

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KOMITMEN KERJA BIDANG TATA RUANG KOTA SEMARANG

**Evinta Amalia Nurhidayah**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

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

---

## Riwayat Artikel

*Received* : 19 Des 2023

*Revised* : 22 Des 2023

*Accepted* : 28 Des 2023

## Abstraksi.

Gaya kepemimpinan dan promosi jabatan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keputusan komitmen kerja. Gaya kepemimpinan yang dirasakan pegawai akan memberikan dampak bagi instansi yang akhirnya akan komitmen kerja. Promosi jabatan juga merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan komitmen kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan promosi jabatan terhadap komitmen kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bidang Tata Ruang Kota Semarang yang berjumlah 39 pegawai. Menggunakan metode sensus/sampel melalui angket. Data primer diperoleh dari kuesioner yang 39 responden. Data dianalisis menggunakan persamaan regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikan yang mempunyai tingkat signifikansi  $0,160 > 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima dan Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Dinas Tata Ruang Kota Semarang. Hal ini dibuktikan dengan uji signifikan yang mempunyai tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Saran untuk hasil penelitian ini agar instansi lebih memperhatikan promosi jabatan yang paling besar mempengaruhi komitmen, agar pegawai dapat bekerja lebih

giat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan dan hasil kerja maksimal sesuai target yang ditentukan instansi.

**Kata Kunci**

***Gaya kepemimpinan,  
Promosi jabatan,  
Komitmen kerja***

**Keyword:**

*Leadership style, promotion,  
work commitment*

**Abstract.**

*Leadership style and promotion are factors that can influence work commitment decisions. The leadership style experienced by employees will have an impact on the agency which will ultimately result in work commitment. Job promotion is also an important factor in increasing employee work commitment. This research aims to determine whether or not there is an influence of leadership style, incentives and job promotions on work commitment in the Semarang City Spatial Planning Sector.*

*The population in this study were all employees of the Semarang City Spatial Planning Sector, totaling 39 employees. Using the census/sample method via questionnaire. Primary data was obtained from a questionnaire with 39 respondents. Data were analyzed using multiple linear regression equations, hypothesis testing (*t* test and *f* test) and coefficient of determination (*R*<sup>2</sup>).*

*Leadership style has no significant effect on work commitment in the Semarang City Spatial Planning Sector. This is proven by a significant test which has a significance level of  $0.160 > 0.05$ . Thus, the first hypothesis in this research is accepted and promotion has a significant effect on the work commitment of the Semarang City Planning Service. This is proven by a significance test which has a significance level of  $0.001 < 0.05$ . Thus the first hypothesis in this research is accepted. Suggestions from the results of this research are that agencies pay more attention to job promotions which have the greatest influence on commitment, so that employees can work harder and be committed to achieving maximum work goals and results in accordance with the targets determined by the agency.*

**PENDAHULUAN**

Entah itu berbentuk instansi, bisnis, industri, atau hal lain yang sama sekali berbeda, organisasi selalu bertujuan untuk mencapai tujuan mereka melalui tingkat komitmen kerja yang tinggi yang diberikan oleh tenaga kerja, anggota, atau karyawan mereka dalam hal ini, Komitmen organisasi juga dikenal dengan istilah komitmen kerja.

Komitmen kerja merupakan komponen perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi perilaku karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2018), tingkat komitmen kerja seorang karyawan menunjukkan seberapa besar mereka mendukung tujuan bisnis dan ingin tetap menjadi anggota. Komitmen kerja menurut Mowday (dalam Sopiah, 2015) adalah identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat dengan organisasi.

Baron dan Armstrong lebih lanjut mencatat bahwa pengabdian dapat memastikan bahwa organisasi dianggap sebagai "tempat yang tepat untuk bekerja" dan karenanya menjadi "pemimpin pilihan". Steers dan Poeter (Poeter, Yusuf 1014) setuju bahwa komitmen kerja mencakup kesamaan keyakinan dan tujuan antara individu dan perusahaan, serta keterlibatan dan kesetiaan anggota. Berdasarkan serangkaian definisi komitmen kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang berhubungan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara sukarela, dan komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, tetapi lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

Dinas Bidang Tata Ruang Kota Semarang salah satu Instansi Pemerintahan yang mengatur setiap kegiatan pembangunan fasilitas untuk warga Semarang. Dinas Bidang Penataan Ruang Kota Semarang, berdiri sejak tahun awal bulan Januari 2017. Beralamat di JL. Pemuda No.12-14, Jawa Tengah. Dinas Penataan Ruang Kota Semarang melayani bagian KRK (Ketetapan Rencana Kota), IMB (Izin Mendirikan Bangunan), HO (Hinder Ordonantie), pemakaman, perumahan hingga izin usaha jasa konstruksi. Dalam Instansi ini Komitmen kerja diutamakan karena dengan komitmen kerja dapat menciptakan suatu keharmonisan dalam lingkup pekerjaan baik antar pegawai ataupun dengan atasan.

Di Dinas Tata Kota Semarang, dedikasi diperlukan tidak hanya antara pemimpin dan staf tetapi juga antara pemimpin dan pelanggan layanan. Karena hubungan kami dengan pengguna layanan bersifat langsung. Gaya seorang pemimpin mengacu pada cara, pola, dan keterampilan tertentu yang mereka gunakan dalam interaksi, perilaku, dan komunikasi untuk memotivasi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan atau orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan mencerminkan, secara langsung atau tidak langsung, keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku

dan pendekatan yang dihasilkan dari kombinasi ide, kemampuan, sifat, dan sikap yang sering digunakan oleh seorang pemimpin ketika mencoba memengaruhi kinerja bawahannya dan membuat mereka tetap setia pada pekerjaan.

Promosi adalah kenaikan jabatan karyawan dalam suatu bidang yang memberikan tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan tambahan kompensasi atau gaji, serta tunjangan-tunjangan lainnya. Promosi adalah pengembangan yang menguntungkan bagi pekerja atau karyawan yang tugasnya dianggap memuaskan oleh pihak yang berwenang. Mereka yang berprestasi harus diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Kinerja seorang karyawan dievaluasi oleh atasannya dan unit biro yang bertugas memproses kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni & Afrizal, 2016)

Promosi jabatan memegang peranan penting bagi karyawan, bahkan menjadi impian yang selalu dinanti, sehingga hal ini berpengaruh penting terhadap komitmen kerja. Promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan atas kecakapan karyawan yang bersangkutan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya selain kepemimpinan dan insentif. Promosi juga memberikan dampak yang signifikan. Pegawai atau karyawan akan bekerja lebih giat, disiplin dan bergairah, serta berhasil sehingga tujuan perusahaan atau instansi tercapai semaksimal mungkin. Menurut Siagian (2010), promosi terjadi apabila seseorang dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat struktur hirarkinya lebih tinggi, dan gajinya lebih tinggi.

Oleh karena itu, berdasarkan pernyataan – pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ” **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang**”.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Komitmen Kerja**

Komitmen kerja adalah istilah lain dari komitmen organisasi, yang merupakan komponen perilaku yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan karyawan. Komitmen kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan mendukung suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan tersebut. Mowday (dalam Sopiha, 2015) mendefinisikan komitmen kerja sebagai identifikasi dan keterlibatan yang kuat dari seseorang terhadap organisasi.

Komitmen kerja terdiri dari dua komponen penting yaitu sikap dan keinginan berperilaku terhadap suatu hal. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan, dan

loyalitas, sedangkan keinginan berkaitan dengan kondisi perilaku, khususnya kesediaan untuk mengerahkan usaha (Yusof, 2010).

Dedikasi kerja merupakan sifat kepribadian yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Byron, 2010). Menurut Cohen dalam Kusumaputri (2015), komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk berkinerja dalam rangka mencapai satu atau lebih tujuan organisasi. Sementara itu, Best (dalam Kusumaputri, 2015) menggambarkan orang-orang yang bertekad untuk mengambil tindakan.

Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) memaparkan tentang komitmen kerja yang merupakan suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, memiliki fungsi untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Lincoln (dalam Sopiah, 2008), memaparkan bahwa komitmen kerja mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota dan kemauan anggota pada organisasi. Baron dan Armstrong (2010), memaparkan bahwa komitmen kerja merupakan keinginan mengenal pasti tujuan dan nilai organisasi, keinginan menjadi milik organisasi dan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi.

Baron dan Armstrong mencatat bahwa pengabdian dapat memastikan bahwa organisasi dianggap sebagai "tempat yang tepat untuk bekerja" dan karenanya menjadi "pemimpin pilihan". Steers dan Poeter (Poeter, Yusuf 1014) menyatakan bahwa komitmen kerja terdiri dari kesamaan keyakinan dan tujuan antara individu dan perusahaan, serta keterlibatan dan kesetiaan anggota. Berdasarkan definisi-definisi komitmen kerja yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan yang berhubungan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara sukarela, dan komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

### **Indikator Komitmen Kerja**

Indikator komitmen kerja antara lain:

1. Kemauan Pegawai
2. Kesetiaan Pegawai
3. Kebanggaan Pegawai
4. Rasa tanggung jawab
5. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan

## **2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan mengekspresikan, secara langsung atau tidak langsung, keyakinan seorang pemimpin terhadap bakat bawahannya. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ide, kemampuan, sifat, dan sikap yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya dan membuat mereka tetap berkomitmen pada pekerjaannya.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah suatu sifat atau sekumpulan sifat yang digunakan untuk membujuk bawahan dalam mencapai sasaran organisasi, atau bisa juga didefinisikan sebagai pola perilaku dan cara yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2013) suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosional

## **3. Promosi Jabatan**

Promosi adalah kenaikan jabatan karyawan dalam suatu bidang yang memberikan tanggung jawab, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan tambahan kompensasi atau gaji, serta tunjangan-tunjangan lainnya. Promosi adalah pengembangan yang menguntungkan bagi pekerja atau karyawan yang tugasnya dianggap memuaskan oleh pihak yang berwenang. Mereka yang berprestasi harus diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar. Kinerja seorang karyawan dievaluasi oleh atasannya dan unit biro yang bertugas memproses kegiatan administrasi kepegawaian. (Fathoni, 2006). Promosi jabatan merupakan peran penting bagi karyawan, bahkan menjadi impian yang selalu dinantikan, sehingga hal ini berpengaruh penting terhadap komitmen kerja. Promosi berarti adanya kepercayaan dan pengakuan atas kemampuan karyawan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya. Selain kepemimpinan dan insentif, promosi jabatan juga berpengaruh penting. Karyawan atau

pegawai akan bekerja lebih giat, disiplin dan bergairah, serta berhasil sehingga tujuan perusahaan atau instansi tercapai semaksimal mungkin.

Menurut Siagian (2010), promosi terjadi ketika seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkat hirarki yang lebih tinggi, dan penghasilan yang lebih tinggi, sedangkan Manullang (2011) mendefinisikan promosi adalah ketika seseorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan bayaran, tanggung jawab, dana, atau level yang lebih tinggi. Biasanya diberikan sebagai hadiah atau penghargaan (reward system) atas usaha dan prestasi yang telah dicapai sebelumnya. Akibatnya, muncullah masalah: Kapan para pengambil keputusan dapat membedakan secara obyektif antara personil yang kuat dan yang lemah. Menurut prinsip Peter, manusia dalam struktur hirarkis cenderung untuk terus meningkatkan kompetensinya.

### **Indikator Promosi Jabatan**

Beberapa indicator promosi jabatan yang perlu diperhatikan terhadap komitmen kerja antara lain:

1. Karyawan yang loyal dan berintegritas
2. Kreatif dan inisiatif
3. Professional dalam bekerja
4. Mau berbagi ilmu

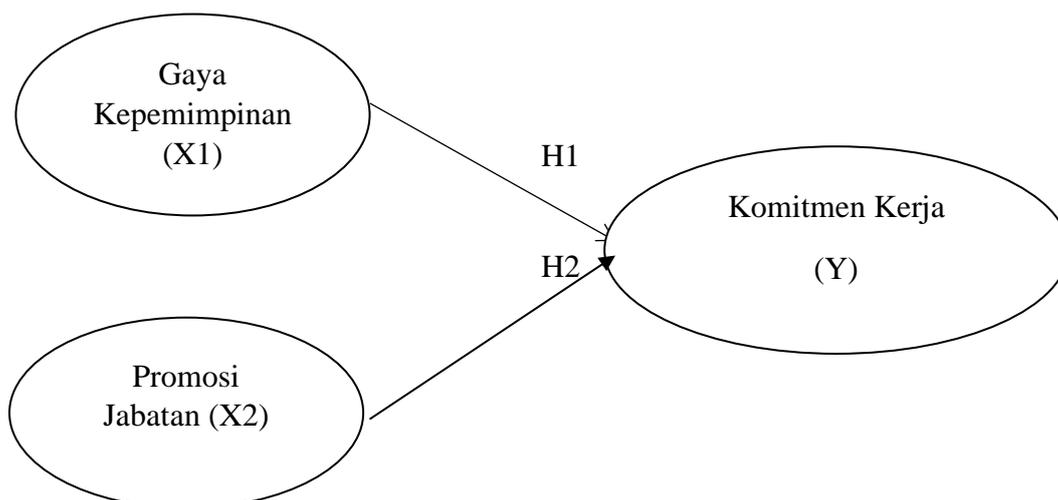
### **Penelitian Terdahulu**

**Tabel Penelitian terdahulu**

<b>No</b>	<b>Judul, Penelitian, dan Tahun</b>	<b>Tujuan</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil penelitian</b>
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja Dinas Kominfo , ( arif darmawan 2017)	Untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja Dinas Kominfo	Metode kuantitatif, populasi terdiri dari seluruh pegawai dinas dan sampel terdiri dari populasi	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja dinas kominfo sehingga mampu meningkatkan mutu komitmen pegawai agar tetap setia dalam komitmen kerja
2.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan insentif terhadap komitmen kerja di PT. Pos Indonesia	Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan	Metode kuantitatif dengan analisis	Gaya kepemimpinan dan insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

	Semarang (Puji Lestari 2015)	dan insentif terhadap komitmen kerja PT. Pos Indonesia	regresi sederhana	komitmen kerja PT. Pos Indonesia
3.	Pengaruh Promosi Jabatan terhadap komitmen kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci ( Eny Akustia 2016)	Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen kerja dinas kesehatan kabupaten kerinci	Metode kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengaruh promosi jabatan terhadap komitmen kerja dinas kesehatan kabupaten kerinci sangat berpengaruh positif dan signifikan</li> <li>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan untuk bagian staff , outsource, ataupun pimpinan</li> </ol>
4.	Pengaruh kepemimpinan, insentif terhadap komitmen kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan daerah provinsi sumatera barat (Nuraini 2017)	Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh insentif dan kepemimpinan terhadap komitmen kerja pegawai dinas pengelolaan keuangan daerah provinsi sumatera barat	Metode kuuesioner likert	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja</li> <li>2. Insentif berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja</li> </ol>

**Kerangka Pemikiran**



## **METODE PENELITIAN**

### **Rancangan Penelitian**

Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para pegawai Dinas Tata Ruang Kota Semarang. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari responden. Tujuan dari kuesioner ini adalah agar responden dapat memberikan respon dengan cepat dan mudah. Data dikumpulkan dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Tata Ruang Kota Semarang.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Usman (2006), populasi mengacu pada semua nilai yang dimiliki oleh sekelompok objek tertentu, baik hasil menghitung maupun pengukuran secara kualitatif maupun kuantitatif yang lengkap dan jelas. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tata Ruang Kota Semarang di berbagai bidang. Sugiyono dalam Imron (2019) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan atribut yang dimiliki. Sampel penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan pendekatan Purposive Sampling. Karena secara eksklusif memilih pegawai dari profesi perencanaan tata ruang, maka sampel penelitian terdiri dari 39 orang.

### **Definisi Operasional dan Indikator**

<b>Variabel</b>	<b>Devinisi variabel</b>	<b>Indikator variabel</b>
Komitmen Kerja (Y)	Hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemauan Pegawai</li><li>2. Kesetiaan Pegawai</li><li>3. Kebanggaan Pegawai</li><li>4. Rasa tanggung jawab</li><li>5. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan</li></ol>

<p>Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</p>	<p>kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.</p>	<p>6. Kemampuan mengambil keputusan 7. Kemampuan memotivasi 8. Kemampuan Komunikasi 9. Kemampuan mengendalikan bawahan 10. Kemampuan mengendalikan emosi</p>
<p>Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>)</p>	<p>merupakan peningkatan dari seorang tenaga pegawai pada suatu bidang yang lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar , prestasi , fasilitas, status yang lebih tinggi dan adanya penambahan upah atau gaji, sama tunjangan lainnya.</p>	<p>11. Pegawai yang loyal 12. Berintegritas 13. Kreatif dan inisiatif 14. Profesional dalam bekerja 15. Mau berbagi ilmu</p>

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai signifikansi  $0,113 > 0,5$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi NORMAL.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Hasil Multikolinearitas dari data penelitian di atas menunjukkan hasil nilai tolerance sebesar (0,543), (0,407), dan (0,527) lebih besar dari  $> 0,10$  maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Sedangkan hasil kolom VIF menunjukkan hasil (1,843), (2,459), dan (1,899) lebih kecil dari  $< (10,00)$  maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Dari hasil analisis data menggunakan uji Heteroskedastisitas metode Glejser nilai Signifikan (Sig) antara variabel independent dengan absolut residual adalah (0,255), (0,156) dan (0,336) lebih besar dari 0,005 Maka dapat di simpulkan bahwa dalam model regresi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Promosi Jabatan (X2), terhadap Komitmen Kerja (Y) tidak terjadi Heteroskedastisitas.

## **Analisis Regresi Linear Berganda**

### **1. Uji Hipotesis**

#### **1. Uji hipotesis Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Pengujian hipotesis 1 penelitian yang menyatakan “tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang” di lakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil analisis data dengan SPSS di ketahui nilai sig untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar  $0,160 > 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,434 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi  $5\%/2$  dan df ( $n-k-1= 39-3-1=35$ ) adalah sebesar 1,689. Jadi t hitung  $1,434 < t$  tabel 1,689, sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap komitmen kerja (Y) Bidang Tata Ruang Kota Semarang.

#### **2. Uji hipotesis Variabel Promosi Jabatan (X2)**

Pengujian hipotesis II penelitian yang menyatakan “ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang” di lakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil analisis data dengan SPSS di ketahui nilai sig untuk pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,301 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi  $5\%/2$  dan df ( $n-k-1= 39-3-1=35$ ) adalah sebesar 1,689. Jadi t hitung  $3,826 > t$  tabel 1,689, sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat

pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) Bidang Tata Ruang Kota Semarang.

### **3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel dependent yaitu variable komitmen kerja 55,9% dapat di jelaskan oleh variabel independent dalam hal ini gaya kepemimpinan (X1) promosi jabatan (X2). Sedangkan sisanya sebesar sebesar 44,1% di pengaruhi oleh variable lainnya yang tidak di teliti misalnya lingkungan, produktivitas kerja dan sebagainya.

### **1. Pembahasan**

1. Hasil penelitian konstanta sebesar 1,795 menunjukkan nilai konstan dimana jika variabel Gaya kepemimpinan (GK) dan Promosi jabatan (PJ) = 0 maka Komitmen Kerja (KK) sebesar 1,795. Koefisien Gaya kepemimpinan (b1) 0,247, ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (KK). Koefisien Promosi jabatan (b3) 0,642 ini berarti bahwa variable promosi jabatan (PJ) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja (KK).
2. Hipotesis 1 menyatakan “tidak ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang” di lakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil analisis data dengan SPSS di ketahui nilai sig untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar 0,160 > 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,434 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/2 dan df (n-k-1= 39-3-1=35) adalah sebesar 1,689. Jadi t hitung 1,434 < t tabel 1,689, sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di tolak yang berarti tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) terhadap komitmen kerja (Y) Bidang Tata Ruang Kota Semarang.
3. Hipotesis II menyatakan “ada pengaruh Promosi Jabatan terhadap Komitmen Kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang” di lakukan dengan menggunakan uji t. Dari hasil analisis data dengan SPSS di ketahui nilai sig untuk pengaruh Promosi Jabatan (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan diperoleh nilai t hitung sebesar 0,301 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5%/2 dan df (n-k-1= 39-3-1=35) adalah sebesar 1,689. Jadi t hitung 3,826 > t tabel 1,689, sehingga dapat di simpulkan bahwa H1 di terima yang berarti terdapat pengaruh Promosi Jabatan (X3) terhadap Komitmen Kerja (Y) Bidang Tata Ruang Kota Semarang.

4. Hasil uji F dapat di ketahui F signifikan < 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) artinya secara keseluruhan atau bersama-sama variable bebas (gaya kepemimpinan dan promosi jabatan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen kerja Bidang Tata Ruang Kota Semarang dan di nyatakan layak.
5. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 4.4 di peroleh sebesar 0,792 (berdasarkan R Square, karena semuanya valid (atau) sebesar 79,2 %. Sebesar 55,9% komitmen kerja di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, promosi jabatan. Sedangkan sisanya 44,1 % di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam estimasi penelitian ini.

## **SIMPULAN**

Komitmen kerja mengacu pada keberpihakan karyawan terhadap organisasi tertentu, serta tujuan dan aspirasinya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi atau instansi, kesetiaan terhadap pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan sebagainya. Berdasarkan hasil temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja di Dinas Tata Ruang Kota Semarang. Hal ini didukung oleh uji signifikan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,160 > 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini diterima, dan promosi jabatan berpengaruh cukup besar terhadap komitmen kerja di Dinas Tata Ruang Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan
- Kotler dan Keller 2009. Manajemen pemasaran. Jilid I. Edisi ke 13. Jakarta: Erlangga.
- Sovya Desianty. Jurna studi manajemen dan organisasi 2005. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Pos Indonesia (Persero) Semarang.
- Adiwidjaja, Adrian Junio.2017. Pengaruh Brand image dan brand trust terhadap keputusan pembelian sepatu converse. AGORA Vol. 5, No : 3
- Alma, B. 2003. Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Edisi 2. Bandung: ALFABETA.
- Ali, Hasan. 2008. Marketing. Yogyakarta. Media Presindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.

Jakarta: Rineka Cipta.

Bungin, Burhan. 2013. Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasara edisi pertama. Jakarta: kencana prenada media goup.

Delgado-Ballester, E. et. al. 2003. Development and Validation of a Brand Trust Scale. International Journal of Market Research (Online), Vol. 45, No. 1, pp. 35-54, (<http://www.csom.umn.edu>, diakses 9 Maret 2012).

Durianto, 2011, Strategi Menaklukkan Pasar Melalui Riset Ekuitas dan Perilaku Merek, Cetakan XX, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Ferrinadewi, Erna. 2007. Pengaruh Threat Emotion Konsumen dan Brand Trust Pada Keputusan Pembelian Produk Susu Anlene Di Surabaya. Jurnal Kewirausahaan. Vol.1. No.2.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS

21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas

Diponegoro.

Setiadi. 2010. Perilaku Konsumen.cetakan 4. EDISI Revisi.Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:

PT Alfabet.

Kotler, Philip. & Gary Armstrong.2014. Principle of Marketing, 15th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Kustini, Nuruni Ika. 2011. Experiential Marketing, Emotional Branding, and Brand Trust and Their Effect on Loyalty on Honda Motorcycle Product. Jurnal of Economics, Business and Accountancy Ventura.Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Surabaya.

Lau, Gale dan Lee, S. 2000. Costumer Trust in a Brand and Link to Brand Loyalty.Journal of Market Focused Management, vol 4, pp. 341-70.

Mamahit, Philius. 2015. Pengaruh brand image, brand trust, dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian mobil toyota all new yaris pada pt. hasjrat abadi menado. Jurnal Berkala Ilmiah Fisiensi Vol.15, No.5.

Mauliansyah, Roni. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Persepsi Kualitas dan Sikap Konsumen terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda di Kota Langsa. Jurnal Manajemen dan Keuangan: Vol.4, No.1.

Putu Surya Adi Dharma, Ngakan.2015. Pengaruh citra merek (brand image),kepercayaan merek (brand trust), dan kualitas produk terhadap keputusan membeli produk apel. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 , No.10

Schiffman dan Kanuk. 2010. Perilaku konsumen. Edisi 7. Jakarta: Indeks.

Suryani, Tatik. 2013. Perilaku Konsumen di Era Internet. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tjiptono, Fandy. 2011. Semi manajemen merek 01, manajemen & strategi merek. Yogyakarta: Andi.

Xu J., & Qiao Wang, 2011. Seminal Fluid Reduces Female Longevity and Stimulates Egg Production and Sperm Trigger Oviposition in a Moth. *J. Insect Physi.* 57: 385-390.