

# Rahmad Fery Saputro

*by* UNITRI Press

---

**Submission date:** 01-May-2023 09:42AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2009059931

**File name:** Rahmad\_Fery\_Saputro.docx (166.07K)

**Word count:** 1369

**Character count:** 9122

**7**  
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

**( Studi Pada Ayam Goreng Nelongso Cabang Tlogomas )**

**SKRIPSI**

**MANAJEMEN**



Disusun oleh :

**RAHMAD FERY SAPUTRO**

NIM : 2019120262

## RINGKASAN

Era globalisasi selalu ditandai dengan kondisi ekonomi yang berubah dengan cepat, sehingga menciptakan banyak tuntutan yang tidak dapat dipenuhi oleh para pelaku ekonomi dan industri. Globalisasi telah memaksa dunia bisnis untuk mengupayakan organisasi yang lebih efektif dan efisien. Agar dapat bertahan dalam dunia yang sangat kompetitif, bisnis membutuhkan efisiensi dan efektivitas bisnis untuk bersaing dan mengungguli para pesaingnya. Maksud dari penelitian ini adalah untuk menemukan pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Populasi dari survei ini adalah karyawan Ayam Goreng Nelongso cabang Tlogomas, dengan sampel sebanyak 33 responden.

Hasil observasi ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun komitmen organisasi serta komitmen organisasi tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan maupun kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetapi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

6

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dan Komitmen organisasi.

# I. PENDAHULUAN

## 1. Latar Belakang Masalah

Kekurangan talenta adalah salah satu tantangan yang kita hadapi saat ini. Efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia akan membantu mendukung laju pembangunan berkelanjutan. Ada begitu banyak sumber daya manusia, kita perlu memikirkan cara terbaik untuk menggunakannya. Dilihat dari kemampuan intelektual dan teknis sumber daya manusia, masih pada level yang rendah dan fasilitas yang kurang memadai. Agar bangsa Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang andal, maka perlu mendapatkan pendidikan yang berkualitas sejak usia dini, menyediakan berbagai fasilitas sosial yang mendukung kemampuan intelektual individu, dan memberikan kesempatan kerja yang luas. Mutu sumber daya manusia bakal terwujud bilamana kepuasan kerja menjadi variabel yang berdampak terhadap kinerja. Membahas tentang kepuasan kerja intinya adalah tentang bagaimana perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Komponen yang mempengaruhi kepuasan kerja berkaitan erat dengan pekerjaan itu sendiri, atasan, rekan kerja, promosi, dan gaji (Siti, 2012).

Merunut (Widagdo, 2001) Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang berbeda dengan keinginan untuk berpikir dan bertindak secara objektif. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, sementara karyawan yang tidak puas merasa malas. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan harus diamati. Kepuasan kerja adalah perbedaan antara apa yang anda dapatkan dan apa yang layak anda dapatkan. Semakin sedikit keragaman, semakin puas dengan pekerjaan (Suartina, 2021) dalam (Nurika Wulandari, 2022)

(Amirullah, 2018) mengatakan dalam (Iskandar, 2019) Diyakini bahwa pengukuran kinerja pegawai harus dipahami sebagai kegiatan evaluasi kinerja untuk berhasil atau tidaknya

pencapaian kinerja. Kinerja karyawan tidak terlepas dari peran pemimpinnya, Menurut (Sopiah, 2012) Kepemimpinan bisa diinterpretasikan sebagai cara mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas sekelompok anggota yang tugasnya saling terkait. Organisasi atau perusahaan tentunya ada tokoh utama yang memilikinya karakteristik gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan mampu digambarkan sebagai proses dimana seorang individu mempengaruhi individu atau kelompok lain Untuk mencapai tujuan tertentu. Para pelopor yang hebat sangat bergantung pada kemampuan mereka untuk menyesuaikan gaya otoritas mereka dengan situasi kerja yang mereka hadapi. Dengan gaya otoritas yang tepat, supervisor dapat mendorong para pekerja untuk mencapai tujuan tertentu melakukan pekerjaan terbaiknya, yaitu kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Karyawan dianggap sebagai bagian dari aset perusahaan, yang merupakan bagian penting dari kinerja perusahaan yang optimal dan persaingan yang kompeten. Organisasi berkembang ketika ada kolaborasi hubungan yang baik dengan manajer dan karyawan. Kinerja yang lebih baik mendorong perusahaan untuk maju, dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab mereka untuk memilih gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi. (Dirgahayu Erri, 2021).

Sedangkan menurut (Kartini K. , 2008) Gaya kepemimpinan seseorang menggunakan beberapa indikator seperti (1) mahir menimba keputusan, (2) mahir mendorong gairah kerja, (3) mahir berkomunikasi, (4) mahir memimpin, (5) menjalankan kewajiban, dan (6) kompetensi. Dari Keenam indikator diatas setidaknya ada didalam diri seorang pemimpin, agar bisa menjalankan suatu pekerjaan dengan hasil yang optimal. Gaya kepemimpinan adalah karakter dan strategi yang dihasilkan dari berbagai kombinasi mahir, kepribadian, perilaku, dan filosofi yang sering digunakan oleh para pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahan mereka.

Komitmen organisasi merupakan topik kritis dalam pembahasan karena memiliki dampak yang relevan terhadap kinerja karyawan. Dedikasi pada organisasi mendorong

karyawan untuk mencurahkan seluruh energinya pada organisasi tempat mereka bekerja. (Sitty, 2006) Mengkomunikasikan gagasan bahwa keterlibatan organisasi merupakan bentuk identifikasi, loyalitas, dan partisipasi karyawan. dengan organisasi. Sedangkan menurut (Ricky, 2008) dalam (Ratnasari, 2019) Komitmen terhadap organisasi adalah perilaku yang menggambarkan sejauh mana seseorang memahami dan berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan sadar lebih terhubung dengan organisasi, merasa dipercaya, bertahan lama dengan organisasi dan berdedikasi penuh pada pekerjaannya.

Ayam Goreng Nelongso didirikan pada Februari 2013. Restoran multi store ini dirintis oleh seseorang yang dulunya adalah pemulung, namun dengan semangat dan optimisme kini bisa menjadi orang yang sangat sukses. Nanang Suherman adalah pemilik restoran Ayam Goreng Nelongso. Sebelumnya, Nanang Suherman dan istrinya memulai Ayam Goreng Nelongso dengan menyewa sebidang tanah berukuran 2 x 3 meter di Malang untuk menambah pendapatan dan keputusan keluarga untuk membuka toko mereka sehari penuh karena memonopoli pasar yang diinginkan karena merasa seperti itu. kemudian, tidak kedapatan restoran yang buka seharian penuh. Saat itu, hanya kedai kopi yang aktif hingga pagi hari. Dan juga mengingat saat jam malam kawasan tersebut masih dipenuhi anak muda yang nongkrong di pinggir jalan atau minum kopi. Awalnya dia dan istrinya menjual berbagai peternakan bebek. Karena mahalnya harga itik petambak, harga jualnya juga mahal dan tidak terjangkau bagi konsumen yang merupakan pelajar karena lokasi toko yang dekat dengan kampus, sehingga ia dan istri memutuskan untuk menggantikan hasil olahannya dengan menjual ayam. Dan untuk menarik perhatian konsumen karena banyaknya Pada saat itu, pesaing yang menjual ayam goreng menamai produknya dengan nama Ayam Goreng Nelongso karena namanya yang unik dan mudah diingat serta harga ayam goreng yang terjangkau 1 porsi Rp. 5000,- dengan komposisi. dari masing-masing menu (sayap+cakar), Karena hidangan ini merupakan label atau ciri khas Ayam Goreng Nelongso, hingga hidangan dan harganya pun dijaga agar tidak

terlalu mahal untuk menarik perhatian konsumen. Terakhir, Ayam Goreng Nelongso memiliki pelanggan, cabang, dan karyawan sebanyak yang dimiliki saat ini. (Alfann, 2017). Berlandaskan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening”**.

## 2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
2. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
4. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
5. Komitmen organisasi berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso?
6. Gaya kepemimpinan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?
7. Kepuasan kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso?

## 3. Tujuan Penelitian

Berlandaskan kerangka dan perumusan permasalahan tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso
2. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso
3. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
4. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
5. Seberapa pengaruhnya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Ayam Goreng Nelongso
6. Seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso
7. Seberapa pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Ayam Goreng Nelongso

#### 13 4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat. Ada manfaat bagi peneliti, lembaga penelitian, akademisi, dan penelitian lebih lanjut. Hal ini dijelaskan di bawah ini:

##### 1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti berharap dapat menambah pemahaman, pengetahuan dan pengalaman dalam proses dan hasil penelitian ini, dengan melihat, mengamati, menganalisis dan menerapkan dalam tindakan berbagai wawasan yang diperoleh selama perkuliahan.
- b. melatih peneliti dalam penerapan dan pengembangan hasil penelitian di masyarakat.

##### 2. Bagi Lembaga penelitian



Berkontribusi pada implementasi secara khusus, Skema yang tepat untuk memaksimalkan kepiawaian dan kepuasan karyawan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan menghadirkan keterlibatan organisasi.

3. Bagi Pihak Akademik

Diharapkan penelitian ini akan digunakan sebagai studi ilmiah dan akan memperluas diskusi dan mendorong semua yang terlibat untuk melanjutkan penelitian tentang masalah ini.

4. Bagi Penelitian lebih lanjut

Selidiki di lokasi yang berbeda dengan variabel yang ada di lokasi tersebut.

## ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.pancabudi.ac.id">journal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	2%
3	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	1%
5	Baretha Meisar Titioka, Astrid J.D. Siahainenia. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Badan Pengembangan Sumberdaya Manusia Provinsi Maluku)", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2019 Publication	1%
6	Hani Dwi Arfinasari, Budi Prabowo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen	1%

Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja  
Karyawan pada Perusahaan Startup PT  
Perintis Teknologi Internasional di Malang",  
Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba  
Journal, 2022

Publication

---

7	<a href="https://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	1 %
8	Submitted to Universitas Jember Student Paper	1 %
9	<a href="https://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1 %
10	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	1 %
11	Rais Hidayat. "PERBAIKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL GURU DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KEPUASAN KERJA", Pedagogia: Jurnal Ilmiah Pendidikan, 2017 Publication	1 %
12	<a href="https://adoc.tips">adoc.tips</a> Internet Source	1 %
13	<a href="https://eprints.perbanas.ac.id">eprints.perbanas.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="https://ar.scribd.com">ar.scribd.com</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On