

**Dwi Adi Kurniawan**

Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen E-mail:

[dwiadikurniawan26@gmail.com](mailto:dwiadikurniawan26@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja kader IMP di Kecamatan Adimulyo. Populasi dalam penelitian ini adalah kader institusi masyarakat pedesaan/perkotaan (IMP) di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen. Sampel penelitian sebanyak 57 orang dengan metode Simple Random Sampling. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Analisis data yang digunakan yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 26 . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa item pertanyaan setiap variabel valid dan reliabel. Model penelitian memenuhi kriteria uji asumsi klasik tidak terdapat multikolonieritas, heterokedastisitas, dan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja kader. Hasil uji simultan (uji f) juga menunjukkan bahwa penelitian ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja kader. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 50,8 % yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, komitmen kerja, kepuasan kerja

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of leadership style, non-physical work environment and work commitment on job satisfaction of IMP cadres in Adimulyo District. The population in this study were cadres of rural/urban community institutions (IMP) in Adimulyo District, Kebumen Regency. The research sample was 57 people using the Simple Random Sampling method. The method used in this study is a quantitative method. Methods of data collection using a questionnaire. Analysis of the data used is instrument validity and reliability test, classical assumption test, hypothesis test and multiple linear regression analysis using SPSS 26 program. The results of this study indicate that the question items for each variable are valid and reliable. The research model meets the criteria for the classical assumption test, there is no multicollinearity, heteroscedasticity, and meets the normality assumption. Based on the results of the partial test (t test) it was found that the variables of leadership style, non-physical work environment and work commitment partially affected the job satisfaction of cadres. The results of the simultaneous test (f test) also show that this study has a joint effect on cadre job satisfaction. The results of the coefficient of determination in this study were 50.8% which could affect the job satisfaction of IMP cadres, Adimulyo District, Kebumen Regency.

**Keywords:** Leadership style, non-physical work environment, work commitment, job satisfaction.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu tugas yang dijalankan oleh Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) melalui Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan keluarga atau yang dikenal dengan sebutan Program Bangga Kencana. Program yang memiliki tujuan besar meningkatkan kualitas hidup keluarga dalam rangka mewujudkan keluarga kecil, sehat, berkualitas, bahagia dan sejahtera.

Kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan (IMP) yang terdiri dari kader petugas pembantu pembina keluarga berencana desa (PPKBD) dan Sub PPKBD merupakan salah satu sumber daya manusia yang sangat penting yang dimiliki BKKBN dalam mensukseskan pelaksanaan program Bangga Kencana di tingkat desa/kelurahan dan juga di tingkat dusun/RW.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Penyuluhan KB Kecamatan Adimulyo. Sumber daya manusia di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Adimulyo terdiri dari Kordinator Lapangan Penyuluh KB sebagai pimpinan sekaligus penyuluh KB dan satu penyuluh KB serta kader IMP yang berjumlah 134 orang. Kader IMP Kecamatan Adimulyo merupakan sumber daya manusia yang sangat penting, karena Penyuluh KB hanya dua orang maka keberadaan kader IMP sebagai pelaksana sangat diperlukan untuk membantu tugas Penyuluh KB tersebut. Oleh karena itu kepuasan kerja kader IMP menjadi suatu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat terwujud. Kepuasan kerja kader IMP di Balai Penyuluhan Kecamatan Adimulyo dapat dikatakan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kader IMP Kecamatan Adimulyo menyatakan puas dengan pekerjaannya saat ini. Variabel yang berkaitan dengan pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja ialah pekerjaan yang secara mentalitas memberi tantangan, penghargaan yang layak, lingkungan kerja yang menunjang, dan rekan kerja yang mendukung, Robbins dan Judge (2015).

Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan kordinator lapangan penyuluh KB di kecamatan Adimulyo termasuk tegas dan disiplin dan selalu

memberikan motivasi kepada bawahannya. Memberikan intruksi spesifik tentang peranan tugas yang jelas kepada bawahannya, disisi lain juga memberikan kesempatan kepada bawahannya dalam menyampaikan pendapat dan mengambil keputusan bersama-sama serta mendukung usaha-usaha mereka dalam melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Hubungan antar kader IMP Kecamatan Adimulyo dapat dikatakan baik. Hal tersebut tidak lepas dari rutinnnya pertemuan yang di adakan di tingkat desa ataupun di tingkat kecamatan. Rutinya pertemuan yang dilakukan membuat hubungan kerja sesama kader IMP maupun dengan atasan di tingkat desa menjadi baik.

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Komitmen kerja kader IMP di kecamatan Adimulyo dapat dikatakan cukup baik hal itu dibuktikan dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang ada, kader IMP mampu menjalankan tugas yang diminta organisasi dan sebagian besar sudah menjadi kader selama lebih dari lima tahun.

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen?

### **Batasan Masalah**

1. Penelitian di fokuskan pada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo*

2. Responden yang diteliti adalah kader IMP yang ada di Kecamatan Adimulyo.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui apakah Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

**Manfaat Penelitian**

**Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan pemahaman masalah yang berhubungan mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen kerja, serta juga diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmu pengetahuan di perkuliahan khususnya pada bidang sumber daya manusia.

**Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi instansi terkait atau Penyuluh Keluarga Berencana di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Adimulyo dalam mengelola kader IMP untuk dapat menjaga kepuasan kerja yang sudah baik dan meningkatkan kepuasan kerja kader menjadi lebih puas lagi.

**KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

**Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2010:856) bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2009) terdiri dari Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji/pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap rekan kerja.

**Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin, Rivai (2014:42). Indikator gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2008:34) yaitu Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan memotivasi,

Kemampuan komunikasi, Kemampuan mengendalikan bawahan, Tanggung jawab, Pengendalian emosional

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Siagian, 2014) adalah Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, kerjasama antar karyawan.

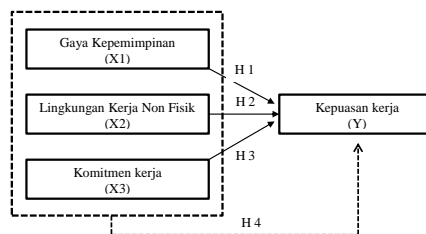
**Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Indikator komitmen kerja menurut Meyer & Allen dalam Yusuf & Syarif (2018), yaitu affective commitmen, normative commitment dan continuance commitmen.

**Penelitian Terdahulu**

1. Rizaldi Putra (2019), tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru menyatakan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Adelia Indah Wati (2020) tentang Pengaruh Gaya Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Alyf Alfyan (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan MTS Negeri Madiun menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kerangka Teoritis**



Gambar 1. Kerangka Teoritis

**Hipotesis**

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

H3: Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

H4: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

## **METODE**

### **Subjek dan Objek Penelitian**

#### **Subjek Penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah kader Institusi Masyarakat Pedesaan/Perkotaan (IMP) PPKBD dan Sub PPKBD di Kecamatan Adimulyo dengan jumlah responden adalah 134 Orang.

#### **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, komitmen kerja dan kepuasan kerja

#### **Instrument Pengumpul Data**

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui kuisioner. Teknik ini merupakan tehnik pengumpulan data melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sedemikian rupa sehingga mudah dijawab. Skala yang digunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang telah dimodifikasi dengan jawaban alternatif: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Data**

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian & Sugiarto, 2006:16).

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain (Siagian & Sugiarto, 2006:17).

#### **Teknik Pengumpulan Data**

##### **Kuesioner**

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data.

##### **Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

##### **Wawancara**

Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada

responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

#### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:130). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh kader IMP di Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen yang berjumlah 134 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berpedoman pada persamaan yang dirumuskan oleh Slovin karena jumlah populasi diketahui dengan pasti. Berdasarkan tersebut diatas didapatkan jumlah sampel minimal yaitu sebanyak 57 kader IMP.

### **Metode Analisis Data**

#### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan potongan dan pemikiran secara teoritis dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

#### **2. Analisis Statistika**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel ( $\alpha = 0,05$ ) berarti item tersebut valid (Ghozali, 2009:49).

##### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika Alpha Cronbach  $>$  0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable (Ghozali, 2009:49).

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dipakai.

##### **a. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang tidak terjadi multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (Variance Inflation Factor) di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1.

##### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2009). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antar satu variabel independen terhadap variabel dependen. Rumusnya adalah sebagai berikut:  $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

**5. Uji Hipotesis**

a. Uji Hipotesis Parsial

Menurut Ghozali (2009), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Terdapat pengaruh yang signifikan apabila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$ .

b. Uji Hipotesis Simultan

Menurut Ghozali (2009), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila nilai F-hitung yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  maka hipotesis diterima.

**6. Koefisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2005), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Deskriptif**

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21-30 th	7	12
31-40 th	20	35
41-50 th	18	32
51- 60 th	11	19
>60 th	1	2
Jumlah	57	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	15	26
SMA	35	61

D3	2	4
S1	5	9
Jumlah	57	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
2 - 4 tahun	23	40
5 - 7 tahun	14	25
8 - 10 tahun	6	10
>10 tahun	14	25
Jumlah	57	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

**Analisis Statistika**

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,762	0,2201	0,000	Valid
X1.2	0,603	0,2201	0,000	Valid
X1.3	0,650	0,2201	0,000	Valid
X1.4	0,816	0,2201	0,000	Valid
X1.5	0,747	0,2201	0,000	Valid
X1.6	0,719	0,2201	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,904	0,2201	0,000	Valid
X2.2	0,880	0,2201	0,000	Valid
X2.3	0,904	0,2201	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Kerja

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,666	0,2201	0,000	Valid
X3.2	0,730	0,2201	0,000	Valid
X3.3	0,817	0,2201	0,000	Valid
X3.4	0,712	0,2201	0,000	Valid
X3.5	0,781	0,2201	0,000	Valid
X3.6	0,611	0,2201	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Batas Signifikansi	Keterangan
Y.1	0,634	0,2201	0,000	Valid
Y.2	0,712	0,2201	0,000	Valid
Y.3	0,692	0,2201	0,000	Valid
Y.4	0,732	0,2201	0,000	Valid
Y.5	0,579	0,2201	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo**

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	r Kritis	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	0,806	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja non Fisik	0,877	0,60	Reliabel
3	Komitmen Kerja	0,804	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,680	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel IV-9  
Hasil Uji Multikolinearitas**

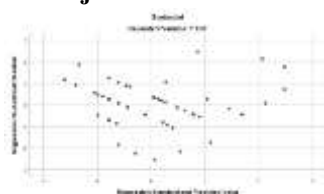
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.546	1.830
Lingkungan Kerja Non Fisik	.585	1.709
Komitmen Kerja	.725	1.380

Sumber: Data primer diolah, 2022

Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja memiliki nilai VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 sehingga model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dan model regresinya dapat digunakan.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar IV-1  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

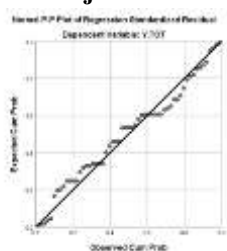


Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 1 menunjukkan grafik plot tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan bahwa data homokedastisitas sehingga asumsi bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terpenuhi.

**Uji Normalitas**

**Gambar IV-2  
Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa distribusi data residual normal dan garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data normal.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel IV-10**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.976	1.522		2.612	.012
	Gaya Kepemimpinan	.192	.088	.276	2.176	.034
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.359	.141	.312	2.546	.014
	Komitmen Kerja	.225	.083	.299	2.716	.009

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-7, maka dapat dibuat persamaan :  
 $Y = 3,976 + 0,192 X_1 + 0,359 X_2 + 0,225 X_3 + e$

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial**

**Tabel IV-11**

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.976	1.522		2.612	.012
	Gaya Kepemimpinan	.192	.088	.276	2.176	.034
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.359	.141	.312	2.546	.014
	Komitmen Kerja	.225	.083	.299	2.716	.009

Sumber: Data primer diolah, 2022

Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kader IMP di Kecamatan Adimulyo. Hal ini terlihat dari nilai t- hitung > t-tabel 2.00575 dan nilai signifikansi < 0,05. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo**

**Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.314	3	22.438	20.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.581	53	1.105		
	Total	125.895	56			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Secara bersama-sama gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai F-hitung > F-tabel (2,779) dan nilai signifikansi < 0,05.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel IV-13  
Hasil Output Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 <sup>a</sup>	.535	.508	1.05133

Sumber: Data primer diolah, 2022

Gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan kepuasan kerja (X3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,508 atau 50,8% sedangkan sisanya 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti

**PENUTUP**

**Simpulan**

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

**Saran**

1. Diharapkan kepada Koordinator Penyuluh KB untuk dapat selalu memotivasi kader dalam menjalankan tugasnya terlebih tugas kader yang cukup berat sangat membutuhkan motivasi baik motivasi ekstrisik maupun motivasi intrisik. Disamping memberikan tugas kepada kader pemimpin juga hadir mendampingi kader sebagai patner kerja saat melakukan pekerjaannya salah satunya pemberian motivasi tersebut.
2. Lingkungan kerja non fisik sangat berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, pihak Balai Penyuluhan KB Kecamatan Adimulyo diharapkan dapat menjaga hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Koordinator lapangan penyuluh KB selaku pimpinan diharapkan tidak hanya memberikan perintah tugas kepada kader saja, namun juga menjadi partner kerja yang selalu membantu kader ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas.
3. Balai Penyuluhan KB Kecamatan Adimulyo perlu lebih tanggap dan peduli mengenai loyalitas, rasa tanggung jawab, dan komitmen kerja yang telah diberikan oleh Kader IMP kepada organisasi agar komitmen kerja yang sudah baik ini tidak menurun dan berakibat pada menurunnya kinerja.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain pada penelitian yang serupa seperti variabel motivasi, kompensasi agar dapat memperkaya kajian dalam penelitian serupa serta agar pembaca dapat mengetahui variabel lainnya yang dapat mempengaruhi terbentuknya kepuasan kerja pada kader IMP Kecamatan Adimulyo Kabupaten Kebumen.

**DAFTAR PUSTAKA**

Badriah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Busro, Muhammad. 2018. *Teoriteori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Fahmi, Irham. 2014. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Undip

\_\_\_\_\_. 2009. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Universitas Diponegoro

\_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Undip.

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kader IMP di Kecamatan Adimulyo**

- \_\_\_\_\_. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Jilid I, II, III. Untuk Penulisan Laporan, Skripsi (Doctoral Dissertation, Tesis, Dan Disertasi*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Depok: Grafindo Persada.
- Luthans, F. 2013. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis L, Robert dan John Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Niazi, H. A. 2019. Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 8(1), 71-85.
- Putra, R., Ernila, E., Komardi, D., & Suyono, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470-483.
- Prasetyo, A. A. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Mts Negeri Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi (Vol. 2)*.
- Ratnasari, E., & Astuti, P. B. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Ethical Leadership dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1180-1198.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivaldo, Y., Sulaksono, D. H., & Pratama, Y. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 49-58.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CVMandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Siagian, D., & Sugiarto. 2006. *Metode statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Bilson. 2004. *Riset Pemasaran: Falsafah, Teori, dan Aplikasi*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: Alfabeta Cv.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Eman, 2012. *Kiat Sukses Membangun SDM Indonesia*. Bandung: CV.Allfabeta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2), 92-97.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. 2009. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Yusuf, Ria M., & Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.