



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA MATAHARI JOHAR PLAZA JEMBER

Dewanty Dini Setyoasih^a, Tamriatin Hidayah^b, Hayatul Maspufah^c

^a Mahasiswa STIE Mandala Jember, dinisetyo123@gmail.com

^b Dosen STIE Mandala Jember, titin@stie-mandala.ac.id

^c Dosen STIE Mandala Jember, ulfa@stie-mandala.ac.id

E-mail Penulis Korespondensi : titin@stie-mandala.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Dikirim 12 Januari 2022

Direvisi 27 Maret 2022

Diterima 28 Mei 2022

Keywords:

Organizational Commitment, Transformational Leadership, Employee Performance, Job Satisfaction.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational commitment and transformational leadership on employee performance through job satisfaction at Matahari Johar Plaza Jember. The population of this study is Matahari Johar Plaza Jember employees with a population of 212 employees. The sample used was 42 employees. The sample technique used is Probability Sampling. The data analysis method uses path analysis with the help of IBM SPSS Statistics 25. The results showed that organizational commitment directly affects job satisfaction. Transformational leadership directly affects job satisfaction. Organizational commitment has no direct effect on employee performance. Transformational leadership has no direct effect on employee performance. Job satisfaction does not affect employee performance. Organizational commitment directly affects employee performance through job satisfaction. Transformational leadership directly affects employee performance through job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan / organisasi, dan sumber daya manusia juga kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan / organisasi. Dengan demikian perusahaan harus dapat mengelola tenaga kerja dengan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dan pemimpin harus saling mendukung, bekerjasama, dan saling menghargai apa yang menjadi hak dan kewajibannya masing-masing. Demi tercapainya tujuan perusahaan maka dibutuhkan peningkatan kinerja pada pegawai, dan perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk mencapai kinerja yang tinggi karena pada dasarnya manusia sebagai faktor yang penting

dibanding yang lainnya .

Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai . Menurut Taurisa & Ratnawati (2012) yang mengatakan komitmen dari seorang pegawai terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi bisa tumbuh dengan harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Salah satu meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan adalah gaya kepemimpinan yang sesuai. Adanya keterkaitan antara pimpinan dan bawahan diharapkan dapat menciptakan keharmonisan sehingga bisa membuat kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Luthans (2006:224) bahwa. Komitmen Organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kehendak berusaha keras yang sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Komitmen organisasional mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Arifah & Romadhon (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi berbagai perilaku penting organisasi dapat menumbuhkan harapan kerja yang terpenuhi dan menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2008:91) bahwa, pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Salah satu gaya kepemimpinan yang memfokuskan pada pentingnya seorang pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang bisa memotivasi para bawahan untuk berprestasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan organisasi yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang lebih penting yaitu perubahan individu. Perubahan individu ini memang tidak mudah, tetapi semua harus dilewati. Pemimpin sebagai figur dalam organisasi, sehingga perubahan dimulai dari atas (pemimpin). Pentingnya gaya transformasional juga dikemukakanPutro,Dkk(2017) bahwa kepemimpinan transformasional lebih meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut dibandingkan transaksional. Kinerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Dengan demikian upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling penting karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya . Salah satu yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang mampu melibatkan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan tersebut melalui komitmen organisasi yang sesuai. Menurut Badriyah (2015:229) bahwa, kepuasan kerja

adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek –aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja. Keberhasilan organisasi dipengaruhi adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan kinerja seorang pegawai, karena memandan pekerjaannya suatu yang menyenangkan. Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa pegawai yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja mereka melampaui perkiraan normal. Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri pegawai, maka semakin tinggi tingkat kerja pegawai. Matahari Johar Plaza Jember dituntut mampu mempunyai kinerja yang tinggi dalam memberikan kontribusi pada kesejahteraan pelanggan. Dengan demikian pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang mampu dan mempunyai kompetensi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam mencapai keberhasilan tersebut. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang Komitmen Organisasional, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Sofyandi (2009:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai strategi dalam melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengendalian. Menurut Sunarto (2004:3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan, yaitu: Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis, mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama, menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan pegawai, lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang, membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadoptasikan kebutuhan stakeholder, orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai, mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi, kesamaan kesempatan tersedia semua, pendekatan etis mengelola pegawai didasarkan pada

perhatian, keadilan dan transparansi, mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Kinerja adalah sesuatu penting bagi perusahaan, khususnya kinerja pegawai salah satu upaya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik buruknya kinerja pegawai juga berpengaruh terhadap perusahaan, semakin baik kinerja pegawai dalam perusahaan maka sangat membantu perkembangan perusahaan tersebut. Edison (2016:195) menyatakan bahwa, Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno & Dkk (2016:17) juga menyatakan bahwa, Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja adalah ukuran tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai dan bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa puas dan menyukai pekerjaan yang ditekuninya. Menurut Badriyah (2015:229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek – aspek yang menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing masing pekerja.

Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta dengan tujuan dan keinginannya untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut . Menurut Luthans (2006:224), Komitmen Organisasi merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, kehendak untuk berusaha keras yang sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai serta tujuan organisasi. Menurut Zurnali (2010:8), Komitmen Organisasi merupakan suatu keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau impiasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi atau tidak, yang terindetifikasi dalam 3 komponen yakni komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan jua komitmen normatif. Menurut Robbins dan Judge (2008:91), pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Menurut Gary (2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada

awalnya diharapkan mereka.

METODE PENELITIAN

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini pegawai Matahari Johar Plaza Jember. Dimana jumlah populasi sebanyak 212 pegawai. Menurut Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Lebih lanjut Arikunto (2002:197) menyatakan apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah dari 100 orang maka dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau lebih. Mengingat populasi sebanyak 212 pegawai, maka $212 \times 20\% = 42$ sampel dalam penelitian ini. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan observasi, wawancara, pembagian kuisioner kepada responden serta studi pustaka, sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen data yang meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas, analisis jalur, uji hipotesis meliputi uji t dan uji sobel.

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig	Ket
Komitmen Organisasional (X1)	X1.1	0,304	0,880	0,000	Valid
	X1.2	0,304	0,931	0,000	Valid
	X1.3	0,304	0,921	0,000	Valid
Kepemimpinan Transformasional (X2)	X2.1	0,304	0,940	0,000	Valid
	X2.2	0,304	0,924	0,000	Valid
	X2.3	0,304	0,904	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z.1	0,304	0,904	0,000	Valid
	Z.2	0,304	0,941	0,000	Valid
	Z.3	0,304	0,918	0,000	Valid
	Z.4	0,304	0,962	0,000	Valid

	Z.5	0,304	0,928	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,304	0,864	0,000	Valid
	Y.2	0,304	0,896	0,000	Valid
	Y.3	0,304	0,885	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel Komitmen Organisasional (X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Pegawai (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05 jadi dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuesioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,856	4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* yang cukup dan memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu $> 0,060$ sehingga untuk melanjutkan item – item pada masing – masing variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Tabel 3 Uji Normalitas

<i>Asymp Sig</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp sig* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen Organisasional	0,185	5,409	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan Transformasional	0,196	5,094	Tidak terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa semua variabel nilai Tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIP ≤ 10 , maka dapat dikatakan semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikoinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandadized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,501	,494		7,081	,000		
	Komitmen Organisasional	-,158	,090	-,531	-1,748	,089	,185	5,409
	Kepemimpinan Transformasional	-,085	,091	-,277	-,941	,353	,196	5,094
	Kepuasan Kerja	,037	,045	,228	,821	,417	,220	4,545

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil diatas uji ini bahwa tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dimana Komitmen Organisasional nilai signifikan 0,089,

Kepemimpinan Transformasional nilai signifikan 0,353, dan Kepuasan Kerja nilai signifikan 0,417.

Analisis Jalur

Koefisien Jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z

Tabel 6 Koefisien Jalur sub struktur 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,759	1,736		-1,014	,317
	Komitmen Organisasional	,907	,286	,494	3,170	,003
	Kepemimpinan Transformasional	,796	,297	,418	2,682	,011

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dapat diketahui nilai signifikan pada variabel komitmen organisasional (X1) yaitu 0,03, variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) yaitu 0,011. Nilai signifikan dari variabel komitmen organisasional (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional (X1) dan Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Koefisien Jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y

Tabel 7 Koefisien Jalur Sub Struktur 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,136	1,050		8,702	,000
	Komitmen Organisasional	-,042	,192	-,070	-,218	,828
	Kepemimpinan Transformasional	,175	,193	,280	,907	,370
	Kepuasan Kerja	,111	,096	,339	1,161	,253
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan.diatas diketahui baha nilai signifikan ada varibael komitmen organsasional (X1) yaitu 0,828 ; variabel kepemimpinan transformasional (X2) yaitu 0,370 dan kepuasan kerja (Z) yaitu 0,253, karena nilai signifikan (X1) dan X2 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional (X1), kepemimpinan transformasional (X2) dan kepuasan kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8 Perbandingan t hitung dan t tabel

No	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,828	-0,218	1,685	Tidak berpengaruh
2	Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,37	0,907	1,685	Tidak berpengaruh
3	Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,253	1,161	1,685	Tidak berpengaruh
4	Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,003	3,170	1,685	Berpengaruh

No	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
5	Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,01 1	2,682	1,685	Berpengaruh

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $-0,128 < t$ tabel 1,685, sehingga dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung 0,907 t tabel 1,685, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak berpengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,161 t tabel sebesar 1,685 sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 3,170 $> t$ tabel sebesar 1,685, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) menunjukkan Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung 2,682 $> t$ tabel sebesar 1,685. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Uji Sobel

Dari hasil perhitungan uji sobel diketahui t hitung sebesar = 4,00088 dan $t_{tabel} = 1,685$ dari jumlah sampel 42. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Komitmen Organisasional (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z). Hasil perhitungan uji sobel selanjutnya diketahui t hitung sebesar = 6,3777 dan $t_{tabel} = 1,685$ dari jumlah sampel 42. Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Kepemimpinan Transformasional (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan (Z).

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional pada Matahari Johar Plaza Jember sangat baik. Rasa tumbuh kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja dalam bekerja di

Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian Setiawan (2018) yang menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai di Matahari Johar Plaza Jember memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan ini mendorong timbulnya kepuasan kerja. Dari hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pada Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan Kepemimpinan Transformasional diterapkan sangat baik. Pemimpin yang adil dan paham terhadap pegawai dan pemimpin selalu memberikan motivasi baik, maka pegawai merasa puas bekerja di Matahari Johar Plaza Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa pegawai Matahari Johar Plaza Jember merasa adanya peningkatan kerja apabila mendapatkan motivasi dan diperlakukan adil oleh pimpinan. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Dari Hasil penelitian yang diperoleh tidak ada pengaruh secara langsung Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan kesungguhan dan keterikatan tidak menjamin kinerja pegawai bisa meningkat. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Tutie Meutia (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasional memang mampu meningkatkan adanya kepuasan kerja tetapi belum mampu sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai di Matahari Johar Plaza Jember. Dari hasil penelitian yang diperoleh tidak ada pengaruh secara langsung Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan banyaknya yang masih merasa kurang diperlakukan secara adil dan pimpinan yang kurang memberikan karyawan untuk bernalar luas dalam memecahkan sebuah permasalahan perusahaan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Dwi Novitasari dan Fidiartuti (2018), yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dari Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Johar Plaza Jember. Dari hasil yang diperoleh tidak terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Matahari Johar Plaza Jember kurang baik. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Matahari Johar Plaza Jember perlu ditingkatkan lagi. Dari hasil uji Sobel yang diperoleh disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Komitmen Organisasional (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada

Matahari Johar Plaza Jember. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional yang baik di Matahari Johar Plaza Jember sehingga menjadi kinerja pegawai juga menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kepuasan kerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Matahari Johar Plaza Jember. Dari hasil uji sobel yang diperoleh disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hal ini dikarenakan kepemimpinan transformasional yang berjalan dengan baik di Matahari Johar Plaza Jember menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi sehingga memunculkan kepuasan dalam diri pegawai pada Matahari Johar Plaza Jember. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi penghubung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Matahari Johar Plaza Jember.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan secara umum mengenai “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Matahari Johar Plaza Jember” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.
3. Komitmen organisasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.
6. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah, Dista Amalia, and Candra Romadhon. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Komitmen Profesional Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Semarang.” *Unissula* 2(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2010. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.” *Jakarta: Rineka Cipta* 120–23

-
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju
- Indrawati, Ayu Desi. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Dikota Denpasar." *Manajemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* 7(2).
- Luthans, Fred. 2006. "Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh." *Yogyakarta: Andi*.
- Putro, Dony Apriyanto, Heru Susilo, and Ika Ruhana. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Studi Kasus Pada Agen Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar." *Administrasi Bisnis* 51(2):188–94.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisations*. Kdua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani. 2013. "Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data."
- Taurisa, Chaterina Melina, and Intan Ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang." *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi* 19(02):170–87.