

# ANALISIS PENGARUH *LEADERSHIP* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ANOMALI COFFEE

Bayu Ahmad Ghazali<sup>\*1)</sup>, Niken Parwati<sup>2)</sup>

<sup>1, 2)</sup>Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Al-Azhar Indonesia,  
Komplek Masjid Agung Al-Azhar, Jalan Sisingamangaraja Kebayoran Baru,  
Jakarta Selatan. 12110. Indonesia  
Email: bayughazalii@gmail.com , niken.parwati@uai.ac.id

## ABSTRAK

Bagi perusahaan, mengelola organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa memandang sumber daya manusia secara holistik. Karena organisasi adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Pada penelitian kali ini, meneliti tentang pengaruh *leadership* (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan dampaknya pada kepuasan kerja (Z) karyawan pada PT. Anomali *Coffee*. Korelasi antar variabel X1, X2, Y, Z, dianalisa oleh koefisien korelasi menggunakan Pearson Correlation dan diuji kembali oleh *path analysis* lalu disimpulkan menggunakan uji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan bahwa X1, X2, Y, mempengaruhi variabel Z, diperoleh koefisien determinasi atau R Square 67.6 % variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Gaya Kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) sisanya sebesar 32,4 % dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

**Kata kunci:** *leadership*, komitmen organisasi, kinerja, kepuasan kerja.

## 1. Pendahuluan

Bagi perusahaan, mengelola organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa memandang sumber daya manusia secara holistik. Karena organisasi itu sendiri adalah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua atau lebih orang-orang, yang berfungsi dalam suatu basis yang kontinu untuk mencapai suatu tujuan bersama atau serangkaian tujuan (Robbins dan Judge, 2013). Untuk bisa menjalankan operasional dengan baik, antara pemimpin dan bawahan (*staff*) di Anomali *Coffee* dituntut untuk berinteraksi dengan intens. Oleh karena itu, pada penelitian kali ini akan menganalisa tentang pengaruh *leadership* dan komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja pada PT. Anomali *Coffee* dengan menggunakan metode *path analysis*.

Analisis jalur (*path analysis*) yang dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui peran langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. (Riduwan dan Kuncoro, 2013).

Dari hasil pengolahan data menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anomali *Coffee*. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Anomali *Coffee*. Diperoleh koefisien determinasi atau R Square adalah 0.676 artinya 67.6 % variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Gaya Kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) sisanya sebesar 32,4 % dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan.

## 2. Metode

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi, manajemen sumber manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Simamora (Edy Sutrisno, 2009), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja.

### 2.2 Metode *Path Analysis*

Analisis jalur (*path analysis*) yang dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui peran langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. (Riduwan dan Kuncoro, 2013).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2013) ada beberapa langkah pengujian analisis jalur (*path analysis*) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Merumuskan hipotesis dalam persamaan struktural

Persamaan Sub-struktural 1:

$$Y = \rho_{yx}X + \rho_{y\epsilon_1}$$

Persamaan Sub-struktural 2:

$$Z = \rho_{zx}X + \rho_{zy}Y + \rho_{z\epsilon_2}$$

#### 2. Menghitung koefisien jalur lengkap yang didasarkan pada koefisien regresi

- Gambarkan diagram jalur lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.

Hipotesis : naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X).

- Menghitung koefisien jalur secara keseluruhan. Persamaan regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

#### 3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)

- Kaidah pengujian signifikan secara manual: menggunakan tabel F
- Kaidah pengujian signifikan: program SPSS
  - Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau  $[0,05 \leq sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya **tidak signifikan**.
  - Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau  $[0,05 \geq sig]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

#### 4. Menghitung koefisien jalur secara individu

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *sig* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau  $[0,05 \leq sig]$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya **tidak signifikan**.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig* atau  $[0,05 \geq sig]$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini adalah profil responden berdasarkan usia yang didapatkan oleh penulis:

**Tabel 1.** Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	10 Orang	10%
>20 Tahun - <25 Tahun	62 Orang	60.78%
>25 Tahun - <30 Tahun	28 Orang	27.45%
>30 Tahun	2 Orang	1.96%
<b>Total</b>	<b>100 Orang</b>	<b>100 %</b>

Mayoritas usia karyawan PT.Anomali Coffee berusia antara 20-25 tahun (61%) dan kurang dari 20 tahun (10%) karena alasan yang sama dimana rata-rata para karyawan adalah karyawan baru yang umurnya berkisar dari 19 sampai 25 tahun.

#### 3.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel serta mengukur keeratan hubungan dari kedua variabel tersebut. Kriteria tingkat kekuatan korelasi antara dua variabel adalah sebagai berikut

**Tabel 2.** Interpretasi koefisien korelasi nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

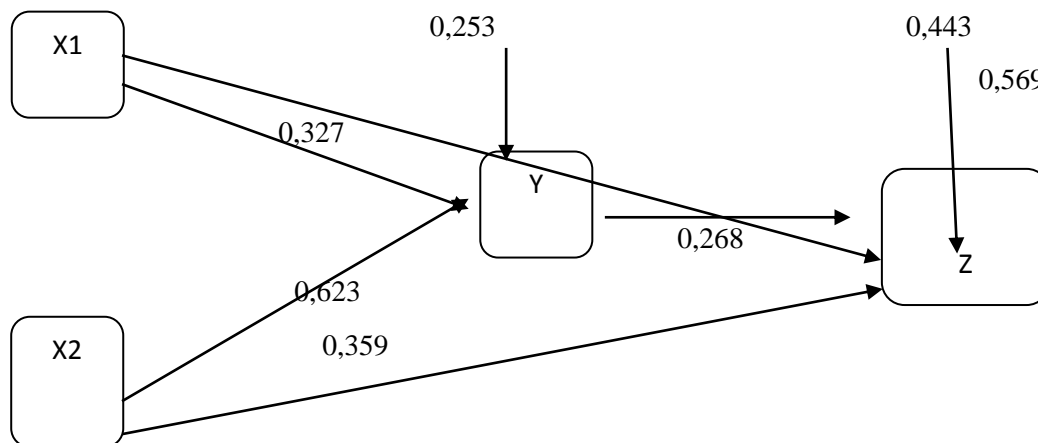
Berikut adalah hasil perhitungan koefisien korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 21.0:

**Tabel 3.** Rangkuman Hasil Analisis Korelasi

Hubungan Antara	Korelasi	Sifat Hubungan
X1 dan X2	0,756	Kuat, berlawanan dan signifikan
X1 dan Y	0,798	Kuat, searah dan signifikan
X1 dan Z	0,737	Kuat,searah dan signifikan
X2 dan Y	0,870	Sangat kuat, searah dan signifikan
X2 dan Z	0,783	Kuat, searah dan signifikan
Y dan Z	0,781	kuat, searah dan signifikan

### 3.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Jadi, hasil keseluruhan pengaruh kausalitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) serta dampaknya terhadap Kepuasan Kerja (Z) dapat digambarkan dalam model struktur sebagai berikut:



**Gambar 1.** Diagram Jalur Keseluruhan Struktur Penelitian

Berdasarkan seluruh koefisien jalur dari hubungan kausalitas yang ada, dapat diketahui Pengaruh Kausal Langsung (PKL) dan Pengaruh Kausal Tidak Langsung (PKTL) dari setiap variabel yang diteliti. Berikut ini hasil tersebut yang ditampilkan dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.** Rangkuman Hasil Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Kausal			Pengaruh Bersama
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,327	0,327	-	0,327	
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,623	0,623	-	0,623	
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,253	0,253	0,253 X 0,268 = 0,067	0,320	
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,359	0,359	0,359 X 0,268 = 0,096	0,455	
Y terhadap Z	0,268	0,268	-	0,268	
X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	-	-	-	-	0,803
X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub> , dan Y terhadap Z	-	-	-	-	0,676
$\varepsilon_1$	0,443	-	-	0,443	-
$\varepsilon_2$	0,569	-	-	0,569	-

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausal variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y serta dampaknya pada Z dengan perhitungan analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,327
2. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,623
3. Pengaruh langsung Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,268
4. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,253 dan X<sub>1</sub> secara tidak langsung mempengaruhi Z melalui Y sebesar 0,320
5. Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,359 dan X<sub>2</sub> secara tidak langsung mempengaruhi Z melalui Y sebesar 0,455
6. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,803 atau berkontribusi sebesar 80,3% dan sisa sebesar 19,7% nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian
7. Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,676 atau berkontribusi sebesar 67,6% dan sisa sebesar 32,4% nilai Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan table 4 pada rangkuman hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anomali Coffee. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,327)^2$  atau 10,69 % dan sisanya sebesar 89,31% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,623)^2$  atau 38,81% dan sisanya sebesar 61,19% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
2. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anomali Coffee. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar  $(0,253)^2$  atau 6,4 % dan sisanya sebesar 93,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) secara tidak langsung mempengaruhi variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar  $(0,067)^2$  atau sebesar 0,4 %. Sedangkan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z) melalui Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,320)^2$  atau sebesar 10,24 %. Variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Z) sebesar  $(0,359)^2$  atau 12,8 % dan sisanya sebesar 87,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sedangkan, variabel komitmen organisasi (X2) secara tidak langsung mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar  $(0,096)^2$  atau sebesar 0,9 %. Sedangkan, variabel komitmen organisasi (X2) mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z) melalui Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $(0,455)^2$  atau sebesar 20,7 %.
3. Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anomali Coffee. Variabel Kinerja karyawan (Y) secara langsung mempengaruhi variabel kepuasan kerja (Z) sebesar  $(0,268)^2$  atau sebesar 7,1 % dan sisanya 92,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
4. Gaya Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Anomali Coffee. Gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Anomali Coffee. Diperoleh koefisien determinasi atau R Square adalah 0.676 artinya 67.6 % variabel terikat yaitu Kepuasan kerja (Z) variasinya dapat dijelaskan oleh variabel bebas . Gaya Kepemimpinan (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) sisanya sebesar 32,4 % dijelaskan oleh variabel diluar variabel yang digunakan

#### Daftar Pustaka

- Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior 15<sup>th</sup> Edition*. Florida; Pearson Education, Inc.
- Subkhi, Ahmad dan Jauhar, Mohammad. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*; Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Kencana Prenada Media Grup.
- Sudaryono. 2014. *Leadership Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta; Lentera Ilmu Cendekia.
- Riduwan, Kuncoro, E. Ahmad. 2013. *Cara Mudah Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur) 5<sup>th</sup> Edition*. Bandung; Alfabeta.

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta; Bumi Aksara.