

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dealer Honda MPM Motor Kupang

**Marchi Rocister Nabuasa, Simon Sia Niha, Stanis Man,
Henny A. Manafe, Jou Sewa Adrianus**

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Correspondence: marchinabuasa@gmail.com, ss.mukin1811@gmail.com, stanisman08@gmail.com,
hennyunwira@gmail.com, adrianusjousewa@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda MPM Motor Kupang. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah angket dan wawancara. Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 36 pertanyaan yang terdiri dari 10 pertanyaan mengenai kinerja karyawan 10 pertanyaan tentang gaya kepemimpinan, 8 pertanyaan tentang kepuasan kerja dan 8 pertanyaan tentang komitmen organisasi. Wawancara digunakan sebagai data penunjang dalam penelitian ini, terutama mengenai kondisi dan kenyamanan karyawan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda MPM Motor Kupang

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja karyawan

Abstract. This research aims to determine the influence of leadership style, job satisfaction, and organizational commitment simultaneously and partially on employee performance at the MPM Motor Kupang Honda Dealer. The techniques used in collecting data were questionnaires and interviews. The questionnaire used in this research was 36 questions consisting of 10 questions regarding employee performance, 10 questions about leadership style, 8 questions about job satisfaction and 8 questions about organizational commitment. Interviews are used as supporting data in this research, especially regarding employee conditions and comfort. The results of the research reveal that simultaneously and partially there is a significant and positive influence between the variables of leadership style, job satisfaction and organizational commitment on employee performance at the MPM Motor Kupang Honda Dealer.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua operasi bisnis. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia sangat penting untuk memperoleh pekerja yang dapat mencapai tujuan organisasi. Operasional perusahaan tidak dapat berfungsi secara efektif meskipun memiliki bangunan, infrastruktur, dan sumber daya yang berlimpah jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten (Gunawan dkk, 2023). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia suatu perusahaan merupakan pertimbangan yang paling penting.

Efektivitas pelaksanaan operasi perusahaan akan ditentukan oleh sumber daya manusia. Untuk itu diperlukan kompetensi sumber daya manusia yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan (Irzan, 2019). Dengan staf

yang ahli di bidangnya, perusahaan akan tumbuh dan mampu berkembang dalam iklim persaingan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengelola Sumber Daya manusia yang ada dalam organisasi. Organisasi berskala besar, sumber daya manusia di pandang sangat penting dalam kemajuan perusahaan dan sangat menentukan dalam proses kemajuan perusahaan, Perkembangan setiap organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dalam mengelola usaha yang didukung oleh SDM yang berkualitas (Riyono et al. 2023). Dalam organisasi SDM sebagai faktor penentu, pencapaian Visi dan Misi organisasi untuk itu SDM merupakan faktor penggerak dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada di organisasi, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan (Jailani & Akhyar 2021).

Keberhasilan organisasi didukung oleh kualitas SDM dan kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan koordinasi dan pengawasan yang berorientasi pencapaian organisasi. Pemimpin yang memiliki komitmen untuk terus maju dan salah satu hal yang dapat menginspirasi, mendorong, dan menggerakkan para pekerja untuk berbuat lebih banyak dalam bekerja adalah penerapan kepemimpinan yang efektif. Seorang pemimpin mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi semangat kerja karyawan, kebahagiaan kerja, keamanan, kualitas hidup di tempat kerja, dan yang paling penting, tingkat pencapaian suatu perusahaan. Kemanjuran seorang pemimpin sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya dan kemampuan mengarahkan anggota organisasi (Mulya, 2018).

Keberhasilan total seorang karyawan selama periode waktu tertentu, diukur berdasarkan tolok ukur seperti target, sasaran, atau keluaran pekerjaan standar yang telah ditentukan, dikenal sebagai kinerja karyawan. Kinerja “merupakan fungsi motivasi dan kemampuan,” klaim (Nugraheni dkk, 2018). Seseorang harus memiliki tingkat kompetensi tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kinerja pegawai menurut Hidayatulloh (2021) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah diselesaikan dan diselesaikan tugas serta kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sejumlah karakteristik antara lain pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja, mempengaruhi keberhasilan seorang karyawan.

Pada dasarnya, apa yang membuat seseorang bahagia di tempat kerja atau di luar pekerjaan itulah yang menentukan kepuasan kerja. Pekerjaan itu sendiri, keadaan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, pengawasan, kemajuan, dan gaji merupakan beberapa elemen yang berkontribusi. Menurut Wahjoedi (2021), alasan yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan di tempat kerja adalah keengganan supervisor untuk mendengarkan kekhawatiran mereka dan menawarkan bantuan bila diperlukan. Sutisna (2021) memberikan bukti bahwa karyawan akan lebih bahagia ketika atasan mereka memberikan penghargaan yang melebihi penilaian mereka sendiri. Kesan karyawan terhadap sistem insentif yang tidak adil merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap ketidakbahagiaan kerja. Gaji setiap

karyawan ditentukan oleh kombinasi unik antara senioritas, pengalaman, bakat, dan tanggung jawab.

Selain itu, struktur karier yang ambigu, perlakuan yang tidak setara dalam hal penghargaan dan hukuman, kurangnya pengakuan atas pengalaman dan keterampilan, serta jalur karier dan promosi yang tidak dipikirkan dengan matang, semuanya dapat berkontribusi pada ketidakpuasan karyawan dengan menghilangkan harapan yang lebih besar bagi mereka. menguntungkan dalam jangka panjang. Sejumlah penelitian berfokus pada komitmen organisasi karena komitmen tersebut secara signifikan mempengaruhi perilaku termasuk kepuasan kerja, kinerja, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Karyawan yang berdedikasi pada majikannya akan memberikan segalanya untuk perusahaan tempat ia bekerja. Komitmen pekerja merupakan faktor kunci dalam orientasi kerja seorang pekerja (Ramdhan & Pasaribu 2022). Selain itu disebutkan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang kuat akan sering suka bekerja sama dan mendukung satu sama lain.

Jumlah pemilik sepeda motor di Indonesia meningkat drastis. Sepeda motor Honda yang sudah cukup lama hadir di Indonesia dan memiliki banyak keunggulan, tetap merajai pasar meski mendapat persaingan ketat dari beberapa pabrikan baru. Mereka juga memenuhi permintaan akan transportasi yang andal, terjangkau, dan tangguh. Organisasi yang bertanggung jawab atas kinerja sepeda motor Honda di Indonesia semakin memperkuat diri dalam menyikapi kendala tersebut. Setiap pemimpin ingin melihat peningkatan kinerja dari anggota stafnya karena kinerja yang buruk akan merugikan uang bisnis dan mempersulit pencapaian tujuan seperti menentukan siapa yang akan dipromosikan dan diturunkan pangkatnya, menyesuaikan gaji, dan mengidentifikasi kesalahan dalam desain pekerjaan.

METODE

Dalam penelitian ini, persepsi karyawan (melalui kuesioner) tentang gaya kepemimpinan, kebahagiaan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan merupakan sumber utama data kualitatif (bukan data numerik). Pendapat karyawan (melalui kuesioner) tentang perlunya persyaratan kinerja dan prestasi menjadi sumber data utama untuk penelitian ini. Sedangkan data sekunder mengacu pada informasi tentang

dokumen yang mengandung variabel. Statistik deskriptif dan inferensial adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

HASIL

Tabel 1 memperlihatkan bahwa seluruh data variabel penelitian telah terdistribusi secara normal, yang dibuktikan dengan nilai Sig. (2-tailed) untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Sedangkan Tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel gaya kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2) dan

komitmen organisasi (X3) terhadap dan kinerja karyawan (Y); hal ini dibuktikan dengan nilai Sig. Deviation from Linearity dari masing-masing bebas (X1, X2, dan X3) sebesar $0,307 > 0,05$ (α). Tabel 3 setiap variabel bebas (X1, X2, dan X3) mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 ; artinya model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas. Sedangkan heteroskedastisitas pengujian menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dapat dilihat dari Sig. t pada masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) $> 0,05$ (α).

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Data Variabel Penelitian Dealer Honda MPM Motor Kupang

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Komitmen Organisasi (X3)	Kinerja karyawan (Y)
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.1618	50.6324	42.345	47.7353
	Std. Deviation	4.09445	5.55274	6.32124	7.32124
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.097	.078	.104
	Positive	.077	.085	.074	.074
	Negative	-.081	-.097	-.104	-.104
Test Statistic		.081	.097	.100	.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.184 ^e	.122 ^e	.064 ^f

Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Uji Linearitas Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) pada Dealer Honda MPM Motor Kupang

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	875.164	15	58.344	1.117	.365
		Linearity	.964	1	.964	.018	.892
		Deviation from Linearity	874.200	14	62.443	1.195	.307
	Within Groups	2716.071	52	52.232			
Total	3591.235	65					
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1253.710	13	78.357	1.710	.075
		Linearity	307.782	1	307.782	6.715	.012
		Deviation from Linearity	945.928	15	63.062	1.376	.195
	Within Groups	2337.525	51	45.834			
Total	3591.235	65					
Y * X3	Between Groups	(Combined)	875.164	15	58.344	1.117	.365
		Linearity	.964	1	.964	.018	.892
		Deviation from Linearity	874.200	14	62.443	1.195	.307
	Within Groups	2716.071	52	52.232			
Total	3591.235	65					

Sumber: data olahan

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas Dealer Honda MPM Motor Kupang

Variabel	Tolerance	VIF	t-hitung	Sig.	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,820	1,220	1,839	0,070	P > 0,05
Kepuasan Kerja (X2)	0,820	1,220	0,266	0,791	P > 0,05
Komitmen Organisasi (X3)	0,820	1,220	0,265	0,781	P > 0,05

Sumber: data olahan

Tabel 4
Hasil Regresi Linear Berganda Dealer Honda MPM Motor Kupang

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	23,090					
X1	.471	.232	.471		3752	.001
X2	.460	.171	.349		2.683	.009
X3	.235	.165	.255		2.134	.008

Sumber: data olahan

Persamaan model penelitian yang dihasilkan dari analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 adalah $Y = 23,090 + 0,471X1 + 0,460X2 + 0,235X3$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi mempunyai nilai konstanta sebesar 23,090. Kinerja Pegawai mempunyai taraf sebesar 23,090 jika bernilai 0.
2. Nilai koefisien X1 (β_1) sebesar 0,471 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa, jika semua faktor lainnya tidak berubah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,471 untuk setiap kenaikan 1% gaya kepemimpinan.
3. Nilai koefisien X2 (β_2) sebesar 0,460 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua faktor lainnya tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460 untuk setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1%.

4. Nilai koefisien X3 (β_3) sebesar 0,235 bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi seluruh faktor lainnya tidak berubah, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,235 untuk setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1%.

Tabel 4 juga menjelaskan bahwa nilai signifikansi untuk masing-masing variabel bebas (X1 = gaya kepemimpinan; X2 = kepuasan kerja; dan X3 = komitmen organisasi) sebesar 0,001; 0,009; 0,008 < 0,05 (α); artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Sedangkan Tabel 5 membuktikan bahwa secara simultan (uji F) diperoleh tingkat signifikansi 0,033 < 0,05 (α); artinya kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh faktor gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terbukti dapat diterima.

Tabel 5
Hasil Uji F Regresi Linear Berganda Dealer Honda MPM Motor Kupang

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	358.860	2	179.430	3.608	.033 ^b
Residual	3232.376	63	49.729		
Total	3591.235	65			

Sumber: data olahan

SIMPULAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan dan parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dealer Honda MPM Motor Kupang.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, Ahmad, Imam Sucipto, Karyono Karyono, and Ida Abdul Gofar. 2023. Pendekatan Kreatif Mempelajari Kepemimpinan Digital pada UMKM di Bekasi. *Management Studies and*

Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4(2), 1107–1114.

Hidayatulloh, Muhammad Ainun. 2021. Study Kepustakaan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, STIE PGRI Dewantara Jombang.

Irzan, Billy Muhammad. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ (Studi pada Karyawan PT. XYZ di Kota Subang). *Skripsi*, Universitas Widyatama.

Jailani, Jailani, and Taufik Akhyar. 2021. Analisis Produktivitas Kerja Pegawai

- Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pemerintahan Dan Politik* 6(2).
- Mulya, Sri. 2018. *Gaya Kepemimpinan Team Leader Provisioning So (Site Operation) Panakkukang pada PT. Telkom Akses Area Makassar*. Politeknik STIA LAN Makassar.
- Nugraheni, Dwi Agung, Endy Gunanto, and Suci Utami Wikaningtyas. 2018. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah*. *Skripsi*, STIE Widya Wiwaha.
- Ramadhan, Muhammad, and Veta Lidya Delimah Pasaribu. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Riyono, Eko, Arief Hidayat, Irvan Irvan, Irwan Irwan, and Ieke Wulan Ayu. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 6(1), 67–75.
- Sutisna, Ade Jaya., 2021. *Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Asuransi Indonesia*. La Tansa Mashiro Publisher.
- Wahjoedi, Tri. 2021. *Kepemimpinan Menuju Kinerja Organisasi Yang Unggul*. Jakad Media Publishing.