

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERDAGANGAN KOTA PADANG

Andika Pratama

AndikaPratama@gmail.com Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima bulan 18 agustus 2024

Revisi bulan 26 Agustus 2024

Diterima bulan 30 sept 2024

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Komitmen Kerja, Kinerja
Pegawai, Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Dinas Perdagangan adalah sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang diberi kewenangan melaksanakan urusan pemerintahan bidang perdagangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 94 responden. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SEM dengan menggunakan SmartPLS 3 dan teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang menggunakan skala likert. Temuan pada hasil penelitian Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Artinya jika Gaya Kepemimpinan yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja pegawai akan ikut meningkat. Dan semakin tinggi tingkat Kepuasan kerja, pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif. Dan Semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Sedangkan yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah komitmen kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dapat diartikan bahwa komitmen kerja yang dilakukan di instansi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap pegawai. Pengaruh secara tidak langsung menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Artinya apabila gaya kepemimpinan Pada Dinas perdagangan kota padang diterapkan dengan baik dan mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja Juga akan semakin meningkat, dan kinerja pegawai juga akan semakin baik dan meningkat.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Diera globalisasi fungsi SDM sangatlah berperan penting untuk keber langsung suatu organisasi. Tanpa adanya SDM yang memadai mangka organisasi tersebut sulit untuk berkembang serta bersaing. Hal ini diperlukan adanya manusia sebagai hal penting bagi organisasi. Menurut (Pratama, 2019) Sumber Daya Manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan pegawai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan tolak ukur keberhasilan usaha. Mengingat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka usaha sulit untuk berkembang. Sumber Daya Manusia yang baik sangat berdampak untuk menghadapi

persaingan dan kemajuan usaha yang dijalankan. Dikarenakan keberhasilan pada perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia.

Pegawai mempunyai tanggung jawab dan integritas tinggi terhadap organisasi. Setiap individu mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja seorang pegawai pada organisasi tidak baik, maka organisasi itu sulit untuk maju dan berkembang. Setiap individu pada organisasi mempunyai tujuan, jadi setiap individu berkerja menuju sesuatu yang bermakna dan dihargai oleh atasan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Ronal & Hotlin, 2019) kinerja adalah segala sesuatu capaian karyawan dalam memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh hasil yang sebaik-baiknya dengan mempertimbangkan kuantitas dan kualitas sehingga diperoleh efektifitas dan efisiensi dalam semua kegiatan dan dapat mendorong berkembangnya suatu perusahaan kearah yang lebih maju.

Mempengaruhi pegawai antara lain adalah Gaya Kepemimpinan mengayomi pegawainya tanpa tekanan yang berlebihan untuk melakukan tugas sehingga performa kerja pegawai meningkat. Setiap pemimpin mempunyai visi dan misi untuk kemajuan organisasi. kompensasi yang baik adalah kompensasi yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya (Junaidi et al., 2019).

Rendahnya semangat yang timbul dalam diri pegawai terhadap perkerjaan menyebabkan hilangnya motivasi dalam diri seorang pegawai. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang yakin terhadap kemampuannya saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu komitmen diperlukan setiap individu atau pegawai menimbulkan rasa semangat dalam diri seorang individu atau pegawai agar percaya diri atas kemampuan yang dimiliki. Pegawai menjadikan motivasi sebagai suatu kebutuhan sebagai penggerak untuk melaksanakan tugasnya. pegawai akan termotivasi ketika mereka merasa jika keberhasilan dalam perkerjaannya akan menghasilkan penghargaan dalam (Nugroho, 2019)

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja, kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung seseorang pegawai terkait dengan pekerjaannya atau kondisinya. Rerangka Hipotesis yang dibuat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H2: Diduga terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja.

H3: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

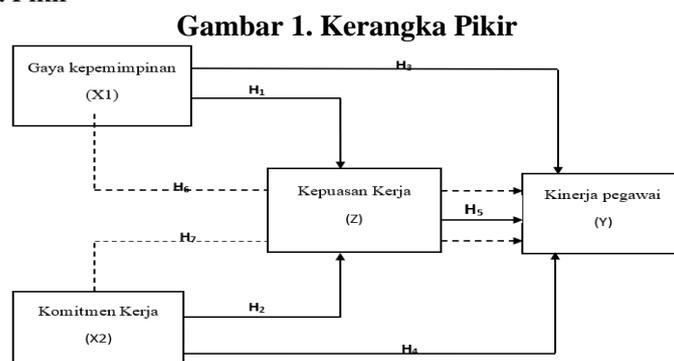
H4: Diduga terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja.

H5: Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

H6: Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

H7: Diduga terdapat pengaruh gaya komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE

Tujuan dan memahami desain penelitian ini adalah untuk memahami beberapa aspek yang berbeda dan relevan untuk mendesain suatu penelitian menjamin keakuratan penelitian meningkatkan kepercayaan diri dalam melakukan penelitian dan menjamin kemamuan penelitian. Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menggunakan desain deskriptif.

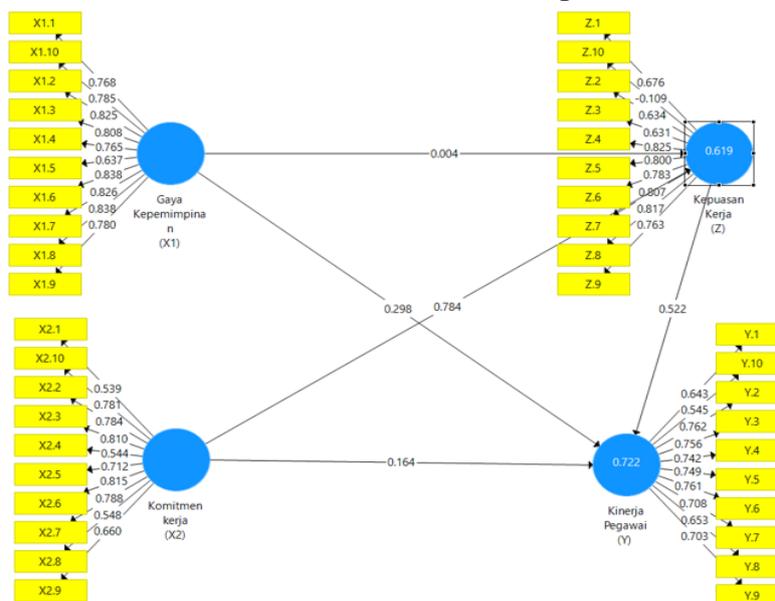
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode Kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggambarkan bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model (Structural Model)*

Pengujian *outer model* adalah dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket/kusioner yang telah dilakukan untuk seluruh variable penelitian. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* > 0,50. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. Outer Loading



Validitas Diskriminasi (*Discriminant validity*)

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan melihat nilai *average variant extracted (AVE)*/ rata-rata varians diekstrak untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik.

Tabel 1. Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,527
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,622
Komitmen Kerja (X2)	0,605
Kepuasan Kerja (Z)	0,566

Sumber : Olahan *SmartPLS*

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa nilai AVE variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan kepuasan kerja > 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,70

Tabel 2. Nilai Construct Reliability dan Validity
Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Va...
Gaya Kepe...	0.932	0.936	0.943	0.622
Kepuasan K...	0.904	0.912	0.921	0.566
Kinerja Peg...	0.890	0.896	0.909	0.527
Komitmen ...	0.890	0.897	0.914	0.605

Sumber : Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 2 telah ditemukan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk > 0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau reliabel.

R-Square

Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 3. Hasil Pengujian R-Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai_(Y)	0.701	0.691
Kepuasan Kerja_(Z)	0.628	0.620

Sumber: Olahan SmartPLS

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *Kinerja Pegawai* sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% yang menggambarkan bahwa variabel *Kinerja Pegawai* dipengaruhi oleh variabel *Gaya Kepemimpinan*, *Komitmen Kerja* dan *Kepuasan Kerja* dengan sisanya yaitu sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk variabel *Kepuasan Kerja* sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% artinya variabel *Kepuasan Kerja* dipengaruhi oleh variabel *Gaya Kepemimpinan* dan *Komitmen Kerja* dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Pengujian Hipotesis atau Koefisien Jalur (Path Coefficient) dalam PLS dilakukan dengan melakukan analisis premeter uji t. Uji-t dilakukan dengan cara membandingkan nilai T-hitung (*T-statistic*) dan nilai *T-table* pada tingkat kesalahan (*margin of error*) sebesar $\alpha = 5\%$ atau 1,96.

Tabel 4. Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T-statistik	P-Value	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z) pada Dinas	0,042	0,064<1,96	0,513>0,05	Ditolak , karena nilai t-statistik 0,064 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value

	Perdagangan Kota Padang				0,513 lebih besar dari 0,05
H2	Komitmen Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Z) pada Dinas Perdagangan Kota Padang	0,769	16,520>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 16,520 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Padang	0,243	2,426>1,9	0,016<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 2,426 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,016 lebih kecil dari 0,05.
H4	Komitmen Kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Padang	0,193	1,358<1,96	0,175>0,05	Ditolak , karena nilai t-statistik 1,358 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,175 lebih besar dari 0,05
H5	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perdagangan Kota Padang	0,527	4,106>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 4,106 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H6	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh	0,022	0,651<1,96	0,516>0,05	Ditolak , karena nilai

	positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang				t-statistik 0,651 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-value 0,516 lebih besar dari 0,05
H7	Komitmen Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan Kepuasan Kerja(Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan Kota Padang	0,405	3,877>1,96	0,000<0,05	Diterima , karena nilai koefisien bernilai positif, nilai t-statistik 3,877 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,654 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah Negatif. oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini ditolak.

Nilai original sampel pada hubungan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,769 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah positif. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau 16,520 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini diterima. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 2,426 > 1,96 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,193 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah Negatif. Dimana nilai t-statistik < t-tabel atau 1,358 < 1,96 oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini ditolak

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,527 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu adalah positif. Maka dapat disimpulkan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H5 dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu 0,022 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah Negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H6 dalam penelitian ini ditolak atau tidak memediasi Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai yaitu 0,405 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Maka dapat disimpulkan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi.

PENUTUP

Simpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang
2. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang
4. Komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yaitu pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang
7. Komitmen Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Perdagangan Kota Padang
8. Nilai R-Square untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,701 atau sebesar 70,1% yang menggambarkan bahwa variabel *Kinerja Pegawai* dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja dengan sisanya yaitu sebesar 29,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai *R-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,628 atau sebesar 62,8% artinya variabel Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dengan melihat hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Kinerja Karyawan akan meningkat apabila pihak Dinas Perdagangan Kota Padang dapat meningkatkan:

- a. Gaya Kepemimpinan melalui peningkatan Kesadaran, Kesiapan, Ketaatan, Etika.
- b. Komitmen Kerja melalui peningkatan Hubungan Dengan Atasan, Lingkungan Kerja, Kesempatan Meningkatkan Pengetahuan, Pemberian Tunjangan.
- c. Kepuasan Kerja melalui peningkatan Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Karena kontribusi dari variable Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja melalui Kepuasan Kerja 70,1% sedangkan sisanya sebesar 29,9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini, maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan hasil penelitian ini menambahkan variabel bebas diluar variable ini atau mengujinya dengan menggunakan variable moderating.

DAFTAR PUSTAKA

Pratama. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 235–249

Junaidi, R., Susanti, F., Tinggi, S., Eknomi, I., & Kbp, ". (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.

Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.

Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 341

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Sutopo (ed.); Edisi