai deskripsi jawaban variabel kualitas kehidupan kerja pada item pernyataan pertama sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 23 responden, netral dijawab oleh 14 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,01 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 23 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 23 responden, netral dijawab oleh 14 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,01 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 23 responden. Pada item pernyataan ketiga sangat setuju dijawab oleh 20 responden, setuju dijawab oleh 20 responden, netral dijawab oleh 12 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,15 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebanyak 20 responden. Pada item pernyataan keempat sangat setuju dijawab oleh 17 responden, setuju dijawab oleh 25 responden, netral dijawab oleh 10 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,13 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden. Pada item pernyataan kelima sangat setuju dijawab oleh 21 responden, setuju dijawab oleh 20 responden, netral dijawab oleh 11 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,19 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 21 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab oleh 20 responden, setuju dijawab oleh 22 responden, netral dijawab oleh 10 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,19 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju sebanyak 22 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 27 responden, netral dijawab oleh 10 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,09 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 27 responden. Pada item pernyataan kedelapan sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 25 responden, netral dijawab oleh 10 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,07 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden. Pada item pernyataan kesembilan sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 24 responden, netral dijawab oleh 12 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,07 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 24 responden. Dengan demikian deskripsi variabel kualitas kehidupan kerja menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,10. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menjawab cenderung setuju terhadap variabel kualitas kehidupan kerja.

Tabel 4.7 Deskripsi Responden pada Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-rata Indikator	Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS		F	Σ		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ				
1	X2.1	-	-	-	-	2	6	29	116	21	105	52	227	4,36	4,17
2	X2.2	-	-	-	-	5	15	25	100	22	110	52	225	4,32	
3	X2.3	-	-	-	-	4	12	32	128	16	80	52	220	4,23	
4	X2.4	-	-	-	-	9	27	33	132	10	50	52	209	4,01	
5	X2.5	-	-	-	-	6	18	23	92	23	115	52	225	4,32	
6	X2.6	-	-	-	-	7	21	26	104	19	95	52	220	4,23	
7	X2.7	-	-	1	2	10	30	29	116	12	60	52	208	4,00	
8	X2.8	-	-	-	-	7	21	28	112	17	85	52	218	4,19	
9	X2.9	-	-	2	4	13	39	24	96	13	65	52	204	3,92	

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Keterangan:

- X2.1 = Pemimpin menghargai setiap pendapat saya yang berhubungan dengan kemajuan DPUPR Kota Malang
- X2.2 = Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan ide gagasan untuk kemajuan DPUPR Kota Malang
- X2.3 = Saya diberi peluang sebagai anggota untuk membuat inovasi bagi DPUPR Kota Malang
- X2.4 = Pekerjaan yang diberikan cenderung bersifat kerja tim
- X2.5 = DPUPR Kota Malang selalu menghasilkan pengaruh positif bagi lingkungan sekitar
- X2.6 = Peraturan yang ada di DPUPR Kota Malang sesuai dengan visi misi Dinas
- X2.7 = Saya menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang diberikan
- X2.8 = Saya menjaga nama baik perusahaan di kalangan masyarakat
- X2.9 = Saya diberi *reward* apabila mempunyai prestasi kerja yang baik

Berdasarkan tabel 4.7 diatas mengenai deskripsi jawaban variabel budaya organisasi pada item pernyataan pertama sangat setuju dijawab oleh 21 responden, setuju dijawab oleh 29 responden, netral dijawab oleh 2 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,36 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 29 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju dijawab oleh 22 responden, setuju dijawab oleh 25 responden, netral dijawab oleh 5 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,32 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 25 responden. Pada item pernyataan ketiga sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 32 responden, netral dijawab oleh 4 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,23 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 32 responden. Pada item pernyataan keempat sangat setuju dijawab oleh 10 responden, setuju dijawab oleh 33 responden, netral dijawab oleh 9 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,01 dan jawaban terbanyak yang

diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 33 responden. Pada item pernyataan kelima sangat setuju dijawab oleh 23 responden, setuju dijawab oleh 23 responden, netral dijawab oleh 6 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,32 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban sangat setuju dan setuju yaitu masing-masing sebanyak 23 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab oleh 19 responden, setuju dijawab oleh 26 responden, netral dijawab oleh 7 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,23 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju sebanyak 26 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 12 responden, setuju dijawab oleh 29 responden, netral dijawab oleh 10 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,00 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 29 responden. Pada item pernyataan kedelapan sangat setuju dijawab oleh 17 responden, setuju dijawab oleh 28 responden, netral dijawab oleh 7 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,19 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 28 responden. Pada item pernyataan kesembilan sangat setuju dijawab oleh 13 responden, setuju dijawab oleh 24 responden, netral dijawab oleh 13 responden, tidak setuju dijawab oleh 2 responden, maka menghasilkan rata-rata 3,92 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 24 responden. Dengan demikian deskripsi variabel budaya organisasi menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,17. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menjawab cenderung setuju terhadap variabel budaya organisasi

.Tabel 4.8 Deskripsi Responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

No	Item	1		2		3		4		5		Total		Rata-rata Indikator	Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS		F	Σ		
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ				
1	X3.1	-	-	-	-	6	18	31	124	15	75	52	217	4,17	4,16
2	X3.2	-	-	-	-	5	15	28	112	19	95	52	222	4,26	
3	X3.3	-	-	-	-	7	21	36	144	9	45	52	210	4,03	
4	X3.4	-	-	1	2	5	15	34	136	12	60	52	213	4,09	
5	X3.5	-	-	-	-	8	24	28	112	16	80	52	216	4,15	
6	X3.6	-	-	-	-	6	18	30	120	16	80	52	218	4,19	
7	X3.7	-	-	-	-	7	21	30	120	15	75	52	216	4,15	
8	X3.8	-	-	-	-	7	21	30	30	15	75	52	216	4,15	
9	X3.9	-	-	-	-	10	30	18	72	24	120	52	222	4,26	

Sumber data: Data primer diolah tahun 2020

Keterangan:

X3.1 = Pimpinan memberikan perintah sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan

X3.2 = Pimpinan membuat inovasi yang berguna bagi kemajuan DPUPR Kota Malang

- X3.3 = Pimpinan membuat keputusan dengan meminta masukan dari anggota karyawan
- X3.4 = Pimpinan memberikan arahan bagi anggota karyawan yang mengalami kesulitan
- X3.5 = Pimpinan selalu menerapkan peraturan yang ada di DPUPR Kota Malang
- X3.6 = Pimpinan mendorong anggota karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu
- X3.7 = Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi anggota
- X3.8 = Pimpinan memberikan arahan dan jalan keluar apabila terjadi permasalahan
- X3.9 = Pimpinan memberikan motivasi agar kinerja anggota karyawan dapat meningkat

Berdasarkan tabel 4.8 diatas mengenai deskripsi jawaban variabel gaya kepemimpinan pada item pernyataan pertama sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 31 responden, netral dijawab oleh 6 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,17 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 31 responden. Pada item pernyataan kedua sangat setuju dijawab oleh 19 responden, setuju dijawab oleh 28 responden, netral dijawab oleh 5 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,26 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 28 responden. Pada item pernyataan ketiga sangat setuju dijawab oleh 9 responden, setuju dijawab oleh 36 responden, netral dijawab oleh 7 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,03 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 36 responden. Pada item pernyataan keempat sangat setuju dijawab oleh 12 responden, setuju dijawab oleh 34 responden, netral dijawab oleh 5 responden, tidak setuju dijawab oleh 1 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,09 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 34 responden. Pada item pernyataan kelima sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 28 responden, netral dijawab oleh 8 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,15 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 28 responden. Pada item pernyataan keenam sangat setuju dijawab oleh 16 responden, setuju dijawab oleh 30 responden, netral dijawab oleh 6 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,19 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju sebanyak 30 responden. Pada item pernyataan ketujuh sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 30 responden, netral dijawab oleh 7 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,15 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 30 responden. Pada item pernyataan kedelapan sangat setuju dijawab oleh 15 responden, setuju dijawab oleh 30 responden, netral dijawab oleh 7 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,15 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban setuju yaitu sebanyak 30 responden. Pada item pernyataan kesembilan sangat setuju dijawab oleh 24 responden, setuju dijawab oleh 18 responden, netral dijawab oleh 10 responden, maka menghasilkan rata-rata 4,26 dan jawaban terbanyak yang diberikan responden adalah jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 24 responden. Dengan demikian deskripsi

variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai rata-rata variabel yaitu 4,16. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa responden menjawab cenderung setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen

VARIABEL	INDIKATOR	TOTAL CORRELATION	r TABEL	KETERANGAN
KOMITMEN ORGANISASIONAL	Y.1	0.522	0.2262	VALID
	Y.2	0.527	0.2262	
	Y.3	0.569	0.2262	
	Y.4	0.593	0.2262	
	Y.5	0.624	0.2262	
	Y.6	0.686	0.2262	
	Y.7	0.797	0.2262	
	Y.8	0.536	0.2262	
	Y.9	0.590	0.2262	
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA	X1.1.	0.716	0.2262	VALID
	X1.2	0.721	0.2262	
	X1.3	0.802	0.2262	
	X1.4	0.814	0.2262	
	X1.5	0.773	0.2262	
	X1.6	0.790	0.2262	
	X1.7	0.812	0.2262	
	X1.8	0.850	0.2262	
	X1.9	0.794	0.2262	
BUDAYA ORGANISASI	X2.1	0.515	0.2262	VALID
	X2.2	0.528	0.2262	
	X2.3	0.527	0.2262	
	X2.4	0.628	0.2262	
	X2.5	0.698	0.2262	
	X2.6	0.717	0.2262	
	X2.7	0.651	0.2262	
	X2.8	0.682	0.2262	
	X2.9	0.691	0.2262	
GAYA KEPEMIMPINAN	X3.1	0.603	0.2262	VALID
	X3.2	0.759	0.2262	
	X3.3	0.663	0.2262	

	X3.4	0.573	0.2262
	X3.5	0.828	0.2262
	X3.6	0.807	0.2262
	X3.7	0.72	0.2262
	X3.8	0.771	0.2262
	X3.9	0.767	0.2262

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.8 diketahui setiap variabel yang dipakai mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Y	0,529	Reliabel
2	X1	0,221	Reliabel
3	X2	0,221	Reliabel
4	X3	0,463	Reliabel

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari Tabel 4.9 diatas diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh item variabel yang di gunakan reliabel, tiap-tiap item variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.6, yang berarti alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat di percaya.

2. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.05705281
Most Extreme Differences	Absolute	0.098
	Positive	0.064
	Negative	-0.098
Test Statistic		0.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari Tabel 4.10 menunjukkan keputusan uji normalitas adalah jika sig atau nilai probabilitas nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data berdistribusi normal. Sedangkan hasil pengujian nilai signifikan diatas, nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berarti $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.311	5.487		0.603	0.549
	Kualitas Kehidupan Kerja	0.253	0.101	0.321	2.503	0.016
	Budaya Organisasi	0.363	0.128	0.328	2.841	0.007
	Gaya Kepemimpinan	0.246	0.119	0.248	2.066	0.044

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Pada Tabel 4.11 maka diketahui persamaan linear berganda pada penelitian ini, yaitu :

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

$$Y = 3,311 + 0,321X_1 + 0,328X_2 + 0,248X_3$$

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, hasil dari persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 3,311, menunjukkan bahwa ketika Kualitas kehidupan kerja , Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan ada maka Komitmen organisasional bernilai positif.
- Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel (X1) sebesar 2.503 menunjukkan Kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen organisasional berpengaruh positif, artinya apabila variabel Kualitas kehidupan kerja meningkat maka Komitmen organisasional meningkat.
- Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel motivasi (X2) sebesar 2,841 menunjukkan bahwa Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif, yaitu ketika variabel Budaya organisasi meningkat maka Komitmen organisasional meningkat.

- d. Koefisien regresi (B3) menunjukkan nilai variabel Gaya kepemimpinan (X3) sebesar 2,066 menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif, artinya apabila variabel Gaya kepemimpinan meningkat maka Komitmen organisasional meningkat.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

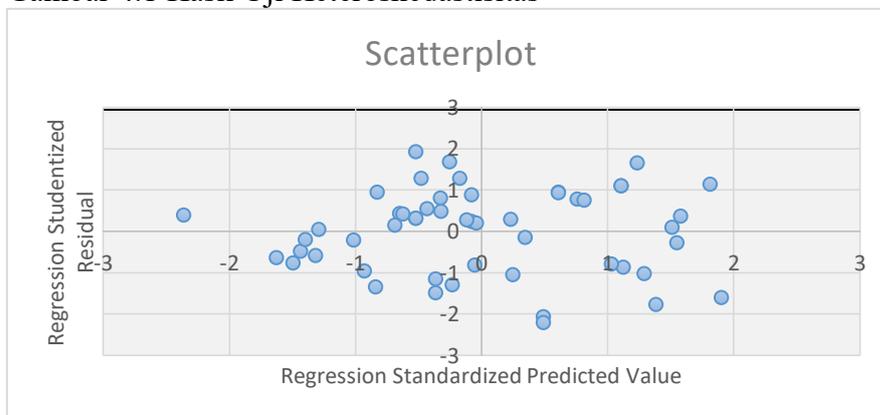
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,690	1,450	Bebas Multikolinieritas
X2	0,848	1,180	Bebas Multikolinieritas
X3	0,787	1,270	Bebas Multikolinieritas

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari Tabel 4.12 menunjukkan bahwa tiap-tiap variabel memiliki nilai *tolerance* >0,10 yaitu pada variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja) diperoleh 0,690, variabel X2 (Budaya Organisasi) sebesar 0,848 sedangkan variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) di peroleh nilai 0,787. Nilai VIF masing-masing variabel <10 yang mana pada variabel X1 (Kualitas Kehidupan Kerja) diperoleh 1,450, variabel X2 (Budaya Organisasi) sebesar 1,180 sedangkan variabel X3 (Gaya Kepemimpinan) di peroleh nilai 1,270. Dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas dalam model regresi atau bisa dikatakan bahwa tidak ada korelasi sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber gambar: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari gambar 4.1, bisa disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karena hasil grafik *Scatterplot* menunjukkan tidak terbentuk pola atau titik-titik yang teratur.

5. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.437 ^a	0.457	0.423	3.151

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,423 atau 42,3% yang artinya variabel dependen (Komitmen organisasional) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kualitas kehidupan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan) sebesar 42,3% dan sisanya 57,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.376	3	133.459	13.440	.000
	Residual	476.624	48	9.930		
	Total	877.000	51			

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Dari tabel 4.14 hasil uji F bisa diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini variabel Kualitas kehidupan kerja, Budaya organisasi, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasi diterima.

b. Uji t

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.311	5.487		0.603	0.549
	Kualitas Kehidupan Kerja	0.253	0.101	0.321	2.503	0.016
	Budaya Organisasi	0.363	0.128	0.328	2.841	0.007
	Gaya Kepemimpinan	0.246	0.119	0.248	2.066	0.044

Sumber data: Data olahan SPSS tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan berikut ini :

1. Kualitas kehidupan kerja

Variabel Kualitas kehidupan kerja bisa diketahui bahwa uji t Kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen organisasional sebesar 2,503 dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$ sehingga H_2 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen organisasional.

2. Budaya Organisasi

Variabel Budaya organisasi bisa diketahui bahwa uji t Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasional sebesar 2,841 dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$ sehingga H_3 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasional.

3. Gaya Kepemimpinan

Variabel Gaya kepemimpinan bisa diketahui bahwa uji t Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional sebesar 2,066 dengan tingkat signifikansi $0,044 < 0,05$ sehingga H_4 diterima dan H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Gaya kepemimpinan terhadap Komitmen organisasional.

Pembahasan

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$ dengan arah pengaruh positif yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien regresi sebesar 2,503.

Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen organisasional, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan arah pengaruh positif yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien regresi sebesar 2,841.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$ dengan arah pengaruh positif yang ditunjukkan oleh nilai Koefisien regresi sebesar 2,066.

Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis data dapat dinyatakan bahwa secara simultan Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang. Dari ketiga variabel yang paling berpengaruh terhadap Komitmen organisasional yaitu variabel Budaya Organisasi dibuktikan dengan hasil nilai signifikansi paling rendah

diantara variabel lainnya yaitu sebesar 0,007. Oleh karena itu pihak Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang harus selalu memperhatikan dan senantiasa mengembangkan Budaya organisasi yang sudah ada, agar komitmen organisasional dari anggota karyawan Dinas terus meningkat yang menjadikan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kota Malang menjadi lebih baik. Komitmen organisasional di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang dipengaruhi oleh variabel Kualitas kehidupan kerja, Budaya organisasi, dan Gaya kepemimpinan. Dengan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variabel Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan dapat menjelaskan Komitmen Organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang.

Simpulan

1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional di Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang, yang berarti semakin tinggi Kualitas kehidupan kerja maka Komitmen organisasional yang ada pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang akan meningkat.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang, yang berarti semakin tinggi Budaya organisasi maka Komitmen organisasional yang ada pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang akan naik.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang yang berarti semakin baik Gaya kepemimpinan maka Komitmen organisasional yang ada pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang akan naik.
4. Kualitas kehidupan kerja, Budaya organisasi, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen organisasional pada Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang dengan variabel yang paling berpengaruh yaitu variabel Budaya organisasi, karena dari hasil regresi diperoleh nilai signifikansi paling rendah.

Saran

1. Menurut hasil uji regresi diketahui dari variabel komitmen organisasional pada pernyataan “Saya mendapat keuntungan *financial* di DPUPR Kota Malang di persepsikan terendah”, maka dari itu disarankan kepada pihak Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang untuk memberikan *reward* kepada anggota karyawan yang mempunyai prestasi agar komitmen organisasi karyawan tersebut semakin meningkat.
2. Pada variabel Kualitas kehidupan kerja dengan pernyataan “Pimpinan dinas memberikan pengarahan melalui komunikasi langsung dengan anggota karyawan” di persepsikan terendah, maka disarankan kepada pihak pimpinan Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang untuk memberikan instruksi atau arahan secara langsung kepada anggota karyawan dinas, agar karyawan merasa di ayomi



oleh pimpinan yang mengakibatkan komitmen organisasional karyawan akan meningkat.

3. Pada variabel Budaya organisasi dengan pernyataan “Saya diberi *reward* apabila mempunyai prestasi kerja baik” di persepsikan terendah, maka disarankan kepada pihak Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang kota Malang untuk memberikan penghargaan kepada anggota karyawan yang berprestasi sebagai salah satu wujud aktualisasi diri, agar anggota karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi.
4. Pada variabel Gaya kepemimpinan dengan pernyataan Pimpinan membuat keputusan dengan meminta masukan dari anggota karyawan di persepsikan terendah, maka dari itu disarankan kepada pimpinan agar senantiasa melibatkan anggota karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan agar karyawan ikut berperan dalam pengambilan keputusan yang akan menjadikan karyawan menjadi komitmen.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi Kualitas kehidupan kerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Newstrom, Jhon W and Keith Davis. 2002. *Organization Behaviour: Human Behaviour at Work. Eleventh Edition*. New York : Mc. Graw-Hill Book Co.
- Riggio, Ronald E. 2000. *Introduction to Industrial Organization Psychology, Third Edition*. New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Robbins, Stephen, P dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : CV Alfabeta.

Ahmad Dicky Husnan*) Adalah Alumni FEB Unisma

Muhammad Mansur)** Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma

M. Khoirul ABS*)** Adalah Dosen Tetap di FEB Unisma