

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PT. RAMAJAYA PRAMUKTI KECAMATAN TAPUNG
KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU**

Oleh :

Dini Safitri

Pembimbing : Sri indarti dan kurniawaty fitri

Faculty Of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : dinisafitri66@yahoo.com

*The Influence of The Leadership and Organizational Commitment Towards
Job Satisfaction and Employee Performance PT. Ramajaya Pramukti
Subdistrict Tapung Counties Kampar The Province of Riau*

ABSTRACT

This study aims to test and prove empirically: direct or indirect influence of leadership and organizational commitment towards job satisfaction and employee performance. The population of the research was the employee remains employed at PT. Ramajaya Pramukti Tapung Subdistrict. The sample in this study were 129 employees from the entire population of permanent employees totalling 191 employees. Research samples taken by random sampling. Data collection techniques are used, namely by giving questionnaires and observation. Data analysis was done with the analysis line. The results of this research indicate that: Influential leadership positively and significantly to job satisfaction. The organization's commitment to a positive and significant effect against the job satisfaction. The leadership to a positive and significant effect on performance through job satisfaction. The organization's commitment to a positive and significant effect on performance through job satisfaction. Job satisfaction the positive and significant effect on performance. Good leadership and high organizational commitment will affect job satisfaction and improved employee performance PT. Ramajaya Pramukti Subdistrict Tapung Counties Kampar the Province of Riau.

Keywords : leadership, organizational commitment, job satisfaction and employee performance

PENDAHULUAN

PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung merupakan anak perusahaan dari PT. SMART Tbk. yang merupakan bagian dari SINAR MAS GROUP (Holding Company) yang bergerak dalam Bidang

Agrobisnis khususnya perkebunan kelapa sawit, yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit.

Di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung memiliki standar tertentu dalam penilaian kinerja karyawannya. Kinerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan

Tapung dapat diukur melalui penilaian prestasi kerja karyawan. Berikut tabel dari penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung :

Tabel 1
Penilaian Kerja Karyawan PT.
Ramajaya Pramukti Kecamatan
Tapung

No	Aspek Yang Dinilai	Sangat Baik (9-10)	Baik (7-8)	Cukup Baik (4-6)	Kurang Baik (1-3)
1	Disiplin	15%	30%	35%	20%
2	Kuantitas Kerja	10%	40%	30%	20%
3	Kualitas Kerja	10%	35%	30%	25%
4	Kerja sama	5%	40%	40%	15%
5	Sikap Kerja	15%	30%	35%	20%
6	Tanggung jawab	20%	25%	40%	15%

Sumber : *Data PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung 2016*

Berdasarkan data penilaian kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum optimal, karena masih banyaknya karyawan yang mendapat nilai cukup baik dan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari persentase penilaian kerja karyawan dimana persentase penilaian cukup baik dan kurang baik yang relatif lebih tinggi dibandingkan persentase penilaian kerja karyawan yang baik dan sangat baik.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Berdasarkan hasil penelitian Muslim, dkk (2007) mengemukakan bahwa kepuasan

kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut sebagai dasar pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dikaji dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa secara umum komitmen yang kuat terhadap organisasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik.

Adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh Andri, dkk. (2011), Bushra Fatima *et al.* (2011), Ghafoor *et al.* (2011) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Seorang manajer yang ingin berhasil maka dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang efektif.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perusahaan untuk

menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat di era globalisasi saat ini.

Dengan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar provinsi Riau”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung? 2) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung? 3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung? 4) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung? 5) Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung?

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.

TELAAH PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Robbins (2006:39) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Hasil penelitian yang dilakukan Joko Pitoyo (2005), menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut, diantaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan Personal
2. Faktor Jabatan
3. Faktor Situasi dan Kondisi

Menurut Siagian (2007:121), indikator - indikator kepemimpinan dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan.
- c. Memperhitungkan perasaan para bawahan.

- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan.
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan.
- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dipercayakan padanya.
- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional.

Indikator kepemimpinan menurut Harbani (2010: 111 - 127) adalah sebagai berikut :

1. Memiliki kecakapan.
2. Menduduki suatu posisi di kelompok.
3. Mempengaruhi orang-orang dalam kelompok.
4. Mengkoordinasi kelompok.
5. Mengarahkan kelompok mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2005:17) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat adil
- b. Memberi sugesti
- c. Mendukung tujuan
- d. Katalisator
- e. Menciptakan rasa aman
- f. Sebagai wakil organisasi
- g. Sumber inspirasi
- h. Bersikap menghargai

2. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti, meningkatkan kepuasan kerja,

mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja.

Sementara itu, menurut Dyne dan Graham (dalam Soekidjan, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah:

1. Karakteristik Personal
 - a. Ciri-ciri kepribadian tertentu.
 - b. Usia dan masa kerja.
 - c. Tingkat pendidikan.
 - d. Jenis kelamin.
 - e. Status perkawinan.
 - f. Keterlibatan kerja.
2. Situasional
 - a. Nilai (*Value*) Tempat kerja.
 - b. Keadilan organisasi.
 - c. Karakteristik pekerjaan.
 - d. Dukungan organisasi.
3. Posisional
 - a. Masa kerja.
 - b. Tingkat pekerjaan.

Menurut Quest (1995, dalam Soekidjan, 2009) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada karyawan adalah :

- a. Melakukan upaya penyesuaian.
- b. Meneladani kesetiaan.
- c. Mendukung secara aktif.
- d. Melakukan pengorbanan pribadi.

Indikator komitmen yang dikembangkan oleh Mowday *et al* (dalam Luthans 2006) yaitu:

1. Keinginan kuat tetap sebagai anggota.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja.
3. Penerimaan nilai organisasi.
4. Penerimaan tujuan organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Secara definisi, kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja (Robbins dan Judge, 2008; Umam, 2010). Situasi kerja yang menyenangkan dapat terbentuk

apabila sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki oleh karyawan.

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2006: 179). Hasil penelitian Samad (2005) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup positif.

F. Herzberg dalam Luthans (2006:283) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut adalah psikologik, sosial, fisik dan finansial.

1. Faktor Psikologik.
2. Faktor Sosial.
3. Faktor Fisik.
4. Faktor Finansial.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2007:330) indikator kepuasan kerja meliputi :

- a. Gaji.
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Rekan sekerja.
- d. Atasan.
- e. Promosi.
- f. Lingkungan Kerja.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dilihat dari hasil pekerjaan seseorang yang meliputi nilai kualitas dan nilai kuantitas (Byars & Rue dalam Yusrizal 2008:45). Disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian

kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas perkerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- (1) Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut;
- (2) Tingkat usaha yang dilakukan; serta
- (3) Dukungan organisasi

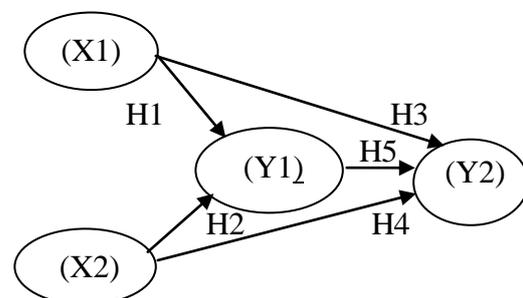
Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung Jawab.

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H.Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas.
- b. Kualitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerjasama.

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : (Muslim dkk 2007, Nurjanah 2008, Soekidjan 2009, Andri dkk 2011)

Hipotesis

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.
- H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.
- H₃ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.
- H₄ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.
- H₅ : Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Ramajaya Pramukti, Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui kuesioner. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung berjumlah 191 orang karyawan. Teknik pengambil sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada perhitungan dari rumus **Slovin** dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%.

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase tingkat kesalahan yang ditoleransi adalah 5%

Dengan menggunakan rumus di atas maka akan diperoleh jumlah sampel sebanyak yaitu :

$$n = \frac{191}{1+(191)(0,05)^2} = 129,2724$$

atau 129 responden

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner
2. Wawancara
3. Dokumentasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai *r* hitung yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* > *r* tabel pada $df = n - 2$ dan $\alpha = 0,05$ maka indikator dikatakan valid / sah. Nilai r_{tabel} diketahui yaitu $df = 129 - 2 = 127 = 0,172$.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu *R* hitung > *R* tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,6 (Ghozali, 2007).

Tabel 2
Reliability Statistics

Keterangan	Cronbach's Alpha	Cut Off	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,832	0,60	Reliable
Komitmen Organisasi	0,830	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja	0,862	0,60	Reliable
Kinerja	0,825	0,60	Reliable

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa alat ukur yang digunakan *reliable* atau dapat dipercaya yang mana nilai dari tiap variabel berada diatas 0,6. Maka variabel tersebut dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Tabel 3

Substruktur Jalur I One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.98821177
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.070
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.211
Asymp. Sig. (2-tailed)		.106

a. Test distribution is Normal.

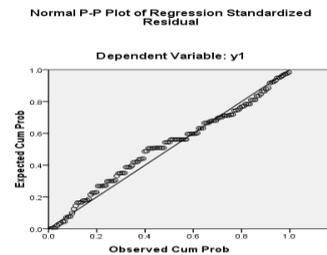
b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan, 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan dan komitmen terhadap kepuasan telah menghasilkan nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas atau sama dengan alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian yang digunakan telah berdistribusi normal.

Uji Normalitas Substruktur Jalur I

Gambar 2
Uji Normalitas Substruktur Jalur I



Sumber : Data Olahan, 2017

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur I telah mengikuti asumsi normalitas.

Tabel 4

Substruktur Jalur II One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		129
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99215674
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.701
Asymp. Sig. (2-tailed)		.709

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

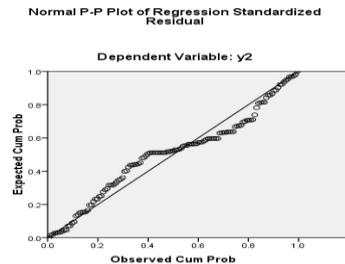
Sumber : Data Olahan, 2017

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari kepemimpinan, komitmen dan kepuasan terhadap kinerja telah menghasilkan nilai *asymp sig (2-tailed)* diatas atau sama dengan alpha 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian

yang digunakan telah berdistribusi normal.

Uji Normalitas Substruktur Jalur II

Gambar 3
Uji Normalitas Substruktur Jalur II

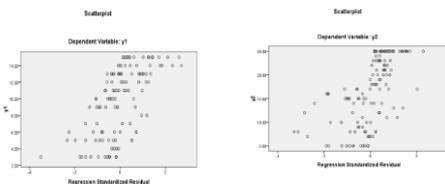


Sumber : Data Olahan, 2017

Dari grafik diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur II telah mengikuti asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas Data

Gambar 4
Model Struktur 1 Model Struktur 2



Sumber : Data Olahan, 2017

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikorelasi

Tabel 5
Uji Multikorelasi

Model struktur 1		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	X1	.745	1.343
	X2	.745	1.343
Model struktur 2		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	X1	.621	1.610
	X2	.440	2.271
	Y1	.371	2.699

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF yang dihasilkan < 8. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas.

Uji koefisien Determinasi (R₂)

Tabel 6
Substruktur Jalur I Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.793 ^a	.629	.624	2.51670	1.762

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y1

Sumber : Data Olahan, 2017

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,624 atau 62,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kepuasan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komitmen sebesar 62,4%. Sementara itu, besarnya koefisien jalur (*Error*) bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$p_{y\epsilon_1} = \sqrt{1 - R_{xy}^2} = \sqrt{1 - 0,438} = 0,609$$

Tabel 7
Substruktur Jalur II Model
Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.650	.641	4.18260	1.583

a. Predictors: (Constant), y1, x1, x2

b. Dependent Variable: y2

Sumber : *Data Olahan, 2017*

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,641 atau 64,1%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, komitmen dan kepuasan sebesar atau 62,4%. Besarnya koefisien jalur (*Error*) bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut :

$$p_y \epsilon_1 = \sqrt{1 - R_{xy}^2} = \sqrt{1 - 0,350} = 592$$

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Tabel 8
Substruktur Jalur I Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tol
1 (Constant)	.636	.686		.928	.355		
x1	.252	.050	.315	5.008	.000	.745	1.343
x2	.360	.039	.586	9.333	.000	.745	1.343

a. Dependent Variable: y1

Sumber : *Data Olahan, 2017*

Berdasarkan tabel diatas tersebut, dapat diketahui :

1. Nilai t hitung sebesar 8,945 > 1,978 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Nilai t hitung sebesar 2,131 > 1,978 dengan nilai signifikansi 0,035 < 0,05. Artinya adalah komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Persamaan Struktural :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y_1 = 0,923 + 0,582x_1 + 0,086x_2 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta 0,923. Artinya jika diasumsikan kepemimpinan dan komitmen organisasi bernilai 0 maka kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan sebesar 0,923.
2. Nilai koefisien 0,582. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,582 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien 0,086. Artinya adalah setiap peningkatan komitmen organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,086 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 9
Substruktur Jalur II Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tol
1 (Constant)	.731	1.143		.639	.524		
x1	.196	.092	.144	2.138	.034	.621	1.610
x2	.365	.083	.349	4.373	.000	.440	2.271
y1	.702	.148	.412	4.739	.000	.371	2.699

a. Dependent Variable: y2

Sumber : *Data Olahan, 2017*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui :

1. Nilai t hitung sebesar 2,369 > 1,978 dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung sebesar 4,820 > 1,978 dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai t hitung sebesar 1,993 > 1,978 dari t tabel dengan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Artinya kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan Struktural :

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y_2 = 7,097 + 0,303x_1 + 0,306x_2 + 0,273x_3 + e$$

Artinya :

1. Nilai konstanta 7,097. Artinya jika diasumsikan kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja bernilai 0 maka kinerja yang dihasilkan sebesar 7,097.
2. Nilai koefisien 0,303. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,303 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien 0,306. Artinya adalah setiap peningkatan komitmen organisasi 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,306 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Nilai koefisien 0,273. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 10
Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya/Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
>0,30	Kuat

Sumber : Sugiyono, 2008

Hasil pengujian hipotesis jalur:

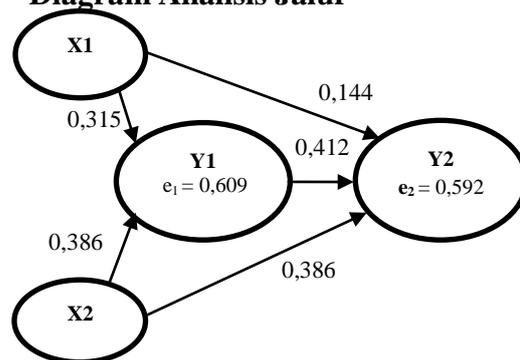
Tabel 11
Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian Antar Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	Ket.
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
$X_1 \rightarrow Y_1$	0,315	-	0,315	Kuat
$X_2 \rightarrow Y_1$	0,386	-	0,386	Kuat
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,144	(0,315 x 0,412) = 0,129	0,273	Sedang
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,349	(0,386 x 0,412) = 0,159	0,508	Kuat
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,412	-	0,412	Kuat
e_1	0,609	-	0,749	Kuat
e_2	0,592	-	0,806	Kuat

Sumber : Data Olahan, 2017

Kerangka hubungan untuk substruktur jalur I adalah :

Diagram Analisis Jalur



Sumber : Data Olahan, 2017

- X1 : Kepemimpinan
- X2 : Komitmen Organisasi
- Y1 : Kepuasan Kerja
- Y2 : Kinerja

$$p_y \varepsilon_1 = \sqrt{1 - R_{XY}^2} = \sqrt{1 - 0,438} = 0,749$$

$$p_y \varepsilon_2 = \sqrt{1 - R_{XY}^2} = \sqrt{1 - 0,350} = 0,806$$

Hasil Pengujian Hipotesis

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig.* atau $sig \leq 0,05$, maka hipotesis 1 diterima. Artinya signifikan. Sebaliknya Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig.* atau $sig \geq 0,05$, maka hipotesis 1 ditolak. Artinya tidak signifikan. Berikut ini adalah penjelasan dari masing-masing substruktur:

H_1 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t* hitung sebesar 5,008 > 1,978 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima.

Hubungan antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi antara lain akan menimbulkan satu kekuatan yang dapat mempengaruhi para bawahan pada tingkat manapun dan pada bagian manapun mereka berada. Adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh (Andri, dkk. 2011), Bushra Fatima *et al.* (2011), Ghafoor *et al.* (2011) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja.

H_2 : Pengaruh Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai *t* hitung sebesar 9,333 > 1,978 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya adalah komitmen memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri karyawan akan mendorong para karyawan untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja. Untuk mencapai efektifitas dalam melaksanakan tugas, karyawan perlu memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan organisasi. Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunlu *et al.* (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Menurut Cahyono dan Ghazali (2002) komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

H_3 : Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Nilai *t* hitung sebesar 2,138 > 1,978 dari *t* tabel dengan nilai signifikansi 0,034 < 0,05. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dengan demikian maka hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan, serta motivasi

kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Suharto dan Budhi Cahyono (2005) menemukan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Menurut Alimuddin, (2002), Thoha (2007), dan Nawawi (2008) bahwa suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

***H₄* : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Nilai *t* hitung sebesar 4,373 > 1,978 dari *t* tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.

Komitmen organisasi adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja (Mathieu and Zajac, 1990). Soekidjan (2009) menjelaskan bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Dalam suatu organisasi terdapat juga kepercayaan bahwa komitmen organisasional dapat meningkatkan kepuasan kerja. Komitmen dalam organisasi akan membuat karyawan memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.

***H₅* : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Nilai *t* hitung sebesar 4,739 > 1,978 dari *t* tabel dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya kepuasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dalam peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan mempunyai dampak terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagaimana dinyatakan oleh Anshari (2007) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan

dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategi dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan.

2. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional berhubungan tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Adanya komitmen yang kuat akan menimbulkan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan.
3. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pemimpin yang efektif akan memberikan dorongan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang maksimal dengan cara pemenuhan kepuasan kerja karyawan.
4. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Adanya komitmen yang jelas maka akan memberikan dampak terhadap pemenuhan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

1. Sebaiknya pimpinan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung memberikan penghargaan kepada karyawan yang

mempunyai keahlian dan prestasi kerja yang baik. Pimpinan juga diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendelegasi wewenang dengan baik, memberikan bimbingan, arahan dan dorongan semangat kepada karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Sebaiknya PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung lebih memperkuat kembali komitmen yang dijalankan sehingga karyawan akan mendukung secara aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan dan karyawan merasa perusahaan tempat mereka bekerja pantas mendapatkan kesetiaan dari para karyawannya.
3. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung. Sebaiknya perusahaan lebih menstrukturkan dasar yang digunakan untuk kenaikan jabatan dan golongan kerja karyawan dengan baik.
4. Sebaiknya PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung menetapkan prosedur dan jadwal kerja yang sesuai standar sehingga karyawan hadir tepat waktu, mampu bekerja sama dengan semua karyawan, dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan, dan dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel-variabel lain yang

belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif.

Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako). Jurnal Universitas Hasanuddin.

DAFTAR PUSTAKA

- Untung dan Bangun Sugioto. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.
- Cecilia Engko. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening.* Jurnal Bisnis Dan Akuntansi
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).* The Indonesian Accounting Review.
- Nana Suryana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kesepuluh. Bandung : Rosdakarya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta.
- Dadie dan Nugraheni. 2016. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta).* Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi.
- Mulyanto dan Dyah Widayat. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar).* Jurnal STIE AUB.
- Rimata Ega Praja. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta.* Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Cetakan Kedua Ghalia Indonesia.
- Suwatno. 2013. *Menejemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Cetakan Ketiga Alfabeta.
- Cahyasumirat Gunawan. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)*. Tesis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Universitas Jember.
- Robbins, S.P., T.A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.CV.Andi.
- Ghozali, Imam, 2007. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.