

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TANAH DATAR

Randy Aldora¹⁾, Listiana Sri Mulatsih²⁾, Sefnedi³⁾
Prodi Magister Sains Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : Randyaldora@gmail.com¹⁾, listiana@bunghatta.ac.id²⁾, Sefnedi@bunghatta.ac.id³⁾

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan salah satu cara bagi pihak internal dan eksternal organisasi untuk menilai kinerja organisasi secara keseluruhan (Rivai, 2010).

Banyak peneliti telah mencoba untuk memberikan wawasan tentang alasan mengapa karyawan menunjukkan lebih banyak komitmen pada organisasi mereka dan mengidentifikasi beberapa anteseden kritis pada individu misalnya niat untuk berpindah (Haque dkk., 1999) dan interpersonal misalnya kepemimpinan transformasional (Ribeiro dkk., 2018) dengan demikian memperkaya pemahaman kita tentang mekanisme pembentukan komitmen organisasi asosiasi antara pendekatan kepemimpinan dan karyawan motivasi telah diteliti dalam beberapa studi organisasi.

(Kreitner dan Kinicki 2004), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki hubungan signifikan yang kuat. Untuk dapat memelihara komitmen organisasi dibutuhkan peran dari seorang pemimpin dan kepemimpinan yang sangat efektif menjadi syarat utama. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa karyawannya serta harus mengerti kekuatan dan kelemahan karyawannya.

Dalam penelitian ini juga mencoba untuk menggunakan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari komitmen organisasi yang belum pernah diteliti sebelumnya.

B. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar yang berjumlah 125 orang. Alasan pengambilan objek penelitian Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL) adalah dikarenakan penelitian sebelumnya masih jarang ditemui penelitian yang meneliti pada sektor publik dengan responden Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Tenaga Harian Lepas (THL).

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software Smart PLS versi 3.3.3 yang dijalankan dengan media komputer. PLS merupakan analisis persamaan struktural (Structural Equation Modeling) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran MMA sekaligus pengujian model struktural SMA). Measurement Model Assesement digunakan untuk uji validitas dan reabilitas atau kehandalan, sedangkan Structural Model Assesement digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan predictive relevance).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Statistik

Hasil Pengujian Sampel (*Direct Effect*)

Arah	T Statistics	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X) - >Kepuasan Kerja (M2)	45.750	0.000	H3 Diterima

Gaya Kepemimpinan (X) - >KomitmenOrganisasi (Y)	0.051	0.959	H1 Ditolak
Gaya Kepemimpinan (X) - >MotivasiKerja (M1)	45.670	0.000	H2 Diterima
KepuasanKerja (M2) - >KomitmenOrganisasi (Y)	3.523	0.000	H5 Diterima
MotivasiKerja (M1) - >KomitmenOrganisasi (Y)	6.219	0.000	H4 Diterima

Berdasarkan tabel diatas terdapat empat hipotesis yang diterima yaitu H2, H3, H4, H5 yang dibuktikan dari nilai T-statistics yang semuanya lebih besar dari 1,96 dan P Values

kecil dai 0,05), dan satu hipotesis yang ditolak yaitu H1 karena nilai T statistik kurang dari 1,96 dan P Values yang lebih bisar dari 0,05.

Hasil Pengujian Sampel (Indirect Effect)

Arah	T Statistics	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X) - >KepuasanKerja (M2) - >Komitmen Organisasi (Y)	3.522	0.000	H7 Diterima
Gaya Kepemimpinan (X) - >MotivasiKerja (M1) - >KomitmenOrganisasi (Y)	6.159	0.000	H6 Diterima

Dilihat pada tabel diatas pada hipotesis keenam dan ketujuh, kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi didapat hasil positif (0.322) dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai statistik $3.522 > 1,96$, dan nilai p-value $0.000 < 0,05$. Kemudian motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi didapat hasil positif (0.552) dan signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai statistik $6.159 > 1,96$, dan nilai p-value $0.000 < 0,05$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa H6 dan H7 diterima dan dapat dikatakan motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menemukan tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Variabel gaya kepemimpinan ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta kepuasan kerja juga terbukti memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, maka penelitian selanjutnya diharapkan dapat dapat melakukan penelitian pada organisasi perangkat daerah lain dengan

jumlah sampel yang lebih banyak, dan menggunakan apilkasi lain seperti AMOS dan LISREL untuk pengolahan data.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Harahap, Erni Febrina. (2021). The Spatial oncentration of Manufacturing Industry Workface: Is a hange?. *Jurnal Ipteks Terapan (Research Of Applied Science And ducation)*, 15(1), 34-47.
- [2] Harahap, Erni Febrina. (2017). Analysis of Determinants of Income and Effort to Improve the Welfare of Street Vendors in Padang City. *European Journal of Business and Management*, 9(3), 118-124
- [3] Haque, M. S. (1999). *Relationship betweencitizenshipandpublicadministratio n:a reconfiguration,International Review of AdministrativeSciences*. (London, Thousand Oaks, CA and NewDelhi), Vol. 65 : SAGE Publications.
- [4] Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*. (2010). New York: McGraw-Hill
- [5] Mowday, S. R. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Academic Press.
- [6] Ribeiro, R. M. (2018). *Occupational stress among health workers of a university hospital*.