

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Allen dan Meyer (1990) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu affective, normative dan continuence commitment. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuence commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, afeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Organisasi publik seperti pemerintah menempatkan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang utama karena mengemban tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi diharapkan akan mampu memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Huselid (1995), mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang berkualitas memiliki empat karakteristik yaitu : competence (knowledge, skill, abilities, experience) yang memadai, komitmen kepada organisasi, selalu bertindak "cost effectiveness" dalam setiap tindakannya, dan bertindak selaras antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tersebut memiliki pekerja/pegawai yang berkomitmen. Organisasi harus mengembangkan ikatan psikologis antara pekerja/pegawai dan organisasi dalam bentuk komitmen organisasi dalam rangka menciptakan dedikasi total tenaga mereka terhadap kepentingan-kepentingan, tujuan dan nilai-nilai.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi sebab pegawai yang telah berkomitmen terhadap organisasi cenderung tidak akan meninggalkan organisasi guna mencari pekerjaan lain, dan cenderung akan menunjukkan kemampuan terbaiknya (Stup,2006). Memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaannya merupakan hal yang tak ternilai bagi perusahaan. Konsep komitmen seperti yang diketahui adalah sebuah konsep yang sangat kompleks. Komitmen organisasi telah menjadi kata kunci di dalam kehidupan bekerja sehari-hari. Meskipun kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk komitmen organisasi, faktor-faktor lainnya juga memiliki pengaruh yang sama besar dalam komitmen. Faktor-faktor ini antara lain termasuk iklim organisasi, iklim komunikasi, pengalaman kerja, kinerja, motivasi, pengalaman bermasyarakat, kepemilikan dan banyak lainnya.

Sopiah (2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu faktor personal, faktor organisasi, dan faktor non-organisasi. Faktor personal merupakan faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan, dan keahlian dasar secara individu. Faktor organisasi merupakan hubungan ketergantungan antara pegawai dan organisasi, organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahirandan keahlian yang dimiliki pegawainya, sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh organisasi. Faktor non-organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau suatu faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya.

komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah menerima signifikan perhatian dalam studi tentang tempat kerja. Hal ini disebabkan pengakuan umum bahwa variabel-variabel ini dapat menjadi penentu utama kinerja organisasi (Riketta, 2002).Beberapa studi telah melaporkan korelasi yang kuat dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan turnover (Benkhoff, 1997). Ketika karyawan tidak puas di tempat kerja, mereka kurang berkomitmen dan akan

mencari kesempatan lain untuk berhenti. Jika peluang tidak tersedia, mereka mungkin secara emosional atau mental “menarik diri” dari organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang sikap penting dalam menilai niat karyawan untuk berhenti dan kontribusi keseluruhan karyawan untuk organisasi.

Banyak faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi telah diusulkan dalam studi sebelumnya (Pawirosumarto,dkk 2017, Maryam, 2018, dan Achamd, 2017). Sebagai contoh, kepemimpinan (Maryam, 2018) dan budaya organisasi Pawirosumarto,dkk 2017), motivasi kerja (Mariati, 2018) yang terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi .

Menurut Jex & Britt (2008), komitmen menunjukkan perasaan dan tendensi perilaku pegawai terhadap organisasi. Di tempat kerja, kecenderungan ini diwujudkan sebagai tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakan. Komitmen pegawai memiliki konsekuensi penting bagi karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Komitmen adalah penggambaran dari perasaan keterikatan pegawai dan loyalitas terhadap organisasi (Jex & Britt, 2008). Meyer & Allen (1997) menyatakan komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan terhadap penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi ditentukan oleh faktor organisasi dan individu (Vakola & Nikolaou, 2006). Melalui faktor organisasi, setiap organisasi akan melakukan program perubahan yang terjadi karena pengaruh globalisasi meningkatkan persaingan dan kemajuan teknologi (Nafei, 2014).

Untuk menyelidiki lebih jauh fenomena *komitmen organisasi* pada Disduk Capil Kota Padang, penulis mencoba melakukan survey awal dimana jumlah respondennya 30 orang.

Setelah dilakukan survey awal maka penulis mendapatkan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah yang Diamati	Jawaban			
			Orang		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini.	30	6	24	20.0	80.0
2	Saya benar “merasakan seakan” permasalahan organisasi adalah juga permasalahan saya sendiri.	30	9	21	30.0	70.0
3	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu jika saya memutuskan ingin meninggalkan organisasi saat ini.	30	6	24	20.0	80.0
4	Akan terlalu merugikan saya untuk meninggalkan organisasi saat ini.	30	7	23	23.3	76.7
5	Salah satu alasan utama saya melanjutkan bekerja untuk organisasi ini adalah bahwa meninggalkan organisasi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang besar, organisasi lain mungkin tidak akan sesuai dengan keseluruhan manfaat yang saya dapat disini.	30	9	21	30.0	70.0
6	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu loyal terhadap organisasinya.	30	5	25	16.7	83.3
7	Saya tidak berfikir bahwa menjadi karyawan yang tetap setia pada sebuah perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana.	30	5	25	16.7	83.3
Rata-Rata					22.3	77.6

Sumber : Hasil Survey (2019)

Dari hasil survey awal terhadap komitmen organisasi, diketahui bahwa pegawai Disduk Capil Kota Padang secara keseluruhan masih memiliki komitmen organisasi yang karna lebih besar persentase menjawab tidak (77,6%), dimana pegawai masih banyak yang merasakan tidak bahagia menghabiskan sisa karirnya di oragnisasi ini, pegawai juga tidak merasakan bahwa permasalahan yang terjadi di organisasi merupakan masalah sendiri,dan tidak adanya gangguan apabila pegawai memutuskan untuk meninggalkan organisasi saat ini. Dari survey awal di atas ada dua item pernyataan yaitu, banyak pegawai yang merasa tidak percaya terhadap loyalitas seseorang didalam organisasi tersebut, hal ini tampak pada item pernyataan nomor 6 yang menjawab “ya” hanya 16.7% sementara 83.3% lainnya menjawab

“tidak”. Selain itu, pegawai juga bahwa menjadi pegawai yang setia merupakan tindakan yang bijaksana hal ini dibuktikan pegawai yang menjawab “tidak” pada pernyataan nomor 7 sebanyak 83.3%. Sehingga komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kota Padang ini masih rendah dan untuk itu penulis mencoba melakukan penelitian pada objek ini.

Penelitian-penelitian yang dilakukan Gunz dan Gunz (1994), Knoop (1995), serta Young, Worchel, dan Woehr (1998) menemukan adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional yang menyatakan apabila seseorang merasa telah terpenuhi semua kebutuhan dan keinginannya oleh organisasi maka secara otomatis dengan penuh kesadaran mereka akan meningkatkan tingkat komitmen yang ada dalam dirinya, hal ini juga sesuai pendapat dari Luthans (2006) dan Ganzach (1998) yang menyatakan bahwa variabel yang positif terhadap kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan itu sendiri, gaji/bayaran, kesempatan promosi, atasan mereka dan rekan kerja dapat terpenuhi maka komitmen terhadap organisasi akan timbul dengan baik, sehingga kepuasan akan berdampak terhadap komitmen organisasional. Dengan kata lain komitmen organisasional timbul karena adanya perasaan puas dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya komitmen Organisasi pada pegawai. Dari sekian banyak faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen Organisasi, penelitian ini menfokuskan pada 4 faktor yaitu budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Luthans (1998) mengemukakan, budaya organisasi merupakan norma norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sharplin (1995) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan

kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sementara Gibson dkk (1996) merumuskan: “kultur organisasi mengandung bauran nilai-nilai, kepercayaan, asumsi, persepsi, norma, kekhasan dan pola perilaku”. Sedangkan, Stoner, dkk (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu cognitive framework yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tersebut. Faktor budaya merupakan suatu cerminan atau gambaran nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya.

Budaya organisasi sangat penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi tidak hanya berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi bisnis. Budaya organisasi biasanya dibentuk oleh para pemimpin yang mendirikan dan mengembangkan perusahaan serta oleh penerus mereka. Satu generasi karyawan meneruskan budaya organisasi kepada karyawan baru. Para karyawan dapat menyerap budaya organisasi baik melalui kontak informal maupun melalui pembicaraan dengan karyawan lain serta pengalamannya di tempat kerja. Dalam sebuah organisasi yang memiliki budaya yang kuat, setiap orang mengetahui dan mendukung tujuan yang sama.

Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya terhadap masing-masing variabel, penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi yang diteliti oleh Arifin (2010) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Dalam penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang diteliti oleh Bigliardi dkk (2012) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Untuk penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional oleh Sijabat (2012) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Terakhir mengenai penelitian yang diteliti oleh Ristiany (2015) mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah namun sebagai seorang pemimpin untuk berbuat adil merupakan pekerjaan yang sulit, mengingat setiap Pegawai memiliki karakteristik yang berbeda – beda. Perilaku adil bagi seorang Pegawai belum tentu dinilai adil oleh Pegawai lainnya. Hubungan yang dekat serta komunikasi yang baik antara seorang pemimpin dan Pegawainya merupakan salah satu cara yang dapat memberikan motivasi kerja kepada Pegawai sehingga Pegawai merasa dihargai. Manusia pada dasarnya mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Seorang Pegawai yang termotivasi, Pegawai tersebut akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan Instansi. Kerja keras yang dilakukan dengan adanya dorongan atau motivasi akan menghasilkan sebuahkepuasan tersendiri bagi Pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional Pegawai. Mathiew(1990) mendefinisikan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh Pegawai dapat menurunkan komitmen organisasional ataupun meningkatkan komitmen organisasional Pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan Instansi. Pegawai yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik dan akan menumbuhkan komitmen organisasional Pegawai terhadap Instansi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pentury (2010) pada Pegawai Bank BRI di Malang mengatakan bahwa

penilaian kinerja berpengaruh juga terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* Pegawai. Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Pentury, apabila Pegawaimerasa bahwa penilaian kinerja dilaksanakan secara adil, obyektif, serta ada timbal balik yang sesuai, maka Pegawai memiliki kepuasan kerja dan tingkat turnover akan menurun, begitu pulasebaliknya.

Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Silverthorne (2004) melakukan penelitian dampak budaya organisasi pada komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Taiwan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah variabel yang memiliki dampak positif signifikan pada kepuasan kerja, dan juga budaya organisasi terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Menciptakan kepuasan kerja Pegawai adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi/ Instansi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua Pegawai di dalam suatu organisasi/Instansi. Gibson (1996) mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Abi(1990) mengemukakan bahwa pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri Pegawai maupun yang berasal dari lingkungan akandapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para Pegawaimerasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh Pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap Pegawaidengan bentuk yang berbeda- beda.

Salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen Instansiselain motivasi kerja kepada para Pegawai adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing Instansisecara berkelanjutan. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau Instansi.

Faktor kepemimpinan (*leadership*) juga merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan selain budaya organisasi. Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. Kepemimpinan yang efektif sangat penting bagi keberhasilan organisasi, maka banyak riset yang memfokuskan pada karakteristik seorang pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik belum tentu memiliki kualitas yang sama, tetapi biasanya mereka memiliki tiga karakter, yaitu empati (kemampuan untuk menempatkan diri dalam posisi orang lain), kesadaran diri sendiri, dan objektivitas dalam menghadapi orang lain. Banyak pemimpin besar memiliki karakter lain, seperti keberanian, kemampuan untuk mengilhami orang lain, penuh semangat, komitmen, fleksibilitas, inovatif, dan kemauan untuk bereksperimen. Para pemimpin harus berani menantang kondisi status quo dari perusahaan dan membantu pihak lain untuk menghadapi tantangan adaptif dari dunia kerja dewasa ini. Tantangan adaptif adalah situasi di mana perusahaan harus dengan cepat menyesuaikan diri untuk menjaga kelangsungan hidupnya, seperti contoh ketika anggota divisi pemasaran memiliki kesulitan untuk bekerja sama dengan personel divisi operasional. Kepemimpinan mencakup penggunaan pengaruh atau kekuatan. Pengaruh tersebut bisa didapat dari satu atau berbagai sumber. Salah satu sumber kekuatan adalah posisi pemimpin dalam organisasi. Cara seorang pemimpin menggunakan kekuatannya untuk memimpin para karyawan menentukan gaya kepemimpinan. Para peneliti mengidentifikasi

serangkaian gaya kepemimpinan berdasarkan tingkat partisipasi karyawan. Kepemimpinan otokratik (*autocratic leadership*) akan berpusat di atasan. Para pemimpin otokratik membuat keputusan tanpa berkonsultasi dengan karyawan. Mereka membuat keputusan, lalu menyampaikannya ke bawahan, dan berharap agar instruksinya segera dilaksanakan. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) melibatkan para karyawan untuk membuat keputusan. Berlokasi di tengah rangkaian, gaya kepemimpinan ini berpusat pada kontribusi karyawan. Para pemimpin demokratis akan mendelegasikan tugas-tugas, meminta saran dari karyawan, dan mendorong partisipasi. Gaya kepemimpinan yang paling demokratis adalah kepemimpinan bebas kendali (*free-rein leadership*). Gaya kepemimpinan ini percaya pada supervisi minimal dan menyerahkan sebagian besar keputusan pada bawahan

Penelitian ini mengambil objek Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Padang, yang beralamat di jalan Jendral Sudirman. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan Dinas yang melayani kepengurusan tentang dokumen - dokumen kependudukan dan pencatatan sipil, dimana fungsi dari instansi ini adalah untuk melayani masyarakat dalam pengurusan dokumen seperti Akte kelahiran, Kartu Keluarga, KTP dan Surat Pindah. SDM sebagai penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi lebih mudah dicapai. Namun didalam mengelola dan mengatur karyawan tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan status dan latar belakang yang berbeda yang dibawa dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal ataupun gedung. Pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan , keinginan, pemikiran dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia harus di berikan motivasi kerja yang baik. Adanya harapan, tuntutan kerja, keluhan serta komplein dari masyarakat yang datang tentu dapat menimbulkan kemungkinan untuk menurunnya kepuasan kerja pegawai.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil telah diisyaratkan Undang-Undang No. 24 tahun 2013 tentang kependudukan dan Peraturan Presiden Nomor 112 tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Presiden Nomor 26 tahun 2009 tentang Penerapan Kartu Penduduk Berbasis NIK secara Nasional, serta Surat Edaran Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor : 470/327/SJ tanggal 17 Januari 2014, terdapat beberapa perubahan mendasar dalam Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang perlu dipahami dan diimplementasikan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah serta disosialisasikan kepada semua lapisan masyarakat.

Penelitian-penelitian sebelumnya banyak menggunakan sektor swasta sebagai objek dalam penelitiannya. Untuk itu penulis mencoba melakukan penelitian dengan sektor publik sebagai objek penelitian karena masih jarang. Penelitian melakukan penelitian dengan menggunakan sektor publik sebagai objek yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian ini juga menggunakan kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang)”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diketahui rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang?
8. Apakah Kepuasan kerja memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
9. Apakah Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
10. Apakah Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah ada pengaruh :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
6. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
7. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang
8. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
9. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?
10. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat memberikan manfaat positif, yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia dalam berbagai pemahaman teoritis dan empiris tentang dinamika faktor-faktor yang dalam organisasi dapat dijadikan acuan pengembangan penelitian lanjut, khusus terkait dengan analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta komitmen organisasi.