



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Saima Rambe¹, Linda Sari², Ahmad Karim³

^{1,2,3} Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Teladan No.15, Teladan Bar., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20214

Email: rambesaima@gmail.com

Abstrak

Penulis melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap hubungan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Metode penelitian kuantitatif digunakan. Dengan menggunakan asumsi positifis jangka pendek untuk mengevaluasi sampel tertentu, peneliti mampu mengidentifikasi pertanyaan. Variabel dalam penelitian ini ada tiga yaitu variabel X, Y, dan Z. Yaitu variabel Z mewakili komitmen organisasi, variabel Y mewakili kepuasan kerja, dan variabel X mewakili gaya kepemimpinan. Teknik analisis data digunakan untuk mengkategorikan data berdasarkan variabel respon dengan Uji Asumsi Klasik, serta dengan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorasi, analisis jalur, dan uji hipotesis dengan uji t. Populasinya berjumlah 100 orang, dan sampel penelitiannya berjumlah 50 orang. Temuan penelitian ini berasal dari uji t pada variabel gaya kepemimpinan, yang menghasilkan hitungan awal sebesar satu. Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar $1,683 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1,683 > 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ pada temuan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar gaya kepemimpinan terhadap komitmen. pengaturan. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 47,1% terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen pelanggan organisasi yang mengukur bagaimana gaya seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan kerja memiliki angka sebesar 0,060823. Sedangkan komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja dengan besar pengaruh keseluruhan sebesar 0,494 dan pengaruh langsung sebesar 0,233 yang berarti $0,494 > \text{sebesar } 0,233$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan saling dipengaruhi secara signifikan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dan bisnis harus lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang lebih rumit dan kompetitif jika ingin bertahan dan tumbuh lebih jauh (Lestari, 2019). Dibutuhkan transformasi pribadi untuk mendukung

perubahan organisasi. Menyelaraskan transformasi organisasi adalah tugas yang sulit. Dalam ranah bisnis dan organisasi, kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kepemimpinannya (Fazira et al., 2019). Merupakan tugas manajer atau pemimpin dalam suatu organisasi untuk menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Gaya kepemimpinan pemimpin merupakan komponen penting dalam kepemimpinan (Assaad 2022).

Pendekatan, sikap, dan perilaku seorang pemimpin dalam membimbing, membujuk, dan menginspirasi anggota tim atau karyawan disebut sebagai gaya kepemimpinannya (Safrianto dkk., 2021). Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang unik, dan gaya ini dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di tempat kerja dan seberapa puas mereka dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana gaya seorang pemimpin mempengaruhi kinerja pekerja dan kebahagiaan kerja.

Penilaian subjektif seseorang terhadap pekerjaannya dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Hal ini berkaitan dengan seberapa bahagia atau tidak bahagianya seseorang terhadap beberapa bagian pekerjaannya, seperti lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, pengakuan, dan kemungkinan pertumbuhan profesional. Komitmen organisasi yang kuat, loyalitas, motivasi yang tinggi, dan peningkatan kinerja semuanya berkorelasi dengan kepuasan kerja yang tinggi (Pasuhuk et al., 2023)

Derajat keterikatan dan loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja disebut sebagai komitmen organisasi (Ellys et al., 2020). Karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih terlibat, mengabdikan, dan fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Ketika memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, komitmen organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan.

Karyawan lebih mungkin untuk menjadi sangat berkomitmen terhadap organisasi ketika mereka mengalami kepemimpinan yang suportif dan termotivasi. Karena merasa dilibatkan, maka pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Sumarsono et al., 2022).

Pertanyaan yang ingin dirumuskan adalah apakah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, berdasarkan kekhawatiran tersebut di atas. Mengetahui bagaimana komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kebahagiaan kerja adalah tujuannya. Yoanita (2023) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku umum seorang pemimpin yang diamati oleh bawahannya. Dalam politik, ideologi, kemampuan, dan sikap seorang pemimpin tercermin dalam gaya kepemimpinannya. (Headraihman 2022) membuat kuesioner gaya kepemimpinan transformasional, yang diterbitkan dalam Fuad Mas'ud (2004). Kuesioner ini ada dua bentuk, dan berikut indikatornya:

1. Kuesioner Kepercayaan Pengikut (Follower Belief Questionnaire)

- a. Inspirasi
- b. Kekaguman
- c. Pemberdayaan

2. Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin (Attributes of Leader Behavior Questionnaire)

- a. Menunjukkan empati
- b. Menjelaskan misi dengan menarik
- c. Menunjukkan keyakinan
- d. Meningkatkan image
- e. Memberikan peluang untuk sukses

Pengabdian Perusahaan

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Meyer dan Allen dalam Fred Luthans, 2008 sebagai konstruksi psikologis yang mencirikan hubungan antara anggota organisasi dengan

organisasinya dan berdampak pada keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Juliantoo (2021) menyatakan bahwa tiga dimensi komitmen organisasi Meyer dan Allen berikut dapat digunakan sebagai indikator:

1. Komitmen afektif: bergabung dengan suatu kelompok karena itu adalah sesuatu yang benar-benar ingin Anda lakukan.
2. Continuance Commitment: bergabung dengan suatu organisasi karena suatu kebutuhan.
3. Komitmen normatif mengacu pada bergabung dengan suatu organisasi karena kewajiban

Kepuasan dalam pekerjaan seseorang

Menurut Vroom sebagaimana dikutip oleh Ahmad, M.A. Roshidi (1999), orientasi keberhasilan seorang karyawan terhadap tugasnya pada posisi yang didudukinya saat ini merupakan komponen kunci kepuasan kerja. Kita dapat mengkonseptualisasikan kepuasan kerja sebagai sikap yang baik terhadap pekerjaan, dan ketidakpuasan sebagai sikap negatif terhadap pekerjaan. Smith dan Kendall (1963), yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sentimen karyawan terhadap pekerjaan mereka, mendukung deskripsi ini.

Indikasi berikut ini, menurut Celluci, Anthony J., dan David L. DeVries dalam Fuad Mas'ud (2004), dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja.

1. Kepuasan gaji (atau kepuasan dengan kompensasi)
2. Kepuasan dengan promosi (contentment with the Promotion)
3. Kepuasan dengan rekan kerja (contentment with kolega)
4. Kepuasan terhadap atasan (contentment with supervisor)
5. Kepuasan dengan tugas yang ada (puas dengan tugas yang ada)

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Melalui hipotesis, yang merupakan tanggapan spekulatif terhadap pertanyaan penelitian, peneliti dalam penyelidikan kuantitatif tersebut merumuskan pertanyaan baru. Sugiyono (2016:8) berpendapat bahwa teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk menguji sekelompok orang atau sampel tertentu. Menguji asumsi yang mendasarinya adalah tujuan statistik. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi (Arikunto 2010).

Model regresi dapat digunakan sebagai teknik estimasi tidak bias jika ketiga kondisi BLUE (best liner unbiased estimator) terpenuhi, yaitu tidak adanya heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Kesalahan deviasi standar mungkin timbul dari varians yang tidak konstan, yang disebut heteroskedastisitas. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dan apakah model penelitian praktis, dilakukan pengujian hipotesis tradisional dalam penelitian ini.

a) Uji kenormalan

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pada saat yang sama, penerimaan terhadap keadaan normal berfungsi sebagai landasan pengambilan keputusan (Ghozali, 2005). Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi teratur maka uji normalitas dianggap berhasil. Menurut Ghizali (2011), "suatu distribusi tidak normal jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, begitu pula sebaliknya."

b) Uji multikolinearitas

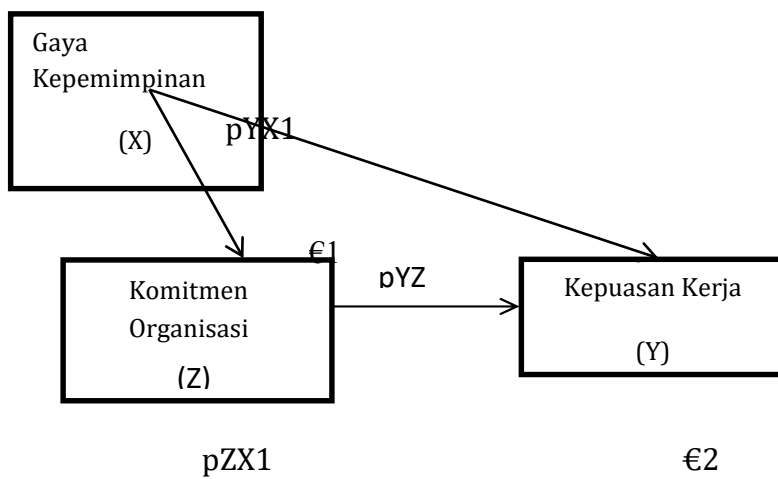
Untuk mengetahui apakah model regresi dapat mengidentifikasi korelasi antar variabel independen, maka dibuatlah uji multikolinearitas. Tidak boleh ada hubungan apa pun antara variabel independen dalam model regresi yang sesuai. Toleransi atau faktor inflasi varians (VIF) model regresi dapat digunakan untuk menentukan apakah terdapat multikolinearitas.

b) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mencari bukti adanya ketimpangan varians antara sisa-sisa pengamatan yang berbeda dalam suatu model regresi. Heteroskedastisitas atau homoskedastisitas merupakan ciri-ciri model regresi yang berhasil. Dalam tes ini, peringkat sperma digunakan. Heteroskedastisitas dimasukkan dalam persamaan regresi jika signifikansi nilai korelasinya kurang dari 0,05 (5%). Sebaliknya menunjukkan homoskedastisitas atau nonheteroskedastisitas.

1. Tes autokorelasi

Uji autokorelasi memverifikasi bahwa tidak ada hubungan antara variabel terikat dan nilai variabel (yaitu nilai dari periode sebelumnya atau berikutnya). Dengan menggunakan uji autokorelasi Run Test, pengambilan keputusan terlihat dari Asymp. Jika tingkat signifikansi dua sisi (Sig) lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi autokorelasi. Analisis Jalur.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	35 orang	70%
2	Laki-Laki	15 orang	30%
	Jumlah	50 orang	100%

Analisis Jalur. Terlihat dari data sebelumnya bahwa terdapat 35 perempuan (atau 35%) dan 15 laki-laki (30%) yang bekerja di perusahaan tersebut. Proporsi pekerja laki-laki dan perempuan sangat bervariasi. Artinya, ciri-ciri menurut jenis kelamin karyawan tersebut.

2. Distribusi Menurut Usia Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	< 21 tahun	9 orang	18%
2	21-30 tahun	21 orang	42%
3	31-40 tahun	20 orang	40%
	Jumlah	50 orang	100%

Analisis Jalur. Tabel 2 di atas menggambarkan konsumen PT. Sunindo Varia Motor Gemilang memiliki fitur usia yang beragam, mulai dari yang kecil hingga yang besar. Pekerja PT. Kelompok usia 21 hingga 30 tahun mendominasi Sunindo Varia Motor Gemilang. Uji Validitas, a.

Tabel 3. Uji Validitas X Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	SKOR_T OTAL
X.1	Pearson Correlation	1	.595**	.714**	.694**	.604**	.697**	.747**	.499**	.845**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.2	Pearson Correlation	.595**	1	.471**	.556**	.548**	.629**	.737**	.332*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.3	Pearson Correlation	.714**	.471**	1	.772**	.604**	.765**	.674**	.509**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.4	Pearson Correlation	.694**	.556**	.772**	1	.752**	.816**	.795**	.665**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

X.5	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.604**	.548**	.604**	.752**	1	.576**	.544**	.561**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
X.6	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.697**	.629**	.765**	.816**	.576**	1	.865**	.478**	.889**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
X.7	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.747**	.737**	.674**	.795**	.544**	.865**	1	.430**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000
X.8	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.509**	.332*	.509**	.665**	.561**	.478**	.430**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.000	.000	.000	.001	.002		.000
SKOR_T OTAL	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	.845**	.755**	.834**	.914**	.786**	.889**	.886**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Path Analysis.50 peserta penelitian ini mengisi kuesioner termasuk variabel X yang ditunjukkan dengan hasil uji validitas pada tabel di atas. Untuk menentukan apakah survei itu sah atau tidak, pertama-tama kita harus mengidentifikasi tabelnya. Dengan menggunakan rumus $df = N-2$, $50-2 = 48$ menghasilkan r tabel = 0,2353. Hal ini terlihat dari temuan validitas perhitungan pada tabel sebelumnya bahwa r hitung > r tabel. Semua poin yang disebutkan adalah benar.

Tabel 4. Uji Validitas Z Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	SKOR_TOTAL
Z.1	Pearson Correlation	1	.696**	.782**	.917**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
Z.2	Pearson Correlation	.696**	1	.786**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000

	N	50	50	50	50
Z.3	Pearson Correlation	.782**	.786**	1	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	.917**	.894**	.932**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Jalur. Lima puluh partisipan penelitian ini mengisi kuesioner yang memuat variabel Z, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji validitas pada tabel di atas. Untuk menentukan apakah survei itu sah atau tidak, pertama-tama kita harus mengidentifikasi tabelnya. Dengan menggunakan rumus $df = N - 2$, $50 - 2 = 48$ menghasilkan r tabel = 0,2353. Hal ini terlihat dari temuan validitas perhitungan pada tabel sebelumnya bahwa r hitung > r tabel. Semua poin yang disebutkan adalah benar.

Tabel 5. Uji Validitas Y Correlations

		SKOR_TOTA L				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.674**	.503**	.663**	.442**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001
	N	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.674**	1	.450**	.738**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.503**	.450**	1	.724**	.492**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.663**	.738**	.724**	1	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.442**	.720**	.492**	.758**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50

SKOR TOTAL	Pearson Correlation	.769**	.842**	.780**	.939**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analisis Jalur. Lima puluh partisipan penelitian mengisi kuesioner termasuk variabel Y, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji validitas pada tabel di atas. Menemukan tabel terlebih dahulu merupakan salah satu metode untuk menentukan survei mana yang sah dan mana yang tidak. Dengan menggunakan rumus $df = N - 2$, $50 - 2 = 48$ menghasilkan r tabel = 0,2353. Hal ini terlihat dari temuan validitas perhitungan pada tabel sebelumnya bahwa r hitung > r tabel. Semua poin yang disebutkan adalah benar.

B. Uji Keandalan

Tabel 6. Uji Reabilitas X Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	8

Analisis Jalur. Alpha Cronbach pada variabel siaran segmen malam ini vs (X) lebih besar dari nilai dasar, yaitu $0,929 > 0,60$, berdasarkan temuan uji reliabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel (X) dapat dianggap kredibel.

Tabel 7. Uji Reabilitas Z Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	3

Analisis Jalur. Alpha Cronbach pada variabel siaran segmen malam ini vs (Z) lebih besar dari nilai dasar yaitu $0,896 > 0,60$, berdasarkan temuan uji reliabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel (Z) dapat dianggap kredibel.

Tabel 8. Uji Reabilitas Y Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Analisis Jalur. Alpha Cronbach pada variabel siaran segmen malam ini vs (Y) lebih besar dari nilai dasar yaitu $0,884 > 0,60$, berdasarkan temuan uji reliabilitas. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel (Y) dapat dianggap kredibel.

uji asumsi tradisional

Tes kenormalan

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dinyatakan lulus jika nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan bahwa sebaran data normal. Distribusinya tidak normal jika nilai signifikansinya kurang dari $0,05$, begitu pula sebaliknya. Ghizali (2011), hal. 160.

Tabel 9. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		50	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.58153501	
Most Extreme Differences	Absolute	.190	
	Positive	.146	
	Negative	-.190	
Test Statistic		.190	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.077 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.069
		Upper Bound	.078

Analisis Jalur. Ini adalah distribusi tes normal.

a. Ditentukan oleh data.

b. Koreksi Signifikansi Lilliefors.

c. Diprediksi pada 10.000 tabel sampel dengan 200.000 benih awal.

Sumber: Pengolahan data SPSS (25,00).

Dapat disimpulkan bahwa data pada persamaan 1 berdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih dari $0,05$ berdasarkan temuan pengolahan data pada tabel 4.8 di atas menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,089$.

Tabel 10. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Persamaan 2
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized
Residual

N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.58153501
Most Extreme Differences	Absolute		.190
	Positive		.146
	Negative		-.190
Test Statistic			.190
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.077 ^d
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	.069
		Upper Bound	.078

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber : Olahan Data dengan SPSS. 25.00

Analisis Jalur. Mengingat nilai signifikansi pada tabel 4.9 di atas lebih dari 0,05 dan data pada persamaan 1 mempunyai nilai signifikansi 0,077, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi teratur.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya keterkaitan antar variabel independen digunakan uji multikolinearitas (Ghozali, 2011:105). Memeriksa nilai toleransi dan VIF mungkin membantu mengidentifikasi gejala multikolinearitas. Multikolinearitas muncul ketika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi kurang dari 0,1.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1

Coefficients ^a						Collinearity Statistics			
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	8.536	1.879			4.542	.000		
	X	.679	.067	.734		10.077	.000	.976	1.025

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Olahan Data dengan SPSS. 25.00

Path Analysis tidak ada satupun nilai toleransi yang dihasilkan untuk masing-masing variabel independen yang kurang dari 0,1, dan tidak ada nilai VIF yang lebih besar dari 10 berdasarkan temuan uji multikolinearitas pada persamaan tabel 1. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. dalam data penelitian pada persamaan 1.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 2

Coefficientsa		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleranc e	VIF
1	(Constant)	5.416	2.225		2.434	.017		
	X	-.063	.105	-.088	-.606	.546	.461	2.168
	Z	.333	.112	.425	2.972	.004	.471	2.124

Z .333 .112 .425 2.972 .004 .471 2.124

a. Dependent Variable: Y

Analisis Jalur Uji multikolinearitas pada persamaan tabel 2 menghasilkan hasil sebagai berikut: untuk setiap variabel independen tidak ada nilai VIF yang lebih dari 10 dan tidak ada nilai toleransi yang kurang dari 0,1 untuk setiap nilai dan nilai VIF yang dihasilkan. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas pada data penelitian pada persamaan 2.

1. Uji heteroskedastisitas

Untuk menentukan apakah varians residual dalam model regresi berbeda antar observasi, asumsi ini harus diuji. Uji koefisien korelasi Spearman Rank yang mengkorelasikan residu absolut dari temuan regresi dengan seluruh variabel independen digunakan untuk menguji heteroskedastisitas. Jika hasil signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), persamaan regresi termasuk heteroskedastisitas, sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Dalam penelitian ini heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut

Tabel 13. Hasil Rank Spearman'rho Persamaan 1

			Gaya_Kepemimpinan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya_Kepeimpinan	Correlation Coefficient	1.000	.950
		Sig. (2-tailed)	.	.632
		N	50	50
Unstandardized Residual	Residual	Correlation Coefficient	.050	1.000
		Sig. (2-tailed)	.632	.
		N	50	50

Sumber : Olahan Data dengan SPSS. 25.00

Seperti dapat dilihat dari hasil pada tabel di atas, karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), variabel tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 14. Hasil Rank Spearman'rho Persamaan 2

			Gaya_ Kepemimpinan	Komitmen_organisasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya_Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1.000	-.129	.950
		Sig. (2-tailed)	.	.216	.629
		N	50	50	50
Komitmen_Organisasi	Residual	Correlation Coefficient	-.129	1.000	.850
		Sig. (2-tailed)	.216	.	.924
		N	50	50	50
Unstandardized Residual	Residual	Correlation Coefficient	.050	-.010	1.000
		Sig. (2-tailed)	.629	.924	.
		N	50	50	50

Seperti dapat dilihat dari hasil pada tabel di atas, karena signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), variabel yang diukur tidak mengandung heteroskedastisitas.

1. Uji autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara *confounding error* pada periode *t* dengan *confounding error* pada periode *t-1* (periode sebelumnya) pada model regresi (Ghozali, 2011 : 110). Mendeteksi adanya autokorelasi dapat digunakan bersamaan dengan menjalankan uji run tes.

Tabel 4. 15 Uji Run Test Persamaan 1

Runs Test

c	.00120
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	18
Z	-.801
Asymp. Sig. (2-tailed)	.423

Sumber : Olahan Data dengan SPSS. 25.00

Berdasarkan tabel di atas, nilai probabilitas 0,423 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol menunjukkan bahwa distribusi acak dari nilai residual dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hipotesis autokorelasi dalam penelitian ini.

Tabel 16. Uji Run Test Persamaan 2

Runs Test

Unstandardized Residual

Test Value ^a	-2.14088
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	18
Z	-.801
Asymp. Sig. (2-tailed)	.423

Sumber : Olahan Data dengan SPSS. 25.00

Berdasarkan tabel di atas, nilai probabilitas 0,423 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol menunjukkan bahwa distribusi acak dari nilai residual dapat diterima. Oleh

karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hipotesis autokorelasi dalam penelitian ini.

2. Uji Hipotesis (T)

Tabel 19. H1

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.707	2.692	2.863	.006
	X	.133	.080	.233	.003

Dependent Variable: Z

Nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$; dengan df: $n - (k+1)$; $50 - (3+1) = 46$ uji dua arah adalah sebesar 1.679, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung $1,683 < \text{nilai t table} (1,683 > 1679)$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Tabel 20. H2-H3

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.526	3.770	3.853	.000
	X	.060	.107	.080	.048
	Z	.340	.187	.261	.035

a. Dependent Variable: Y

Nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$; dengan df: $n - (k+1)$; $50 - (3+1) = 46$ uji dua arah adalah sebesar 1.679, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung $561 < \text{nilai t table} (561 < 1679)$ dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hasil uji t pada variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai t hitung $1821 <$ nilai t table ($1821 > 1679$) dan nilai signifikansi $0,035 < 0,05$, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4. Analisis Regresi Jalur

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Tabel 4. 21 Hasil Regresi Substruktur 1

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	7.707	2.692		2.863	.006
	X	.133	.080	.233	1.663	.103

a. Dependent Variable: Z

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian data menggunakan regresi berganda pada tingkat signifikansi 5%. Dari hasil perhitungan regresi berganda di atas pada kolom B dapat diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,133X + e$$

Adapun interpretasi regresi berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut: Berdasarkan persamaan di atas dapat diartikan apabila X naik 1 poin, maka Z akan mengalami penurunan sebesar 0,233 poin dengan asumsi variabel Z konstan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 22. Hasil Regresi Substruktur 2

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14.526	3.770		3.853	.000
	X	.060	.107	.080	.561	.578
	Z	.340	.187	.261	1.821	.075

a. Dependent Variable: Y

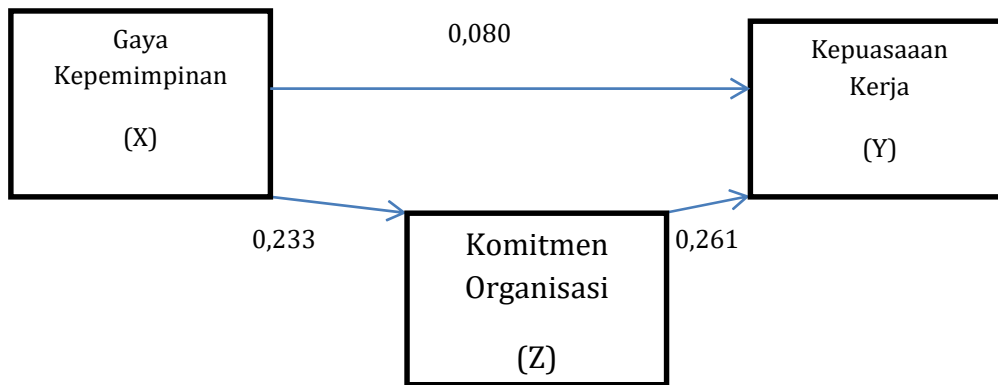
Analisis Jalur. Hasil pengujian data menggunakan regresi berganda pada tingkat signifikansi 5% ditampilkan pada tabel di atas. Model regresi berganda berikut ini dapat

diturunkan dengan menggunakan hasil perhitungan regresi berganda yang ditunjukkan di atas pada kolom B:

$$Y = 0,340Z + e + 0,060X$$

Hal berikut ini membenarkan penafsiran regresi berganda tersebut di atas: Y akan turun sebesar 0,080 poin jika X bertambah 1 poin, berdasarkan persamaan berikut, dengan asumsi variabel Z tetap. Selanjutnya, dengan asumsi variabel X tetap konstan, Y akan turun sebesar 0,261 poin untuk setiap kenaikan 1 poin pada Z.

Berdasarkan hasil regresi persamaan struktural 1 dan 2 dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur

a. Pengaruh Langsung :

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi = 0,233
2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja = 0,08
3. Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja = 0,261

b. Pengaruh Tidak Langsung

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi = $0,233 \times 0,261 = 0,060823$

c. Pengaruh Total

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi = $0,233 + 0,261 = 0,494$

Tabel 23. Uji Hipotesis (T)

H1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.707	2.692		2.863	.006
	X	.133	.080	.233	1.683	.003

a. Dependent Variable: Z

Nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$; dengan df: $n - (k+1)$; $50 - (3+1) = 46$ uji dua arah adalah sebesar 1.679, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung 1,683 < nilai t table (1,683 > 1679) dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasi

Tabel 24. H2-H3

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14.526	3.770		3.853	.000
	X	.060	.107	.080	.561	.048
	Z	.340	.187	.261	1.821	.035

a. Dependent Variable: Y

Nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$; dengan df: $n - (k+1)$; $50 - (3+1) = 46$ uji dua arah adalah sebesar 1.679, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung 561 < nilai t table (561 < 1679) dan nilai signifikansi 0,048 < 0,05, yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2. Hasil uji t pada variabel Komitmen Organisasi menghasilkan nilai t hitung 1821 < nilai t table (1821 > 1679) dan nilai signifikansi 0,035 < 0,05, yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.471	.454	3.966

a. Predictors: (Constant), (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,471 artinya bahwa 47.1% komitmen organisasi dipengaruhi gaya kepemimpinan oleh Sedangkan sisanya 52.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square		
1	.879 ^a	.685	.854	5.956

a. Predictors: (Constant), (X) (Z)

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,685 artinya bahwa 68.5% kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan & komitmen organisasi Sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh gaya Kepemimpina Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Jalur Nilai estimasi t hitung sebesar $561 < \text{nilai } t \text{ tabel } (561 < 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ yang diperoleh dari temuan uji t variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar dan penting terhadap Kepuasan Kerja. H2 Diterima. Hal ini menunjukkan bahwa elemen kunci yang mempengaruhi kebahagiaan kerja adalah perilaku para pemimpin. Terdapat korelasi yang kuat antara kebahagiaan di tempat kerja dan hubungan dekat yang saling menguntungkan dengan pemimpin dan rekan kerja. Kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja akan berkorelasi langsung dengan kemampuan pemimpin dalam

mengawasinya, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, penelitian Miller et al. (1991) dan Elisabeth A. Sorentino (1992) didukung oleh hal ini.

Analisis Jalur 2. Bagaimana pendekatan seorang pemimpin mempengaruhi loyalitas organisasi Tabel tersebut menunjukkan bahwa temuan uji t variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar $1,683 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1,683 > 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. H1 disetujui.

Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang sukses menginspirasi peningkatan optimisme, kepercayaan diri, dan dedikasi terhadap tujuan dan misi perusahaan di kalangan para pengikutnya. Oleh karena itu, komitmen organisasional pegawai akan dipengaruhi oleh teknik perilaku pemimpin dalam memimpin pengikutnya. Temuan ini menguatkan penelitian sebelumnya tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi, termasuk penelitian Sovyia Desianty (2005), Avolio et al. (2004), Durrotun Nafisah (2005), dan Jean Lee (2005)

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis Jalur Nilai t hitung sebesar $1821 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1821 > 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$ yang diperoleh dari hasil uji t pada variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang besar dan penting terhadap Kepuasan Kerja. H3 disetujui. Hal ini menunjukkan bahwa rasa komitmen yang kuat terhadap perusahaan sangat penting untuk mendorong kepuasan kerja yang positif, dan kurangnya komitmen akan berdampak negatif. Pengabdian seseorang yang gigih terhadap perusahaannya diekspresikan melalui komitmen organisasi. Memiliki komitmen yang tepat akan meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja. 4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi

Analisis Jalur. Temuan uji penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang diukur dengan komitmen organisasi pelanggan memiliki angka sebesar 0,060823. Selain itu, komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sehingga H4 dapat diterima. Pengaruh keseluruhannya adalah $0,494 >$ sedangkan pengaruh langsungnya adalah 0,233, yang berarti $0,494 > 0,233$.

KESIMPULAN

Analisis Jalur. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan komitmen organisasi. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar $1,683 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1,683 > 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar $0,471$ yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar $47,1\%$ terhadap komitmen organisasi. Variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung sebesar $561 < \text{nilai } t \text{ tabel } (561 < 1679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ berdasarkan hasil uji t. Hal ini menunjukkan bahwa gaya seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kepuasan karyawannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $0,685$ artinya $68,5\%$ kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan & komitmen organisasi.

Analisis Jalur. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $1.821 < \text{nilai } t \text{ tabel } (1.821 > 1.679)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.035 < 0.05$ dari temuan uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan. Temuan uji penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Komitmen Organisasi Pelanggan memiliki angka sebesar $0,060823$. Berdasarkan hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $0,685$ artinya $68,5\%$ kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan & komitmen organisasi. Selain itu, komitmen organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan dengan pengaruh keseluruhan sebesar $0,494 >$ sedangkan pengaruh langsung sebesar $0,233$. gaya terhadap kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian suatu pendekatan praktik*, Edisi Revisi Rineka Cipta., Jakarta
- As'ad, M. P., & Fridiyanto, M. P. I. 2022. *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Literasi Nusantara.
- Ellys, E., & Ie, M. 2020. Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.

- Fazira, Y., & Mirani, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83.
- Heidrachman dan Husnan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A., 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Pasuhuk, C., Nadeak, B., Rantung, D. A., & Naibaho, L., 2023. Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Penerapan Pembelajaran Dalam Media Sosial Bagi Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 75–88.
- Safrianto, Y., & Meisartika, R., 2021. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 507–518.
- Sugyono, 2019. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung
- Sumarsono, E., & Baehaki, I., 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Pawayatan Daha 3 Kediri. *Otonomi*, 22(2), 387–398.
- Yoanita, S. T., Sofiah, D., & Prasetyo, Y., 2023. Organizational citizenship behavior (ekstra peran) pada karyawan: Adakah peranan persepsi gaya kepemimpinan transformasional? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 234–243.