



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Citra Mart

Hayatul Hafifa¹, Chintya Ones Charli², Minda Aulyani Ananda³, Syifa Syai Ramadhani⁴

^{1,2,3,4}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Alamat: Kecamatan Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

Korrspondensi penulis: hayatulhafifa@email.com¹

Abstract. *The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style and commitment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the image of Mart with a sample of 100 respondents. This type of research is explanatory research. The method used is data collection using questionnaires. PLS smart analysis method.*

Keywords: *Leadership style, commitment, job satisfaction, employee performance.*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada citra mart dengan sampel 100 responden. jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. metode yang digunakan adalah pengumpulan data menggunakan kuesioner. metode analisis smart PLS.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Sektor bisnis Indonesia mengalami pertumbuhan yang parah, khususnya di Kota Padang. Perkembangan pasar modern di Padang menawarkan lebih banyak pilihan bagi konsumen untuk memilih tempat menetap dan memenuhi kebutuhan mereka Hal ini berdampak pada konsumen modern di kota-kota besar yang terus-menerus mengabaikan efisiensi dan kecerdasan saat melakukan pembelian barang dan jasa, serta kecenderungan konsumen yang lebih suka melakukan pembelian di minimarket kekinian seperti minimarket, super, dan hyper market. Kondisi seperti itu merupakan potensi dan titik awal untuk pengembangan beberapa bentuk bisnis, yang paling menonjol adalah bentuk ritel. Pertumbuhan bisnis ritel juga semakin banyak.

Citra Mart ini adalah salah satu dari sedikit usaha bisnis yang sah yang berlokasi di daerah Padang. Itu juga menjadi toko kelontong yang dilindungi konsumen lokal di daerah itu. Citra Mart menyediakan produk dengan harga yang kompetitif, menyesuaikan harga sehingga memberikan pilihan kepada pelanggan.

Kualitas layanan di Citra Mart menunjukkan tingkat komitmen untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Bukan hanya harga, tetapi juga fasilitas, kualitas produk,

lokasi, dan promosi mempengaruhi keputusan pelanggan untuk membeli, tetapi harga juga merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keputusan konsumen untuk membeli suatu produk.

Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja sebaik mungkin, perusahaan telah menyelesaikan berbagai tugas. Upaya-upaya yang dilakukan adalah memberikan motivasi, peran atas prestasi kerja, sarana pembelajaran, dan pemutusan hubungan kerja. Namun, pendekatan ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan produktivitas kerja.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Citra Mart tidak sepenuhnya memuaskan karena masih ada beberapa supervisor yang tidak sepenuhnya memahami tanggung jawab pekerjaan mereka. Secara umum, angka-angka ini cukup mudah dihitung tanpa mempertimbangkan hasil standar pekerjaan, dan ada juga beberapa angka di antara para pemimpin yang tidak sepenuhnya berkomitmen pada tugas yang ada. Ketika mereka sering menyatakan ketidaksetujuan kepada orang lain atau kata-kata yang tidak sepenuhnya terdiri

Faktor lain yang menghambat kinerja organisasi untuk berfungsi pada tingkat minimum adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah salah satu faktor utama yang menentukan mengapa seseorang harus bekerja. Jika seorang karyawan telah merasakan manfaat dari pekerjaan mereka, mereka akan bersemangat untuk bekerja. Prestasi kerja yang diterima karyawan saat bekerja tidak terlalu tinggi. Hal ini dilihat dari keadaan situasi pemimpin saat ini dalam struktur organisasi dan komitmen staf seperti yang telah dibahas sebelumnya.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mereka mempertimbangkan untuk menyakiti orang lain atau atasan mereka (Miftah, 2010). Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki program tertentu dan bekerja sama dengan anggota kelompok lainnya dengan menggunakan metode atau pendekatan tertentu. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan sangat penting untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kuat dan menciptakan profil motivasi karyawan sehingga diharapkan produktivitas tinggi (Bhargavi & Yaseen, 2016; Yanoto, 2018; Yudiaatmaja, 2013). Sebagai kekuatan dinamis yang mengangkat, menginspirasi, dan mengkoordinasikan bisnis organisasi dalam mencapai tujuan tertentu, pemimpin memiliki kualitas ini. Suatu proses yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan mendorong, memotivasi, dan menekan mereka

untuk melakukan sesuatu sehingga mereka dapat mencapai hasil yang diinginkan disebut dengan kepemimpinan (Sutrisno, 2016).

2. Indikator gaya kepemimpinan

Secara umum, menurut Kartono (2020, hlm. 34) berikut adalah beberapa tanda gaya kepemimpinan.

1. Sifat: Kemampuan dan sifat seorang pemimpin sangat memengaruhi keberhasilannya sebagai pemimpin.
2. Kebiasaan: Dalam hal ini, kebiasaan berfungsi sebagai penentu perilaku seorang pemimpin, yang menggambarkan segala tindakan yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin. Seberapa baik atau buruk kebiasaan seorang pemimpin akan berdampak pada tindakan yang akan dilakukan oleh pemimpin tersebut dan mempengaruhi bawahannya.
3. Kepribadian: Di sini, kepribadian seseorang menentukan keberhasilannya.
4. Tempramen: Ini adalah cara unik seorang pemimpin bertindak saat berinteraksi dengan orang lain.

Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Luthans (1995) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan sebagai proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Memiliki ikatan emosional, hasrat, dan kemauan adalah indikatornya. Mengelola SDM dengan baik sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional telah menjadi hal penting yang telah banyak dibahas dan diteliti sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi.

Komitmen mempengaruhi hasil (keberhasilan) organisasi, menurut Harrison dan Hubard (1998). Kepuasan kerja memengaruhi komitmen. Keterlibatan kerja yang tinggi adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas.

b. Indikator Komitmen

Untuk mengukur komitmen terhadap organisasi, biasanya digunakan instrumen yang diuji. Salah satu ahli berusaha untuk membuat alat yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa berkomitmen seseorang atau kelompok terhadap perusahaan mereka. Untuk melakukan pengukuran tersebut, nilai yang diukur diperoleh dengan mengubah data kuantitatif dari data kualitatif.

Namun, Anda dapat menggunakan beberapa petunjuk umum. Semua indikator ini menggunakan evaluasi kualitatif. Ditunjukkan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan organisasi, kemauan yang kuat untuk memajukan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan anggotanya, sebuah organisasi memiliki anggota yang sangat komitmen.

Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan, menurut Maryoto (2000:91), adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang disepakati bersama. Kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja, dan kontribusi pada organisasi adalah indikatornya. Menurut Sherman dan Ghomes dalam buku Soelaiman (2007:279), "Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai".

Menurut Manajemen Kinerja (2007:279), kinerja adalah apa yang dilakukan dan dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam suatu periode dan ukuran tertentu. Selain itu, ia menjelaskan kinerja karyawan (employee performance) sebagai tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (2007:283).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut para ahli, indikator kinerja karyawan terdiri dari:

- (1) kualitas kerja;
- (2) kuantitas;
- (3) ketepatan waktu;
- (4) efektivitas; dan
- (5) kemandirian.

Indikator kinerja ini berasal dari Robbins (2016:260).

Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2020, hlm. 193), kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh seorang karyawan tentang pekerjaannya, yang dapat dilihat dari bagaimana mereka berperilaku terhadap pekerjaan mereka dan semua hal lain yang mereka alami di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga terkait dengan rasa memiliki dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

b. Indikator Kepuasan Kerja

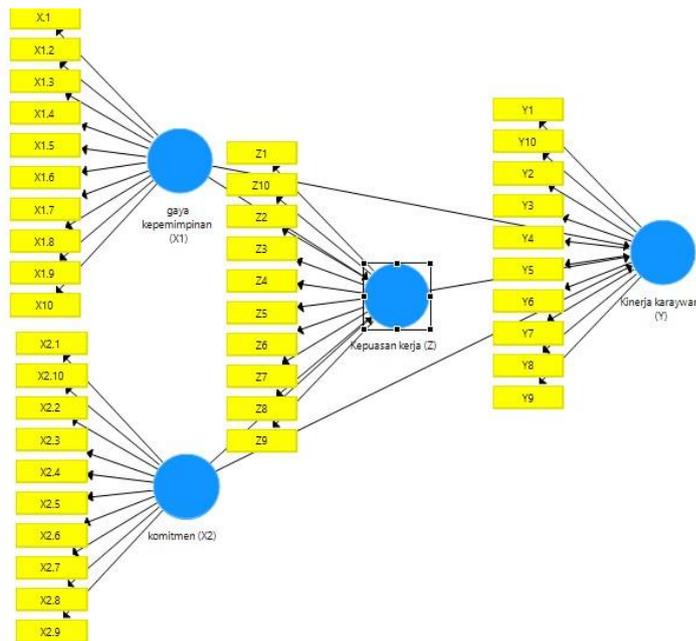
Sebagaimana dinyatakan oleh Afandi (2018, hlm. 82), metrik yang menunjukkan kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Pekerjaan: Isi pekerjaan seseorang dengan elemen yang memuaskan.
2. Upah/Gaji: Jumlah uang yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaannya, apakah sesuai dengan kebutuhan yang dianggap wajar.
3. Promosi: Ada kemungkinan seseorang dapat naik posisi.
4. Pengawas: Seseorang yang terus-menerus memberikan perintah atau petunjuk tentang cara melakukan tugas.
5. Rekan Kerja: Sesama karyawan yang saling membantu menyelesaikan tugas.

METODE PENELITIAN

Menurut Margono (2004), populasi adalah semua data yang difokuskan oleh seorang peneliti dalam jangka waktu dan ruang lingkup tertentu. Data menghubungkan populasi ini. Jika setiap individu ini memberikan data, jumlah atau ukuran populasi akan sama dengan jumlah manusia. Untuk populasi penelitian ini, teknik pengambilan sampel digunakan; kuesioner diberikan kepada 100 pekerja di Citra Mart Kota Padang.

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. Kuesioner adalah alat atau metode untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Meskipun banyak orang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data, masih ada orang yang mengabaikan bagaimana membuat kuesioner dengan benar.



Gambar 1. Metode penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Discriminant validity

Dalam SMART-PLS, kriteria fornell-larcker dan pengujian cross loading dapat digunakan untuk menilai validitas pengujian discriminant. Dalam pengujian fornell-larcker, nilai indikator konstruk harus lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya, dan dalam pengujian cross loading, nilai AVE konstruk harus lebih tinggi.

Kriteria yang diberikan oleh Fornell-Larcker dan "crossloadings" digunakan untuk mengukur validitas diskriminan. Postulat Fornell-Larcker mengatakan bahwa suatu variabel laten berbagi varian lebih banyak dengan indikator yang mendasarinya daripada dengan variabel laten lainnya. Nilai AVE untuk masing-masing variabel laten harus lebih besar dari nilai r^2 tertinggi dengan semua nilai variabel laten lainnya.

Tabel 1. Nilai AVE Dan akar kuadrat AVE

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

| Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak ... | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R |
|-------------------|------------------|-------|-----------------------|---------------------------------|---------------------|--------------|----------|
| | Cronbach's Al... | rho_A | Reliabilitas Ko... | Rata-rata Varia... | | | |
| Gaya kepemim... | 0.937 | 0.943 | 0.946 | 0.640 | | | |
| Kepuasan Kerja... | 0.959 | 0.960 | 0.964 | 0.731 | | | |
| Kinerja Karyaw... | 0.955 | 0.956 | 0.961 | 0.712 | | | |
| Komitmen (X2) | 0.920 | 0.926 | 0.933 | 0.586 | | | |

Berdasarkan table diatas semua kontrak menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,500 yaitu nilai terkecilnya 0,586 untuk variable gaya kepemimpinan dan paling besar 0,731 untuk variable kepuasan kerja. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

Tabel 2. nilai korelasi antar kontrak dan nilai akar kuadrat AVE

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

| Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak ... | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R |
|-------------------|------------------|-------|-----------------------|---------------------------------|---------------------|--------------|----------|
| | Cronbach's Al... | rho_A | Reliabilitas Ko... | Rata-rata Varia... | | | |
| Gaya kepemim... | 0.937 | 0.943 | 0.946 | 0.640 | | | |
| Kepuasan Kerja... | 0.959 | 0.960 | 0.964 | 0.731 | | | |
| Kinerja Karyaw... | 0.955 | 0.956 | 0.961 | 0.712 | | | |
| Komitmen (X2) | 0.920 | 0.926 | 0.933 | 0.586 | | | |

Tabel 3. nilai R-Square

R Square

| Matriks | R Square | Adjusted R Square |
|-------------------|----------|-------------------|
| | R Square | Adjusted R Sq... |
| Kepuasan Kerja... | 0.831 | 0.827 |
| Kinerja Karyaw... | 0.874 | 0.870 |

Berdasarkan tabel R-Square bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan mampu menjelaskan variabilitas kontrak kepuasan kerja sebesar 82,7% diterangkan oleh kontrak lainnya. Sedangkan kinerja karyawan mampu menjelaskan variabilitas kontrak sebesar 87% dan sisanya 5% dijelaskan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang ketika mereka mempertimbangkan untuk menyakiti orang lain atau atasan mereka. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki program tertentu dan bekerja sama dengan anggota kelompok lainnya dengan menggunakan metode atau pendekatan tertentu. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan sangat penting untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kuat dan menciptakan profil motivasi karyawan sehingga diharapkan produktivitas tinggi. mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan dan sebagai proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Memiliki ikatan emosional, hasrat, dan kemauan adalah indikatornya. Mengelola SDM dengan baik sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang disepakati bersama. populasi adalah semua data yang difokuskan oleh seorang peneliti dalam jangka waktu dan ruang lingkup tertentu. Data menghubungkan populasi ini. Jika setiap individu ini memberikan data, jumlah atau ukuran populasi akan sama dengan jumlah manusia.

Saran

Dimensi yang diteliti terlalu luas dan banyak sehingga terdapat kekurangan sampel untuk mengisi koefisien. jadi sebaiknya peneliti selanjutnya observasi terlebih dahulu apakah perusahaan dapat memenuhi minimal sampel yang akan diteliti serta waktu yang terlalu singkat dalam melakukan penelitian.

Dimana adanya komitmen diharapkan dapat mendorong dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi dan perusahaan dapat meningkatkan peranan gaya kepemimpinan dalam bentuk visi dan misi dalam mencapai tujuan yang efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Sebelumnya kami ucapkan terimakasih kepada anggota yang berpartisipasi dalam bekerjasama untuk penyelesaian artikel ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu, semoga artikel ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, K., & Agustian, D. W. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro. *Jurnal Derivatif. Jurnal Ilmiah FEUMM Lampung*, 12(2).
- Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30(1).
- Destiasari, S. (2015). Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipocok Jaya Kota Serang. In *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan. *Semantik: Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan*, 1–7. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e6qjd>
- Fitrianis, B. F., & Apriliani, R. A. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Hotel Kresna Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(1), 9–15. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jebe/article/view/870>
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142. <https://doi.org/10.24843/Matrik:Jmbk>
- Kusumawati, E., & Ansori, M. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja di Politeknik Negeri Batam.
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja Dan Kepuasan Kerja Di Perusahaan Perkebunan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(3), 14–22. <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i3.2015>