

# Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ans di Kota Padang

Hanifa Putri Alifa<sup>1\*</sup>, Marta Widian Sari<sup>2</sup>, Harmelia<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Sarjana Ilmu Manajemen,  
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Sumatera Barat, 25221, Indonesia

**Alamat:** Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang,  
Sumatera Barat 25145

Korespondensi Penulis: [Hanifaputrialifaa@gmail.com](mailto:Hanifaputrialifaa@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This research aims to examine the magnitude of the influence of Leadership and Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as an intervening variable at PT. ANS in Padang City. The data collection method is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 56 respondents. The analytical method used is structural equation modeling using smartpls. The results of this research conclude that: (1) Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction at PT. ANS in Padang City. (2) Commitment has a positive and significant effect on Job Satisfaction at PT. ANS in Padang City. (3) Leadership has a positive and significant effect on employee performance at PT. ANS in Padang City. (4) Commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. ANS in Padang City. (5) Job Satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at PT. ANS in Padang City. (6) Leadership has a positive effect with significant value on employee performance through Job Satisfaction at PT. ANS in Padang City. (7). Commitment has a negative and significant effect on employee performance through Job Satisfaction at PT. ANS in Padang City.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji besar pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. ANS di Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 56 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada PT. ANS di Kota Padang. (2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. (4) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. (5) Kepuasan Kerja Bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. (6) Kepemimpinan berpengaruh positif dengan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. (7). Komitmen berpengaruh negative dengan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, komitmen, kinerja karyawan dan kepuasan kerja

## 1. INTRODUCTION

Dalam persaingan bisnis pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun tujuannya, organisasi dibuat dibuat untuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia didalam suatu

organisasi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktifitas untuk menjalankan organisasi. Seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat, sarana transportasi muncul menjadi kebutuhan yang tidak lepas dari kehidupan manusia sejak dulu. Menurut (Tapa et al., 2022) angkutan atau transport merupakan kegiatan perpindahan barang ataupun orang dari tempat lain (asal) ke tempat yang lainnya (tujuan) dengan memakai kendaraan. Selain itu, menurut (Suci Fika Widyana - Puspa Gradiza, 2022) transportasi darat adalah sarana/alat perhubungan menggunakan jalan untuk mengangkut penumpang atau barang. Hal ini disebabkan karena manusia sebagai makhluk yang mempunyai mobilitas diberbagai tempat, tidak heran jika manusia selalu membutuhkan sarana transportasi. Dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan maka perlu adanya kinerja karyawan yang maksimal, yang mampu mencapai target dalam perusahaan.

Dikarenakan kinerja menjadi landasan yang berguna sungguh-sungguh bagi organisasi dikarenakan tanpa adanya kinerja maka tujuan dari organisasi tersebut akan tidak tercapai melainkan mendapatkan hasil yang sia-sia. Kinerja sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi atau tidak berkerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepada karyawan akan dapat diselesaikan dengan tidak memakan waktu yang lebih lama.

Konsistensi kinerja karyawan adalah suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Menurut (Eka Adi Putra, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam upaya untuk mendukung keberhasilan perusahaan pada PT. ANS karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Dikarenakan mereka menjadi perencana, pelaksana dan mengendalikan yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Pentingnya peran kepemimpinan dalam perusahaan ANS untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kepemimpinan suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang yang tidak teratur. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain untuk

mencapai tujuan dengan antusias. Kegiatan-kegiatan manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan merupakan sesuatu yang tidak aktif sampai pemimpin cepat bertindak untuk menghidupkan motivasi dalam setiap bawahan untuk mencapai tujuan. kelompok dalam rangka pencapaian suatu tujuan dan dalam suatu kondisi. Sedangkan, menurut (Suhanta et al., 2022) kepemimpinan memiliki keluasan arti, meliputi ilmu tentang kepemimpinan, serta sejarah kepemimpinan.

Didalam sebuah perusahaan komitmen juga dikatakan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. ANS, karena dengan adanya komitmen yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan membuat lingkungan kerja menjadi baik. Komitmen kerja adalah tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan diperusahaan. Ikatan yang kuat membuat karyawan semakin berkomitmen untuk bekerja demi mencapai tujuan. Semakin tinggi komitmen seseorang dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan semakin optimal. Ketika karyawan sudah berkomitmen menyelesaikan suatu pekerjaan, ia akan mengarahkan semua kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Salah satu konsep penunjang kesejahteraan ditempat kerja ialah kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi dan disiplin karyawan meningkat. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai perkerjaan sendiri. Sikap ini dicerminkan dengan moral kerja, prestasi kerja, dan kedisiplinan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Selain itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya. Defenisi kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

## 2. METHODS

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara purposive, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan

untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Aribowo et al., 2020). Penelitian ini menguji hubungan kausal antara variabel kepemimpinan, komitmen, kinerja karyawan dan kepuasan kerja di PT. ANS. Sampel yang digunakan adalah 56 orang karyawan. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan Skala Likert 1-5. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan uji reliabilitas dan uji validitas, standar nilai reliabilitas menggunakan standar composite reliability dan Cronbach's Alpha (0,70) serta uji validitas dengan membandingkan nilai korelasi (r-hitung) dengan r-tabel. Teknik analisis data menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) dengan metode PLS (Partial Least Square). Tahapan analisis data adalah: Tahap pertama adalah mengevaluasi model pengukuran (outer model). Uji validitas dan reliabilitas dengan melakukan Convergent Validity, Discriminant Validity Composite Reliability, Cronbach's Alpha dan AVE. Indikator formatif diuji dengan bobot signifikansi dan multikolinearitas. Tahap kedua adalah mengevaluasi model struktural (inner model). Evaluasi pada model ini akan dilihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ), predictive relevansi ( $Q^2$ ), goodness of fit index (GOF). Pengujian hipotesis dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik, sehingga untuk alpha 5% nilai t statistik yang digunakan adalah 1,960.

### **3. RESULTS AND DISCUSSIONS**

#### **Results**

Dalam penelitian ini terdiri dari 2 jenis variabel yaitu Variabel Eksogen dan Variabel Endogen. Variabel eksogen meliputi: Kepemimpinan terdiri 5 indikator yaitu: Berani melakukan inovasi, menyampaikan instruksi dengan jelas, memiliki hubungan baik dengan karyawan, Memberikan dorongan semangat, Melakukan Pengawasan. Komitmen Terdiri dari 3 indikator yaitu: Komitmen afektif, Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif.. Variabel endogen meliputi: Kinerja Karyawan terdiri 6 indikator yaitu: Kualitas, Kuantitas, Waktu, Penekanan biaya-biaya, Pengawasan, Hubungan antar karyawan. Kepuasan Kerja 5 indikator yaitu Perkerjaan, Gaji, Promosi, Atasan, Rekan Kerja

#### **Assess the Outer Model or Measurement Model**

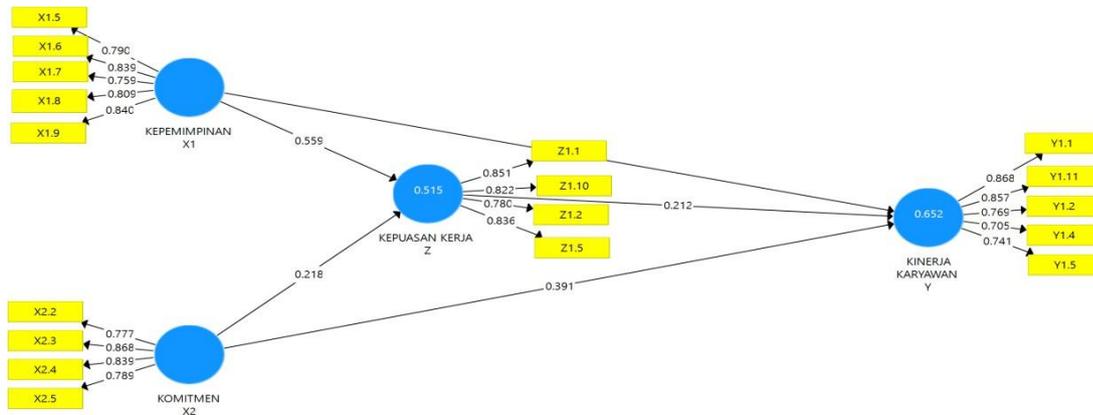
Konstruk dapat dinyatakan memiliki reliabilitas tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70, nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, Rho\_A diatas 0,70, dan AVE diatas 0,50 (Ghozali, 2014). Tabel 1 menyajikan nilai Cronbach's Alpha, Rho\_A, Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variabel.

**Table 1. Construct Reliability and Validity**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>KEPEMIMPINAN_X1</b>	<b>0.867</b>	<b>0.871</b>	<b>0.904</b>	<b>0.653</b>
<b>KEPUASAN KERJA_Z</b>	<b>0.842</b>	<b>0.844</b>	<b>0.893</b>	<b>0.677</b>
<b>KINERJA KARYAWAN_Y</b>	<b>0.848</b>	<b>0.852</b>	<b>0.892</b>	<b>0.625</b>
<b>KOMITMEN_X2</b>	<b>0.837</b>	<b>0.839</b>	<b>0.891</b>	<b>0.671</b>

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai composite reliability diatas 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha terendah berada pada Kepemimpinan, masing-masing sebesar 0,867 dan 0,904. Dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini reliabel. Di sebelah nilai Average Variance Extracted (AVE) semua konstruk pada waiting model berada di atas 0,5. Nilai AVE terendah sebesar 0,625 terletak pada Kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan konstruk dalam penelitian ini valid. Dan untuk nilai rho\_A semua konstruk sudah diatas 0.70. Pengukuran besarnya korelasi antara konstruk dan variabel laten juga dapat dilihat pada diagram jalur pada Gambar 2. Gambar 2 menunjukkan semua indikator variabel memiliki nilai loading factor di atas 0,5, hal ini membuktikan semua indikator variabel valid

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANS DI KOTA PADANG**



**Figure 1. Algorithm**

**Structural Model Testing (Inner Model)**

Pengujian model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk laten dalam model penelitian. Penilaian inner model akan di evaluasi melalui nilai R-Square untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Tabel 2 menyajikan nilai R Square.

**Table 2. R-Square Value**

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<b>KEPUASAN KERJA Z</b>	0.515	0.497
<b>KINERJA KARYAWAN_Y</b>	0.652	0.632

Pada nilai R Square terdapat rentang nilai yang digunakan sebagai konstruk penilaian yaitu 0,67 (kuat), 0,33 (sedang) dan 0,19 (lemah). Berdasarkan tabel di atas, terdapat dua konstruk yang terdapat dalam nilai R-Square, yaitu Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja. Dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai r- square Turnover Intention mencapai 0,652 atau

65%, artinya 99% konstruk Kineja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Komitmen, 35% dijelaskan oleh variabel lain. Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai r-square sebesar 0,515 atau 51%, hal ini menunjukkan bahwa 51% konstruk Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja, 49% lainnya dijelaskan oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

Dasar utama yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output output untuk inner bobot. Tabel 3, menjelaskan hasil pengujian hipotesis (halaman selanjutnya).

**Table 3. Result for Inner Weight**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (  O/STDEV  )	P Values
<b>KEPEMIMPINAN _X1 -&gt; KEPUASAN KERJA _Z</b>	0.559	0.555	0.110	5.083	<b>0.000</b>
<b>KEPEMIMPINAN _X1 -&gt; KINERJA KARYAWAN_Y</b>	0.322	0.318	0.114	2.810	<b>0.003</b>
<b>KEPUASAN KERJA _Z -&gt; KINERJA KARYAWAN_Y</b>	0.212	0.214	0.115	1.839	<b>0.033</b>
<b>KOMITMEN_X2 -&gt; KEPUASAN KERJA</b>	0.218	0.235	0.110	1.994	<b>0.023</b>

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANS DI KOTA PADANG**

<b>_Z</b>					
<b>KOMITMEN_X2</b> -> <b>KINERJA KARYAWAN_Y</b>	0.391	0.393	0.102	3.842	<b>0.000</b>

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa Hubungan pertama, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,559 dengan nilai t-statistik sebesar 5.083 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $5.083 > 1,96$ ). Hubungan kedua Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,218 dengan nilai t-statistik sebesar 1.994 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $1.994 > 1,96$ ). Hubungan ketiga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar - 0,322 dengan nilai t-statistik sebesar 2,810 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $2,810 < 1,96$ ). Hubungan keempat, Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0.391 dengan nilai t-statistik sebesar 3.842 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $3.840 > 1,96$ ). Dan Hubungan kelima, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0.212 dengan nilai t-statistik sebesar 1.839 yang lebih besardari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $1.839 > 1,96$ ).

**Table 4. Specific Indirect Effects**

	<b>Sampel Asli (O)</b>	<b>Rata-rata Sampel (M)</b>	<b>Standar Deviasi (STDEV)</b>	<b>T Statistik ( O/STDEV  )</b>	<b>P Values</b>
<b>KEPEMIMPINAN_X1</b> -> <b>KEPUASAN KERJA_Z</b> ->	0.119	0.116	0.065	1.837	<b>0.033</b>

<b>KINERJA KARYAWAN_Y</b>					
<b>KOMITMEN_X2 - &gt; KEPUASAN KERJA _Z -&gt; KINERJA KARYAWAN_Y</b>	0.046	0.054	0.045	1.037	<b>0.150</b>

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui hubungan mediasi yaitu Hubungan pertama, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,119 dengan nilai t- statistik sebesar 1.837 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $1.837 > 1,96$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,119 > pengaruh langsung sebesar 0,065, maka variabel Kepuasan Kerja memediasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hubungan kedua Komitmen berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sesuai dengan hasil yang ditunjukkan yaitu nilai koefisien parameter sebesar 0,46 dengan nilai t-statistik sebesar 1.037 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 ( $1.037 > 1,96$ ). Nilai original sample pengaruh tidak langsung sebesar 0,046 < pengaruh langsung sebesar 0,045, maka variabel Kepuasan Kerja tidak memediasi Komitmen terhadap Kinerja Karyawan.

## Discussions

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistik 5.083 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $5.083 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.000 > 0.05$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandri et al., 2018) yang memperoleh bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila semakin baik/tinggi kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja semakin tinggi. Jadi kesimpulannya adalah penelitian dapat diterima.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 1.994 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $1.994 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.023 < 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Mandri et al., 2018)** yang memperoleh bahwa Komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kesimpulannya komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja apabila komitmen ditingkatkan maka kepuasan kerja semakin tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 2.810 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $2.810 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.003 < 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Kembaren et al., 2023)** Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kesimpulannya semakin baik dan cocok suatu kepemimpinan dalam organisasi maka kinerja pegawai akan semakin baik. Sebaliknya, apabila kepemimpinan di suatu organisasi kurang baik, kinerja pegawai juga akan menurun.

### **3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 3.842 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $3.842 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.000 > 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mandri et al., 2018) yang memperoleh bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik/positif terhadap kinerja pegawai apabila komitmen meningkat maka kinerja pegawai semakin tinggi. Selain itu dalam penelitian yang dilakukan (Santris, 2019) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi (Pengaruh Langsung).

Penelitian yang dilakukan (Kembaren et al., 2023) Berdasarkan analisis data yang diperoleh bahwa ada pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja. Kesimpulannya Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya semakin tinggi komitmen pegawai terhadap maka kinerja pegawai dalam bekerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila komitmen di suatu organisasi kurang baik maka kinerja pegawai juga akan menurun. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat diterima.

### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 1.839 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $1.839 > 1.96$ ) dan nilai p- valuenya ( $0.333 > 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erikson Sinaga, Deliana Magdalena Hutajulu & Ike Ristianti, 2021) Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja adalah searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila kepuasan kerja yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan

kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 1.837 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih besar dari t-table ( $1.837 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.033 > 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Didit Pratama, 2022)** Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa secara tidak langsung kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian dapat diterima.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Dapat dilihat bahwa t-statistiknya 1.037 dan t-table 1.96 dimana t-statistik lebih kecil dari t-table ( $1.037 > 1.96$ ) dan nilai p-valuenya ( $0.150 > 0.5$ ) maka dapat memperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang memperoleh kepuasan kerja yang memediasi Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Saragih & Hermansyur, 2022)** bahwa variabel mediasi kepuasan kerja tidak dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan semakin tinggi komitmen organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sehingga dapat memberikan dampak semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan begitu juga sebaliknya. Dalam penelitian ini, berdasarkan distribusi jawaban responden untuk variabel komitmen organisasi sebagian besar karyawan menjawab sangat bergantung pada perusahaan ini untuk memenuhi

akan kebutuhan hidup mereka, namun hal ini tidak sejalan dengan distribusi jawaban responden variabel kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa gaji yang mereka terima tidak mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Oleh karena itu, hal ini akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan.

#### 4. CONCLUSION

Penelitian ini membuktikan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kedua menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis kelima yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. ANS di Kota Padang. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan secara empiris bahwa hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja diterima. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan maka akan berdampak terhadap

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ANS DI KOTA PADANG**

Kepuasan Kerja pada karyawan PT. ANS di Kota Padang. Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa secara empiris bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ditolak. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen maka akan berdampak terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. ANS di Kota Padang

**REFERENCES**

- Aribowo, Lubis, A., Si, M., & Sabrina, H. (2020). Pengaruh Loyalitas Dan Integritas Terhadap Kebijakan Pimpinan Di Pt. Quantum Training Centre Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 21–30.
- Didit Pratama, M. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirusahaan*, volume 1 n(3), 13.
- Eka Adi Putra, A. (2021). *PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. DAWAN SAKTI TERHADAP BIAYA DAN WAKTU PELAKSANAAN PROYEK*.
- Erikson Sinaga, Deliana Magdalena Hutajulu, H. A. S., & Ike Ristianti, B. M. (2021). *Jurnal Ilmiah Poli Rekayasa*, 18(1), 7–14.
- Kembaren, B. E. P., Sianturi, M., & Pardede, E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Politeknik Pariwisata Medan. *Jurnal Darma Agung*, 31(3), 317. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i3.3448>
- Mandri, A., Komara Hendra, A., & David. (2018). Influence of Leadership, Commitment, Organizational Culture and Motivation on Job Satisfaction and Performance of Employees in the Service General Work and Space Management(Putr) Rokan Hilir Regency. *Procuration*, 6(4), 421–441.
- Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama medan timur* 1.6(2), 156–167.
- Santris, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sma Sutomo 1 Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 3(2), 91–116.
- Saragih, Z. A., & Hermansyur, M. (2022). *Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Graha Mandiri Barata Medan*. 174–187.

- Suci Fika Widyana - Puspa Gradiza. (2022). Analisis Kepuasan Pengguna Jasa Bus Damri Melalui Kualitas Pelayanan (Studi Pada Pool Damri Kebon Kawung Trayek Bandung-Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 12, 1–15.
- Tapa, I. G. F. S., Kumara, I. N. I., Sutapa, I. K., & Wijaya, I. K. S. (2022). Financial Feasibility Analysis Of Trans Metro Dewata Bus Operation In Bali Province.