

Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Yulianita*

Manajemen, Universitas Tamansiswa Padang, Indonesia

Gus Andri

Manajemen, Universitas Tamansiswa Padang, Indonesia

Dedet Deperiky

Manajemen, Universitas Tamansiswa Padang, Indonesia

***Corresponding Author**

Gus Andri

gusandri71@unitas-pdg.ac.id

ARTICLE INFO

Article history :

Received:
23 December 2024

Revised:
07 May 2025

Accepted:
30 May 2025

ABSTRACT

This research aims to explain the influence of leadership and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Central Statistics Agency of West Sumatra Province. This study is a quantitative research using a questionnaire involving 82 respondents from the BPS of West Sumatra Province. The data collection technique used was through the distribution of questionnaires, which involved circulating a list of statements aimed at employees to obtain better data. The data analysis technique used in this study employs SEM (Structural Equation Model) analysis operated through the SMARTPLS program. The results indicate that the variables of leadership and job satisfaction do not have a significant effect on employee performance, leadership does not have a significant effect on organizational commitment, job satisfaction has a significant effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant effect on employee performance, organizational commitment is unable to mediate leadership on employee performance, and organizational commitment is able to mediate job satisfaction on employee performance at the Central Statistics Agency of West Sumatra Province.

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

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



PENDAHULUAN

Dalam menjaga kontinuitas organisasi, kinerja menjadi bagian yang sangat penting, karena suatu organisasi menginginkan pegawainya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil kerja yang baik. Beragam usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan memperhatikan kompensasi, kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (Kotamena et al., 2021; Likdanawati et al., 2022; Rasyid, 2022).

Suksesnya pengembangan organisasi dapat ditentukan oleh kualitas dari pemimpin, dimana Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi bertahan dalam situasi ketidakpastian, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan SDM dimasa mendatang, sehingga dapat memajukan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat (A. Ramli & Ruma, 2022). Adapun cara lain bagi perusahaan untuk dapat mengembangkan SDM adalah dengan mengukur kepuasan kerja karyawannya, semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula (Edward & Purba, 2023). Komitmen organisasi juga merupakan faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dinilai baik adalah yang mampu menjadikan komitmen organisasi sebagai kecintaan dan loyalitas pegawai terhadap pekerjaan dan perusahaan, sehingga pegawai akan selalu memprioritaskan perusahaan, dibandingkan kepentingan pribadinya (Manda & Sose, 2023).

Penelitian ini dilakukan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, yaitu lembaga pemerintahan non kementerian yang memiliki tanggung jawab kepada presiden secara langsung. Mengingat pentingnya tugas BPS, maka diperlukan tenaga kerja yang efektif dan terarah, karena tenaga kerja yang kompeten adalah kunci sukses peningkatan kinerja karyawan. Hasil Evaluasi Penyelenggaraan Statistik Sektor (EPSS), terkait nilai Indeks Pembangunan Statistik (IPS) tahun 2023 BPS Provinsi Sumatera Barat belum berkategori baik, sehingga perlu adanya pembinaan yang lebih massif dalam pelaksanaan kegiatan statistik sektoral (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2024). Terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh BPS Provinsi Sumatera Barat yang dirujuk dari penelitian sebelumnya dan laporan kinerja BPS yaitu sebagai berikut, penanggung jawab publikasi dan Berita Resmi Statistik (BRS) tidak sesuai dengan jadwal publikasi (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2024), kemudian pegawai terlihat lambat dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang disepakati, sering mengalami keterlambatan dalam mempublikasikan data statistik (Zikri & Kamela, 2021).

Kepala Seksi Integrasi Pengolahan Data BPS Provinsi Sumatera Barat, menyampaikan bahwa pegawai kurang merasa memiliki terhadap organisasi, sehingga pegawai tidak berusaha melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dimana pegawai menganggap pekerjaan hanya sebagai rutinitas, kurang patuh akan peraturan, serta adanya pegawai yang tidak berada di kantor pada jam kerjanya (Yuliandi & Nurlina, 2021). Permasalahan selanjutnya terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Zikri & Kamela, 2021) dimana sumber data untuk pengelolaan SAKIP masih belum sesuai

dengan standar, serta indikator kinerja individu (IKI) belum tersusun dan belum dapat digunakan untuk mengukur kinerja individu di BPS Provinsi Sumbar.

Selain itu dalam bekerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat hanya melaksanakan pekerjaan ketika ada perintah dari pimpinan, tidak adanya inisiatif, pegawai kurang peduli dalam melaksanakan pekerjaan, dan lebih memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat (Ar et al., 2021; Yuliandi & Nurlina, 2021). Jika hal ini terus dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sekaligus organisasi. Pada penelitian (Roy, 2020) disebutkan bahwa kepuasan kerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat masih belum optimal, karena masih kurangnya rasa sukarela ataupun kesadaran dari diri setiap pegawai tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, sehingga pegawai kurang berkeinginan untuk bekerja lebih keras demi terwujudnya tujuan organisasi.

Adapun upaya yang dilakukan BPS dalam meningkatkan kinerja pegawainya yaitu tertuang dalam tujuan BPS salah satunya adalah “Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi”, dengan misi-nya “Membangun SDM yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas, dan amanah”. Untuk itu peningkatan kapasitas dan kemampuan tenaga statistik di pusat maupun daerah harus terus dilakukan (Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, 2024).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, apakah BPS Provinsi Sumatera Barat sudah mewujudkan tujuannya dengan maksimal berdasarkan misi yang telah ditetapkannya?. Oleh sebab itu penulis tertarik mengangkat masalah dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.

KAJIAN PUSTAKA DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses hubungan antara pemimpin dengan bawahan, cara mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya dengan dorongan tercapainya tujuan perusahaan, sehingga terjalin komunikasi yang harmonis dan sinergis untuk meningkatkan kinerja pegawai (Pangarso et al., 2021). Kepemimpinan memiliki beberapa fungsi yang sifatnya hakiki yaitu pemimpin sebagai penentu arah yang akan ditempuh organisasi, sebagai komunikator, sebagai mediator, serta sebagai integrator yang rasional dan objektif (Budiyanto & Mochklas, 2020). Berdasarkan penelitian (Iskamto, 2020) indikator kepemimpinan adalah kemampuan arah, kemampuan suportif, kemampuan partisipatif, dan kepemimpinan yang berorientasi kepada prestasi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang muncul dalam rentang waktu yang panjang, berhubungan dengan adanya perbedaan persepsi terhadap yang diharapkan dengan situasi yang telah dialami sebagai pilihan dalam situasi tertentu (Kusumastuti, 2022). Penting bagi suatu organisasi untuk menjaga tingkat kepuasan kerja, karyawan yang puas menjadi lebih terlibat, berkomitmen kuat terhadap organisasi, bertahan lebih lama, mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang kuat, dan akan berkinerja lebih baik (Saragih et al., 2020). Adapun faktor-faktor kepuasan kerja (Hariana, 2021) yang ditentukan oleh kepribadian, nilai-nilai, situasi kerja, dan pengaruh social. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini dirujuk dari artikel (Atika et al., 2022; Dziuba et al., 2020; Yodani & Rimadiaz, 2022), yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, promosi jabatan, pengawasan kerja, dan rekan kerja, karyawan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan kekuatan seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya pada suatu bagian organisasi yang dibangun atas dasar kepercayaan pegawai, adanya kesediaan untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi, dan loyalitas agar tetap menjadi bagian dari organisasi (Likdanawati et al., 2022). Seseorang yang memiliki komitmen terhadap organisasi, ditandai dengan adanya dialog yang positif dengan rekan kerja yang merujuk pada karyawan dan calon pelanggan, serta menunjukkan upaya besar untuk berkontribusi pada keberhasilan bisnis perusahaan (S. D. Purba & Sitorus, 2022). Indikator yang dijadikan rujukan oleh peneliti adalah (Hadi & Tentama, 2020) pertama, komitmen efektif, dengan indikator perilakunya emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Kedua komitmen berkelanjutan, dengan indikator perilakunya; kerugian jika meninggalkan organisasi dan karyawan membutuhkan organisasi. Ketiga komitmen normatif, dengan indikator perilaku; kepatuhan pegawai terhadap organisasi karena adanya peraturan yang berlaku dan pegawai merasa mempunyai kewajiban sebagai seorang pegawai.

Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja (Silaen, 2021). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang memandang bahwa pekerjaan kedepannya harus lebih berkualitas dibandingkan

sekarang, karena seorang karyawan akan mencapai pekerjaan yang baik apabila kinerjanya memenuhi standar (Mulyawan et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi catatan hasil kerja yang diperoleh pada jangka waktu tertentu, sehingga yang menjadi outputnya adalah bagaimana menjaga keberlangsungan usaha dalam jangka panjang dan dapat menghadapi persaingan usaha yang tinggi (Azmy, 2022). Berikut indikator kinerja Karyawan menurut (Iskamto, 2020), yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, ability/kemampuan, dan komunikasi.

Hipotesis

Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan (Likdanawati et al., 2022; Muizu & Sari, 2019). Kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya kinerja pegawai, semakin baik penerapan kepemimpinan maka akan semakin baik pula pencapaian kinerja pegawai (Muizu & Sari, 2019). Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat hubungan yang positif yang cukup kuat antara kepemimpinan terhadap komitmen organisasi (Oupen & Yudana, 2020). Sejalan dengan (Öztekin et al., 2015) dimana terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi. Komitmen pegawai akan meningkat seiring dengan adanya kondisi hubungan dan komunikasi yang sehat antara pimpinan dan bawahannya, sebab semakin berpengaruhnya kepemimpinan seseorang, maka akan semakin baik komitmen pegawainya (Edward & Purba, 2023). Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H2 : Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif secara langsung terhadap komitmen organisasi (Edward & Purba, 2023). Sejalan dengan (Bhaskara & Subudi, 2018) dimana terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, berarti semakin tingginya kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Berbeda dengan temuan yang dilakukan (Atika et al., 2022) di sebuah sekolah negeri bahwa kepuasan kerja tidak signifikan terhadap komitmen guru,

hal ini terjadi karena guru menerima upah tidak sesuai dengan harapan dan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H3 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Terdapat hubungan linier antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, yang membuktikan bahwa ketika karyawan puas dengan hasil kerjanya, maka prestasi kerjanya akan meningkat yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri (Mubarok et al., 2021). Jika kepuasan karyawan sudah tercapai maka akan menghasilkan dampak yang positif dan signifikan terhadap efisiensi dan efektivitas karyawan sehingga kinerja keseluruhan menjadi baik (Alromaihi et al., 2017). Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H4 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (A. H. Ramli, 2017). Sejalan dengan (Atika et al., 2022) dimana komitmen organisasi yang ada di SMP Negeri memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. (Edward & Purba, 2023) menerangkan karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan bekerja seadanya dan tidak mampu menghasilkan kinerja yang tinggi, yang berdampak pada turnover karena kesadaran dari dirinya. Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H5 : Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, ini artinya kepemimpinan mampu menciptakan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi (Ilmi, 2021). (C. B. Purba & Prasetyo, 2020) menerangkan bagi pemimpin yang mau meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan mengupayakan komitmen organisasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, karena besar kecilnya komitmen ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan seorang pemimpin terhadap pegawainya. Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H6 : Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening

Pada salah satu perusahaan pelayaran di Indonesia, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pembentukan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, artinya komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai dan komitmen organisasinya (Edward & Purba, 2023b). Oleh karena itu, hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

H7 : Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah sampel 82 orang. Secara keseluruhan kuisioner yang disebar sebanyak 82 kuisioner, dari jumlah tersebut total kuisioner yang kembali sebanyak 56 kuisioner, dan kuisioner yang tidak kembali sebanyak 26 kuisioner. Hal ini disebabkan karena pegawai tidak melakukan pengembalian secara utuh. Dengan demikian jumlah kuisioner yang dapat diolah hanya sebanyak 56 kuisioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuisioner, yaitu mengedarkan daftar pernyataan yang ditunjukkan kepada pegawai guna mendapatkan data yang lebih baik, kemudian diolah menggunakan SmartPLS 4. Responden terdiri dari 25 laki-laki (44,6%) dan 31 wanita (55,4%). Sebanyak 62,5% berusia diatas 36 tahun. Mayoritas responden berpendidikan S1 (64,3%) dan 71,5% responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, pada umumnya dilakukan uji signifikan keofisien korelasi dengan taraf signifikan 0,05. Jika r hitung $\geq r$ table (uji 2 sisi dengan signifikan 0,05) maka instrument ataupun item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) (Listyarayani, 2021).

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan (Listyarayani, 2021). Secara *empiric* tinggi rendahnya reabilitas ditunjukkan dalam bentuk angka yang disebut sebagai nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha). Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati angka 1, maka konsistensi jawaban dari pertanyaan semakin dapat dipercaya. Nilai koefisien minimal untuk dapat dikatakan jawaban tersebut realibel adalah 0,6 (Listyarayani, 2021).

Uji Instrumen

Dalam mengukur kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan kuisisioner. Namun pada dasarnya kuisisioner memiliki kekurangan, karena dapat menghasilkan informasi yang tidak valid, oleh sebab itu penelitian ini menerapkan metode skala likert. Skala likert yang digunakan pada penelitian ini terbagi menjadi lima kelas, dengan kategori: a) Sangat Setuju = 5. b) Setuju = 4. c) Netral = 3. d) Tidak Setuju = 2. e) Sangat Tidak Setuju = 1 (Kusmaryono et al., 2022).

Uji Hipotesis

a. Statistik deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk analisis data dengan mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan sesuai dengan hasil di lapangan tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil (Sudaryana & Agusady, 2022).

b. *Structural Equation Modeling* (SEM) dan *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

1. *Structural Equation Modeling* (SEM)

Menurut (Ghozali et al., 2023) SEM merupakan teknik analisis statistik yang melibatkan dua atau lebih variabel dengan menggabungkan analisis faktor dan analisis berganda. Metode SEM berkapasitas untuk menilai unidimensionalitas, validitas dan realibilitas dalam bentuk model-model pengukuran.

2. *Partial Least Square Structural Equation Modeling* (PLS-SEM)

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) atau disingkat

menjadi SEM – PLS. SEM merupakan teknik analisis multivariate yang dikembangkan guna menutupi keterbatasan yang dimiliki oleh model-model analisis sebelumnya yang telah digunakan secara luas dalam penelitian statistik (Ringle et al., 2020). PLS-SEM digunakan untuk menganalisis hubungan secara bersamaan dalam model yang kompleks, dan terdiri dari beberapa konstruk, variabel indikator, serta jalur struktural. Berikut contoh analisis diagram path model SEM-PLS pada penelitian ini:

PLS-SEM memiliki 2 (dua) spesifikasi model, yaitu inner dan outer model (Hair et al., 2021):

- a) Outer model dikenal sebagai model pengukuran, yaitu model yang menggambarkan hubungan antara indikator dengan variabel laten.
- b) Inner model merupakan model yang menggambarkan hubungan antara sesama variabel laten yang ingin dievaluasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata untuk Kepemimpinan sebesar 4,14% dengan nilai Tingkat Pencapaian Responden (TCR) 82,7 berkategori Baik, Kepuasan Kerja sebesar 4,0% dengan nilai TCR 80% berkategori Baik, Komitmen Organisasi sebesar 3,9% dengan nilai TCR 78,8% berkategori Cukup Baik, dan Kinerja Karyawan sebesar 4,1% dengan nilai TCR 82,5% berkategori Baik.

Hasil SEM-PLS

Pengolahan data penelitian pada penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4, dengan beberapa tahapan yaitu uji *outer model* dan *inner model*. Hasil dari pengujian SEM-PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

. Evaluasi model pengukuran untuk memverifikasi variabel manifest (indikator) dan konstruk yang dapat diuji selanjutnya. Dalam SEM PLS *outer model* yang digunakan adalah *convergent validity*, *Reliability* dan *discriminant validity*.

a) Validitas Konvergen

Nilai validitas konvergen adalah nilai loading faktor pada variabel dan indikator-indikatornya. Nilai *outer loading* dari validitas determinan ini adalah $> 0,7$. Selanjutnya validitas konvergen juga dapat dilihat berdasarkan nilai AVE, dengan nilai validitas yaitu $>0,05$. Berikut hasil uji *loading factor* menggunakan SEM-PLS:

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*)

Konstruk	Indikator	Loading faktor	Titik kritis	Kesimpulan
X1	X1a	0.850	0,7	valid
	X1b	0.816	0,7	valid
	X1c	0.840	0,7	valid
	X1d	0.870	0,7	valid
X2	X2a	0.835	0,7	valid
	X2c	0.843	0,7	valid
	X2d	0.753	0,7	valid
	X2e	0.817	0,7	valid
Z	Za	0.885	0,7	valid
	Zb	0.891	0,7	valid
	Zc	0.867	0,7	valid
	Zd	0.706	0,7	valid
	Zg	0.805	0,7	valid
Y	Ya	0.703	0,7	valid
	Yb	0.801	0,7	valid
	Yc	0.852	0,7	valid
	Yd	0.723	0,7	valid
	Ye	0.857	0,7	valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai loading faktor tertinggi adalah 0,891 (indikator Zb) dan nilai loading faktor terendah adalah 0,703 (indikator Ya). Sesuai dengan tabel tersebut bahwa semua indikator memiliki nilai loading faktor besar dari 0,7, sehingga disimpulkan bahwa semua indikator variabel X1, X2, Z, dan Y terkategori valid.

Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)

	AVE	Titik kritis	Kesimpulan
X1	0.713	0,5	Baik
X2	0.661	0,5	Baik
Z	0.624	0,5	Baik
Y	0.695	0,5	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk masing-masing memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0,5. Maka semua konstruk memiliki validitas konvergen yang baik.

b) Validitas Diskriminan

Nilai validitas Diskriminan adalah nilai *cross loading factor* yang berfungsi untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai atau tidak. Berikut adalah hasil validitas diskriminan dengan metode *cross loading* menggunakan SEM-PLS:

Tabel 3 Cross Loading

	X1	X2	Z	Y	Max	Kesimpulan
X1a	0.850	0.572	0.515	0.556	0.850	Baik
X1b	0.816	0.504	0.486	0.418	0.816	Baik
X1c	0.840	0.653	0.408	0.363	0.840	Baik
X1d	0.870	0.705	0.575	0.557	0.870	Baik
X2a	0.630	0.835	0.731	0.569	0.835	Baik
X2c	0.450	0.843	0.684	0.469	0.843	Baik
X2d	0.648	0.753	0.481	0.444	0.753	Baik
X2e	0.634	0.817	0.654	0.573	0.817	Baik
Za	0.370	0.675	0.885	0.651	0.885	Baik
Zb	0.475	0.634	0.891	0.825	0.891	Baik
Zc	0.427	0.667	0.867	0.645	0.867	Baik
Zd	0.576	0.662	0.706	0.502	0.706	Baik
Zg	0.647	0.684	0.805	0.655	0.805	Baik
Ya	0.469	0.391	0.508	0.703	0.703	Baik
Yb	0.394	0.362	0.496	0.801	0.801	Baik
Yc	0.407	0.631	0.815	0.852	0.852	Baik

Yd	0.249	0.326	0.466	0.723	0.723	Baik
Ye	0.673	0.678	0.733	0.857	0.857	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2024

Pada kolom yang berwarna abu-abu pada tabel menunjukkan korelasi antara masing-masing indikator dengan konstraknya. Berdasarkan nilai pada kolom berwarna tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang lebih besar terhadap konstraknya, dibandingkan terhadap konstruk yang lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki validitas diskriminan yang baik.

c) Reliability komposit

Reliability komposit digunakan sebagai sarana pengukuran apakah jawaban yang diberikan responden konstan atau acak. Uji reliability menggunakan metode *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability*, dimana semua nilai ke dua metode tersebut harus $> 0,7$ pada semua nilai konstruk. Berikut hasil uji reliabiliti dengan metode *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* menggunakan SEM-PLS:

Tabel 4 Cronbach's Alpha dan Composite reliability

	Cronbach's Alpha	Composite reliability	Titik Kritis	Kesimpulan
X1	0.867	0.909	0.7	Reliabel
X2	0.829	0.886	0.7	Reliabel
Z	0.849	0.892	0.7	Reliabel
Y	0.888	0.919	0.7	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan table di atas, disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,7 artinya indikator yang ditetapkan telah mampu mengukur setiap konstruk dengan baik, sehingga dapat dikatakan setiap konstruk dan dimensi adalah reliabel.

Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

a) Model Fit

Model Fit dapat dilihat berdasarkan nilai R-Square, Effect Size, dan Q^2 Predict, hasil penelitian dapat diterangkan sebagai berikut:

1. R-Square

Hubungan antar variabel pada nilai R-Square dapat dinyatakan dengan jika nilai R-Square (≥ 0.75 = model kuat), ($\geq 0.50 - 0.75$ = model sedang/moderat), dan ($\geq 0.25 - 0.50$ = model lemah). Semakin tinggi nilai R-Square menunjukkan semakin besar jumlah varian dari variabel dependen tersebut yang dapat dijelaskan oleh variabel independenya.

Tabel 5 Hasil Evaluasi R-Square

Variabel	Adjusted R-square	Keterangan
Kinerja Karyawan_(Y)	0.630	Moderat
Komitmen Organisasi_(Z)	0.620	Moderat

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,630 yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel tersebut berada dalam kategori moderat. Artinya variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 63% sisanya sebesar 37% terdapat pada variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. b) Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,620 yang menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut berada dalam kategori moderat. Artinya variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 62% sisanya sebesar 38% terdapat pada variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Effect Size

Nilai F^2 adalah pengaruh variabel langsung pada level structural dengan kriteria (f-square 0,02 rendah, 0,15 moderat, dan 0,35 tinggi). Hasil uji F^2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Effect Size (F^2)

Variabel	F-Square (F^2)
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.056
Kepemimpinan (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.003
Kepuasan Kerja (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0.759
Kepuasan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.011
Komitmen Organisasi -> Kinerja karyawan	0.618

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji *effect size* di atas maka dapat diterangkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini, sebagai berikut: a) Nilai *effect size* pada variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,056 dengan kriteria lemah. Maka dapat dikatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. b) Nilai *effect size* pada variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) adalah 0,003 dengan kriteria lemah. Maka dapat dikatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah terhadap komitmen organisasi.c) Nilai *effect size* pada

variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) adalah 0,759 dengan kriteria kuat. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi. d) Nilai *effect size* pada variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,011 dengan kriteria lemah. Maka dapat dikatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan. e) Nilai *effect size* pada variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,618 dengan kriteria kuat. Maka dapat dikatakan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Predictive relevance

Nilai Q^2 dinyatakan baik (fit model) pada variabel endogen jika nilainya >0.02 , dengan demikian, model mempunyai relevansi prediktif. Berdasarkan hasil uji Q^2 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Evaluasi Q-Square

Konstruk Dependen	Q^2 predict
Kinerja Karyawan (Y)	0.325
Komitmen Organisasi (Z)	0.571

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan table di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: a) Model struktural yang didapatkan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,325 yang memiliki prediksi relevansi yang baik. Artinya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi kinerja karyawan. b) Model struktural yang didapatkan pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,325 yang memiliki prediksi relevansi yang baik. Artinya kepemimpinan dan kepuasan kerja sesuai sebagai variabel penjelas yang mampu memprediksi komitmen organisasi.

b) Uji Hipotesis

Pada penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah direct effect (hubungan langsung) dan indirect effect (hubungan tidak langsung). Hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dirrect Effect (Hubungan Langsung)

Pada direct effect hipotesis dapat diterima atau dikatakan terjadi hubungan langsung yang signifikan apabila nilai $t < 0.05$. Hasil uji hipotesis secara langsung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis Secara Langsung (Dirrect Effect)

Variabel	Sampel asli (O)	T statistik (O/STDEV)	P values	Keterangan
Kepemimpinan_(X1) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.202	1.313	0.189	Tidak Signifikan
Kepemimpinan_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.045	0.338	0.735	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja_(X2) -> Kinerja Karyawan_(Y)	-0.120	0.487	0.626	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Z)	0.763	5.683	0.000	Signifikan
Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.769	4.636	0.000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama (H1) tidak dapat diterima, karena kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t-statistik 1,313 dan p-value ($0,189 > 0,05$). Ini artinya setiap perubahan pada kepemimpinan belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Hipotesis kedua (H2) tidak dapat diterima, karena kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dimana nilai t-statistik 0,338 dan p-value ($0,735 > 0,05$). Ini artinya setiap perubahan pada kepemimpinan belum dapat mempengaruhi komitmen organisasi di BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 3) Hipotesis ketiga (H3) tidak dapat diterima, karena kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t-statistik 0,487 dan p-value ($0,626 > 0,05$). Ini artinya setiap perubahan pada kepuasan kerja belum dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 4) Hipotesis keempat (H4) diterima, karena terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Dimana nilai t-statistik 5,683 dan p-value ($0,000 < 0,05$). Ini artinya setiap perubahan pada kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasi di BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 5) Hipotesis keempat (H4) diterima, karena terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana nilai t-statistik 4,636 dan p-value ($0,000 < 0,05$). Ini artinya setiap perubahan pada komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat.

2. Indirect Effect (Hubungan Tidak Langsung)

Pada indirect effects hipotesis dapat diterima atau terjadinya hubungan tidak langsung pada nilai $t < 0.05$. Hasil uji hipotesis secara tidak langsung dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Tidak Langsung

Variabel	Sampel asli (O)	T statistik		P values	Keterangan
		(O/STDEV)		
Kepemimpinan_(X1) -> Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.035	0.335	0.738	Tidak Signifikan	
Kepuasan Kerja_(X2) -> Komitmen Organisasi_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.586	3.955	0.000	Signifikan	

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hipotesis kelima (H5) tidak diterima, karena komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai t-statistik 0,335 dan p-value (0,738 > 0,05). Ini artinya komitmen organisasi belum mampu mempengaruhi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat.
- 2) Hipotesis keenam (H6) diterima, karena komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai t-statistik 3,955 dan p-value (0,000 < 0,05). Ini artinya komitmen organisasi yang baik mampu mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat.

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Hipotesis 1 dalam penelitian ini ditolak, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Values = 0,189 > 0,05. Dengan demikian kepemimpinan secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji effect size menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-Square = 0,056, meskipun hasil tanggapan responden kepemimpinan di BPS Provinsi Sumatera Barat terkategori baik dengan nilai TCR = 82,7%. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Hakim & Alhakim, 2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Riandi, 2021), yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang baik pada BPS Provinsi Sumatera Barat belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 2 dalam penelitian ini ditolak, dimana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai P-Values = 0,735. Dengan demikian kepemimpinan secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Sesuai dengan hasil uji effect size kepemimpinan memiliki pengaruh yang lemah terhadap komitmen organisasi dengan nilai (f-square) = 0,03, meskipun hasil tanggapan responden kepemimpinan di BPS Provinsi Sumatera Barat terkategori baik dengan nilai TCR = 82,7%. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait kepemimpinan terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Suherman et al., 2018) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak signifikan untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Selain itu juga didukung oleh penelitian (Rakhmanto & Saluy, 2021) bahwa kepemimpinan kurang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karna diperlukan parameter yang jelas untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam menciptakan komitmen karyawan secara optimal. Hal ini menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik belum mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 3 dalam penelitian ini didukung, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai P-Values = 0,000. Dengan demikian kepuasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi yang di dukung oleh hasil uji effect size dimana kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi dengan nilai f-square = 0,759, dan dari hasil pengukuran tanggapan responden terkategori baik dengan nilai TCR = 80%. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yang dilakukan oleh (Edward & Purba, 2023b), (Bhaskara & Subudi, 2018) dan (Febrianti & Triono, 2020) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Luthan dalam (Febrianti & Triono, 2020) memberikan pernyataan bahwa jika aspek kepuasan kerja yaitu tipe pekerjaan, upah, promosi, atasan dan rekan kerja dapat terpenuhi maka akan berefek pada komitmen terhadap organisasi sehingga kepuasan kerja akan memberikan dampak terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan dan apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka komitmen organisasi akan semakin meningkat juga pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 4 dalam penelitian ini ditolak, dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value = 0,626. Dengan demikian kepuasan kerja secara keseluruhan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan hasil

uji effect size kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lemah terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f\text{-square} = 0,011$, meskipun hasil tanggapan responden kepuasan kerja pegawai BPS Provinsi Sumatera Barat terkategori baik dengan nilai $\text{TCR} = 80\%$. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Kharisma et al., 2019), (Syardiansah et al., 2020), (Fitri & Endratno, 2021), dan (Sari, 2021) bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja tidak menjamin karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya yang selanjutnya dapat berdampak positif bagi kinerjanya. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang baik tidak mampu mempengaruhi kinerja organisasi secara signifikan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 5 dalam penelitian ini didukung, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $P\text{-Values} = 0,000$. Dengan demikian komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang didukung oleh hasil uji effect size dimana komitmen organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dengan nilai $f\text{-square} = 0,618$, dengan hasil pengukuran tanggapan responden terkategori cukup baik dengan $\text{TCR} = 78,8\%$. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Lasmi & Funky, 2018), (C. B. Purba & Prasetyo, 2020), (Likdanawati et al., 2022b), dan (Danial et al., 2024) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil dari penelitian dan beberapa penelitian terdahulu, dapat dikatakan bahwa jika ingin meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya dengan mengupayakan komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang baik mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan apabila komitmen organisasi meningkat maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 6 dalam penelitian ini ditolak, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Sumatera Barat dengan nilai $P\text{-Values} = 0,738$. Artinya komitmen organisasi belum mampu mempengaruhi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja ataupun kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil Tingkat Capaian Responden (TCR) dengan nilai $82,7\%$ kepemimpinan yang terkategori baik pada BPS Provinsi Sumatera Barat memiliki pengaruh yang lemah dalam meningkatkan kinerja pegawai maupun komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang dilakukan oleh (Bela et al., 2022) dan (Rakhmanto & Saluy, 2021)

menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Analisis pengujian hipotesis menunjukkan Hipotesis 7 dalam penelitian ini didukung, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPS Provinsi Sumatera Barat dengan P-Values = 0,000. Artinya komitmen organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di BPS Provinsi Sumatera Barat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian pengaruh tidak langsung dengan nilai t-hitung 3,955 yang nilainya lebih besar dari pada pengaruh langsung dengan t-hitung 0,487 antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan setelah ada komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Adanya kepuasan kerja dengan diiringi komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan BPS Provinsi Sumatera Barat, dapat memberikan pengaruh yang semakin tinggi juga pada kinerja karyawan yang dihasilkan dalam mencapai tujuan lembaga. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian terkait kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening yang dilakukan oleh (Febrianti & Triono, 2020), (Edward & Purba, 2023b), dan (Pranata & Widodo, 2024) yang menemukan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai “Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”, adalah sebagai berikut: Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen organisasi tidak mampu memediasi kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan dan Komitmen organisasi mampu memediasi kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

SARAN

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, dapat diberikan saran-saran baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun untuk kepentingan praktis, antara lain:

1. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang tidak signifikan, meskipun hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan pada BPS Provinsi Sumatera Barat terkategori baik. Sehingga perlu adanya keterlibatan yang maksimal kepemimpinan dalam memberikan dorongan, serta mengarahkan pegawai

kepada hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Seperti memberikan motivasi, penghargaan, keteladanan, meningkatkan komunikasi 2 arah, dan senantiasa berorientasi pada feedback berupa saran, komentar, ataupun evaluasi yang bersifat positif.

2. Kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, karena komitmen organisasi dibangun berdasarkan individu-individu pegawai, bukan atas dasar pengaruh dari orang lain termasuk pimpinan. Sehingga kepemimpinan pada BPS Provinsi Sumatera Barat harus lebih jeli dalam melihat peluang-peluang untuk membangun komitmen organisasi dari dalam diri individu pegawainya, seperti memberikan pelatihan kepada pegawai agar dapat meningkatkan sumberdaya manusia, dimana pelatihan ini adalah upaya agar pegawai tetap bekerja, memotivasi diri, dan disiplin dalam bekerja. Kemudian melibatkan partisipasi pegawai dalam pertumbuhan lembaga, dan menumbuhkan budaya kerja tim ataupun kolaborasi dengan memberikan contoh kepercayaan.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, karena pegawai yang puas dan berkomitmen cenderung bertahan di organisasi dan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu BPS Provinsi Sumatera Barat harus dapat mempertahankan dan senantiasa meningkatkan kesejahteraan pegawai, sehingga kepuasan kerja menjadi lebih merata antar pegawai.
4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kepuasan kerja mampu mempengaruhi secara signifikan komitmen organisasi, dimana komitmen organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka tetap perlu adanya peningkatan kepuasan kerja karena secara tidak langsung kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan memberikan fleksibilitas kepada pegawai, membangun komunikasi yang mudah, menciptakan lingkungan yang nyaman dan positif, memberikan tugas sesuai dengan keahlian dan kemampuan, dan memberikan pelatihan kerja.
5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena komitmen organisasi menunjukkan seberapa besar pegawai peduli dengan organisasinya. Oleh sebab itu komitmen organisasi harus selalu dipertahankan dan senantiasa untuk ditingkatkan, dengan menunjukkan komitmen terhadap misi dan nilai-nilai yang ingin ditiru oleh pegawai, senantiasa meminta masukan dari pegawai, membangun kepercayaan antara pimpinan dengan pegawai, mendukung kreativitas pegawai, mengkomunikasikan tujuan dan strategi yang jelas kepada pegawai, serta mengapresiasi setiap capaian yang diperoleh oleh pegawai.
6. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti memperluas variabel penelitian yang digunakan dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempunyai korelasi dengan hasil penelitian ini, serta memperbanyak sampel dan menambahkan metode wawancara untuk memperkuat argument.

KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian ini diharapkan dapat menjadi pelajaran bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat pada penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Sementara itu masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Sampel responden yang digunakan dalam penelitian masih kurang mewakili jumlah populasi yang ada, dikarenakan permintaan dari pihak Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
3. Skala kinerja karyawan yang digunakan sebagai alat ukur atau alat pengumpulan data karyawan BPS Provinsi Sumatera Barat yang dimana kuisioner dalam bentuk google form dibagikan melalui WhatsApp grub internal karyawan untuk dapat diisi dimanapun dan kapanpun, sehingga peneliti tidak mengetahui secara langsung keadaan subjek dalam pengisian data. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya perlu melengkapi penelitian dengan teknik pengumpulan data yang lain, seperti interview, observasi, dll.

REFERENSI

- Alromaihi, M. A., Alshomaly, Z. A., & George, D. S. (2017). *Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables*. 6(1).
- Ar, N. R., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2021). Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 3629–36350. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.936>
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Mustafa, Z. (2022). Work Discipline, Leadership, and Job Satisfaction on Organizational Commitment and Teacher Performance of State Junior High School in Bangko District, Rokan Hilir Regency. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(3), 251–262.
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88. <https://doi.org/10.21831/economia.v18i1.44949>

- Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, B. P. S. P. S. B. (2024). *Laporan Kinerja BPS Provinsi Sumatera Barat 2023* (13000.24004). Badan Pusat Statistik.
- Bhaskara, I. G. M. I., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1727. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p20>
- Budiyanto, E., & Mochklas, D. M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' Job Satisfaction and their Work Performance as Elements Influencing Work Safety. *System Safety: Human - Technical Facility - Environment*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.2478/czoto-2020-0003>
- Edward, Y. R., & Purba, K. (2023). *Effects Of Transformational Leadership. Training. And Job Satisfaction On Employee Performance With Organizational Commitment As A Between Variable*. 7.
- Ghozali, I., Kusumadewi, & Aprilia, K. (2023). *Partial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 4.0 (Cetakan Pertama)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 3(8).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 1.
- Ilmi, Z. (2021). The Influence Of Leadership, Compensation, Communication And Work Environment On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable (Study at Bank Kaltimara Syariah Samarinda Branch). *International Journal*, 5(3).
- Iskamto, D. (2020). The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 470–484. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i4.2730>
- Kotamena, F., Senjaya, P., Putri, R. S., & Andika, C. B. (2021). Competence Or Communication: From Hr Professionals To Employee Performance Via

- Employee Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(1), 33–44. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.33-44>
- Kusmaryono, I., Wijayanti, D., & Maharani, H. R. (2022). Number of Response Options, Reliability, Validity, and Potential Bias in the Use of the Likert Scale Education and Social Science Research: A Literature Review. *International Journal of Educational Methodology*, 8(4), 625–637. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.4.625>
- Kusumastuti, R. (2022). *Kinerja Kerja Auditor (Tinjauan Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Profesional)*. CV. Adanu Abimata.
- Likdanawati, L., Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). Effect Of Organizational Commitment, Work Motivation And Leadership Style On Employee Performance Of PT. Aceh Distribus Indo Raya. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>
- Listyarayani, B. (2021). Membangun Keunggulan Kinerja Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia “Hijau” (Building Performance Excellence With Green Human Resource Management) Studi Kasus: BPS Provinsi Jawa Tengah. Tesis. *Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)* Semarang.
- Manda, D., & Sose, A. T. (2023). *transformational leadership, work discipline, and organizational commitment’s influence on employee performance*. 3(1).
- Mubarok, T. M. S., Lindayani, L., & Farizah, S. N. (2021). *The Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance*. *Business and Management Research*, 220.
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). Improving Employee Performance Through Organizational Culture, Leadership, And Work Motivation: Survey On Banking Organizations In Southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 20(1), 71–88. <https://doi.org/10.24198/jbm.v20i1.266>
- Mulyawan, A., Suharto, & Saoloan Samosir, P. (2023). The Influence of Organizational Commitment and Transformational Leadership on Performance through Employee Job Satisfaction of PT Angkasaraya Nusantara. *Krisnadwipayana International Journal of Management Studies*, 3(2).
- Oupen, S. M., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>
- Öztekin, Ö., İşçi, S., & Karadağ, E. (2015). The Effect of Leadership on Organizational Commitment. In E. Karadağ (Ed.), *Leadership and Organizational Outcomes* (pp. 57–79). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14908-0_4

- Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, W. A. (2021). Transformative Leadership And Organizational Culture Effect On Employee Performance: Evidence From The Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 148–158. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.148-158>
- Purba, C. B., & Prasetyo, H. (2020). *How Is The Impact Of Employee Performance Influenced By Organizational Commitment, Integrity And Leadership*. 26(4).
- Purba, S. D., & Sitorus, T. V. T. (2022). Makna Psikologi Efek Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Departemen Sumber Daya Manusia Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 23(2).
- Ramli, A. H. (2017). *Organizational Commitment And Employee Performance At Distributor Companies*.
- Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*.
- Rasyid, O. N. A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD*. 10.
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2020). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(12), 1617–1643. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655>
- Roy, R. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat*. Universitas Andalas.
- Saragih, R., Luturlean, B. S., & Hadiyanto, F. (2020). Employee Job Satisfaction In Mediating The Relationship Between Work Motivation And Affective Commitment In Roof Tile Industry. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 21(1), 16–26. <https://doi.org/10.24198/jbm.v21i1.346>
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Yodani, A. A., & Rimadiaz, S. (2022). The Influence of Transformational Leadership on Employee Performance with Job Satisfaction and Organizational Commitment as Mediation Variables. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 15(1), 1. <https://doi.org/10.35384/jime.v15i1.296>
- Yuliandi, E., & Nurlina. (2021). Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(2).
- Zikri, F., & Kamela, I. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Universitas Bung Hatta*.