



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**TA Muh Ilham TH Fix**

Author(s)

Coordinator






**perpustakaan umsidairta**

Organizational unit

**Perpustakaan**

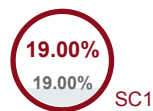
### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		44
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		50

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.

**25**

The phrase length for the SC 2

**4600**

Length in words

**34899**

Length in characters

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7571/54301/60386">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7571/54301/60386</a>	30 0.65 %
2	<a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/431/316">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/431/316</a>	20 0.43 %
3	<a href="https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897">https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897</a>	19 0.41 %
4	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf</a>	18 0.39 %
5	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf</a>	17 0.37 %

6	TANGGUNG JAWAB SOSIAL (CSR), IMBAL HASIL ATAS EKUITAS (ROE), DAN REPUTASI PERUSAHAAN Hendi Ramdani, Animah Animah;	16 0.35 %
7	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/11896/9/JURNAL.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/11896/9/JURNAL.pdf</a>	15 0.33 %
8	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/c705/05c79cbb6ebce059f2886b80b896411b1ab9.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/c705/05c79cbb6ebce059f2886b80b896411b1ab9.pdf</a>	15 0.33 %
9	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf</a>	14 0.30 %
10	<a href="https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897">https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897</a>	14 0.30 %

from RefBooks database (5.63 %)



NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	TANGGUNG JAWAB SOSIAL (CSR), IMBAL HASIL ATAS EKUITAS (ROE), DAN REPUTASI PERUSAHAAN Hendi Ramdani, Animah Animah;	32 (3) 0.70 %
2	Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ans di Kota Padang Harmelia Harmelia, Hanifa Putri Alifa, Marta Widian Sari;	23 (3) 0.50 %
3	Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan dengan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rizky Anugrah Sejahtera Sugeng Eko Yuli Waluyo, Sholeh Rachmad, Mohamad Johan Efendi, Huda Khasbulloh;	20 (3) 0.43 %
4	PENGARUH MOTIVASI EKSTRINSIK, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT ERHA INDONESIA Islami Dara Nabilla, I Made Adnyana;	19 (3) 0.41 %
5	PENGARUH PROMOSI MEDIA SOSIAL, WORD OF MOUTH DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN BURGER KING DI KOTA MANADO Rine Kaunang, Laoh Esry O.H., Sihotang Nadia Sriwahyuni;	15 (2) 0.33 %
6	ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN KARYAWAN DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT TURNOVER DI KEDAI KOPI XYZ AREA JAKARTA Surya Adiputra, wanasida Albert Surya;	15 (2) 0.33 %
7	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Islami, Dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal) Salma Anggraeni, Edi Cahyono;	15 (2) 0.33 %
8	PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Tiksnayana Vipraprastha, Kertiriasih Ni Nengah Rupadi, Sariani Ni Luh Putu;	14 (1) 0.30 %
9	Pengaruh Ketegangan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Prudential Kota Gajah Fitriani, Sugeng, Ni Putu Indah Permata Sari;	13 (2) 0.28 %
10	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Giri Nurpribadi, Erina Rulianti;	12 (2) 0.26 %
11	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Komaneka Resorts, Komaneka Bisma Ubud Putri Sri Anak Agung, Ratna Sari Ni Putu Ratna Sari, Parwati Ni Made Dwi;	10 (1) 0.22 %

12	Perilaku Pembelian Milenial Ulasan Ulasan Shopee dan Pemasaran Viral Rifdah Abadiyah,Rosnawiyah Rosnawiyah;	10 (2) 0.22 %	<div></div>
13	STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA KECIL DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN PEDAGANG KELAPA MUDA (Cocos Nucifera L) (Studi Kasus : Kecamatan Medan Kota, Kelurahan Teladan Barat) Lubis Nia Aldina, Lubis Mitra Musika, Harahap Gustami;	9 (1) 0.20 %	
14	Faktor Retensi Karyawan Generasi Z Startup Unicorn di Jabodetabek: Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Deden Mulyana, Ade Komaludin,Tammi Hayyi Itqi;	8 (1) 0.17 %	<div></div>
15	PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP JAMBI DR. SUTOMO Adriani Zulfina,Pandu Iriansyah, Sumarni Sumarni;	8 (1) 0.17 %	
16	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Yandra Rivaldo, Ratnasari Sri Langgeng;	7 (1) 0.15 %	<div></div>
17	Employee Performance: The Use of Information Technology, Work Motivation, and Work Environment Through Job Satisfaction as An Intervening Variable at Bank Nagari Payakumbuh Branch Hanum Ranthika, Lusiana Lusiana, Veri Jhon;	7 (1) 0.15 %	
18	PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA Suwandi Suwandi,Dwi Astuti;	6 (1) 0.13 %	<div></div>
19	PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS INDERAPURA PESISIR SELATAN Rice Haryati,Sefriyan Riefky, Meri Dwi Anggraini;	6 (1) 0.13 %	
20	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Kantor Camat Ilir Barat II Palembang Abdul Jalil;	5 (1) 0.11 %	<div></div>
21	Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Ud Sinar Abadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Wijayadne Devi Rahnjen,Melvin Inkiriwang;	5 (1) 0.11 %	

from the home database (0.37 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	12 (1) 0.26 %	
2	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	5 (1) 0.11 %	<div></div>

from the Database Exchange Program (0.00 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
----	-------	---------------------------------------	--

from the Internet (13.00 %)

NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)	
1	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/353520-the-influences-of-leadership-work-enviro-acf0e4a7.pdf</a>	141 (15) 3.07 %	
2	<a href="https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897">https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2727/1897</a>	38 (3) 0.83 %	
3	<a href="https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/4753/3499">https://jurnal.unej.ac.id/index.php/e-JEBAUJ/article/download/4753/3499</a>	35 (4) 0.76 %	

4	<a href="http://eprints.perbanas.ac.id/13401/3/BAB%20II.pdf">http://eprints.perbanas.ac.id/13401/3/BAB%20II.pdf</a>	33 (4) 0.72 %
5	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7571/54301/60386">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/7571/54301/60386</a>	30 (1) 0.65 %
6	<a href="https://pdfs.semanticscholar.org/c705/05c79cbb6ebce059f2886b80b896411b1ab9.pdf">https://pdfs.semanticscholar.org/c705/05c79cbb6ebce059f2886b80b896411b1ab9.pdf</a>	28 (3) 0.61 %
7	<a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/manaajemen/article/download/106966/54239/">https://ojs.unud.ac.id/index.php/manaajemen/article/download/106966/54239/</a>	28 (3) 0.61 %
8	<a href="https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/32007/15133/73708">https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/32007/15133/73708</a>	24 (3) 0.52 %
9	<a href="http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23000/12.%20NASKAH%20PUBLIKASI%20FARAH.pdf?sequence=12">http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/23000/12.%20NASKAH%20PUBLIKASI%20FARAH.pdf?sequence=12</a>	21 (2) 0.46 %
10	<a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/431/316">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/431/316</a>	20 (1) 0.43 %
11	<a href="https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/download/2015/pdf">https://www.mahesainstitute.web.id/ojs2/index.php/jehss/article/download/2015/pdf</a>	18 (2) 0.39 %
12	<a href="https://123dok.com/document/q7e266nz-aqli-lembaga-penelitian-dan-penulisan-ilmiah.html">https://123dok.com/document/q7e266nz-aqli-lembaga-penelitian-dan-penulisan-ilmiah.html</a>	17 (3) 0.37 %
13	<a href="http://repository.fe.unj.ac.id/11896/9/JURNAL.pdf">http://repository.fe.unj.ac.id/11896/9/JURNAL.pdf</a>	15 (1) 0.33 %
14	<a href="https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/656/396">https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/656/396</a>	13 (2) 0.28 %
15	<a href="https://www.academia.edu/121660145/Motivasi_Tingkat_Pemahaman_Persepsi_Biaya_dan_Minat_Mahasiswa_Memperoleh_Sertifikasi_Chartered_Accountant">https://www.academia.edu/121660145/Motivasi_Tingkat_Pemahaman_Persepsi_Biaya_dan_Minat_Mahasiswa_Memperoleh_Sertifikasi_Chartered_Accountant</a>	13 (1) 0.28 %
16	<a href="https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/5771/3247">https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/download/5771/3247</a>	13 (1) 0.28 %
17	<a href="http://eprints.dinus.ac.id/17553/1/jurnal_16450.pdf">http://eprints.dinus.ac.id/17553/1/jurnal_16450.pdf</a>	13 (1) 0.28 %
18	<a href="http://repository.usd.ac.id/38978/1/162214188.pdf">http://repository.usd.ac.id/38978/1/162214188.pdf</a>	11 (1) 0.24 %
19	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36071/33589">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36071/33589</a>	11 (1) 0.24 %
20	<a href="https://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/download/31/15">https://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/download/31/15</a>	10 (1) 0.22 %
21	<a href="https://repository.mercubuana.ac.id/94992/1/01%20COVER.pdf">https://repository.mercubuana.ac.id/94992/1/01%20COVER.pdf</a>	9 (1) 0.20 %
22	<a href="https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/11091/pdf">https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/11091/pdf</a>	8 (1) 0.17 %
23	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/800/5556/6094">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/800/5556/6094</a>	7 (1) 0.15 %
24	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/31835/32285">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/download/31835/32285</a>	7 (1) 0.15 %
25	<a href="http://repository.teknokrat.ac.id/5737/1/skripsi19411146.pdf">http://repository.teknokrat.ac.id/5737/1/skripsi19411146.pdf</a>	7 (1) 0.15 %
26	<a href="https://123dok.com/id/article/analisis-model-pengukuran-measurement-model-analysis-outer.11808613">https://123dok.com/id/article/analisis-model-pengukuran-measurement-model-analysis-outer.11808613</a>	6 (1) 0.13 %
27	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/250099-pengaruh-motivasi-intrinsik-terhadap-kep-b42d552f.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/250099-pengaruh-motivasi-intrinsik-terhadap-kep-b42d552f.pdf</a>	6 (1) 0.13 %
28	<a href="https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/download/3364/2031">https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jmi/article/download/3364/2031</a>	6 (1) 0.13 %
29	<a href="https://mail.umpar.ac.id/jurnal/index.php/decision/article/download/3542/2294/">https://mail.umpar.ac.id/jurnal/index.php/decision/article/download/3542/2294/</a>	5 (1) 0.11 %
30	<a href="https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/9350/6092">https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/download/9350/6092</a>	5 (1) 0.11 %

## List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
----	----------	---------------------------------------

The Influence of Leadership, Commitment **on Employee Performance with Job Satisfaction as** an Intervening Variable PT. Pison Caturkarsa Libratama  
[Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen **Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening** PT. Pison Caturkarsa

Muhammad Ilham Tri Hamdani<sup>1)</sup>, Vera Firdaus<sup>2)</sup>, Detak Prapanca<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo <sup>2)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo \*Email Penulis Korespondensi: verafirdaus@umsida.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinan dan komitmen yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. **Populasi pada penelitian ini adalah** karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama dengan sampel sebanyak 104 orang. **Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif** dengan **data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden.** Teknik analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS. Hasil analisis data yang dilakukan membuktikan bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. **Kata kunci** : **kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja, kinerja karyawan.** **Abstract: This study aims to** determine how **the influence of leadership and commitment mediated by job satisfaction on employee performance. The population in this study were employees of** PT. Pison Caturkarsa Libratama with a sample of 104 **people. This study uses a quantitative method with primary data obtained from distributing questionnaires to respondents. The** data analysis technique uses the Smart PLS application. The results of the data analysis proved that leadership and commitment had a **significant effect on employee performance and** job satisfaction was able to mediate the influence of leadership and commitment on employee performance.

Keywords: leadership, commitment, job satisfaction, employee performance.

## I. PENDAHULUAN

Saat ini lingkungan persaingan sudah semakin kompetitif, perusahaan atau organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai produktivitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi diperlukan adanya fokus terhadap sumber daya manusia yang dimiliki karena mempunyai pengaruh yang besar. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil kerja dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata, ditampilkan sesuai peran pada industri, kinerja karyawan yang baik merupakan pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawannya, adanya seorang pemimpin yang memiliki hubungan baik dengan karyawan berperan untuk membangun komitmen dan kepuasan kerja pada karyawan.

PT. Pison Caturkarsa Libratama adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa Maintenance Industrial. Di era modern, maintenance industri menjadi peran penting karena menjadi modal berkelanjutan pada operasional diberbagai sektor industri. Dalam pengukuran kinerja, perusahaan ini memberikan target pada karyawan selama triwulan, jika target yang diberikan oleh perusahaan tidak terpenuhi maka karyawan yang mendapatkan kontrak akan berpengaruh pada kontrak kerjanya dan dapat diberhentikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab kerja serta komitmen kerja karyawan terhadap target yang diberikan oleh perusahaan. Oleh karena itu peran pemimpin diperlukan untuk mempertahankan kinerja yang ditampilkan karyawan atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Dengan **kepemimpinan yang baik, maka karyawan akan merasa puas** pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya menjadi lebih baik.. **Seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu merencanakan, dan menjadi motivator bagi bawahan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien.** Sesuatu yang perlu diperhatikan oleh pemimpin perusahaan adalah kepuasan kerja yang saling terkait dengan kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan akan memiliki motivasi dan komitmen, sehingga kinerjanya akan meningkat. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan membangkitkan rasa bangga, menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan antara bawahan.

Bagian dari roda atmosfer sebagai penggerak dalam berbisnis, komitmen sangat mempunyai nilai positif dalam perusahaan, dimana ketika komitmen terkoordinasi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang bagus pula. Seorang karyawan yang memiliki sikap setia terhadap perusahaan atau organisasi dengan bekerja menghasilkan kinerja yang baik, **komitmen juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas seorang karyawan.**

Penilaian kepuasan kerja, sikap atau perasaan pegawai terhadap pekerjaannya berkaitan **dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan antar rekan, upah, dan** hubungan sosial dalam bekerja. Kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi **untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa puas** terhadap pekerjaan yang dijalani. Karyawan yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap perusahaan sehingga menunjukkan kinerja yang baik.

Research gap dalam penelitian sebelumnya menjadi pendorong untuk penelitian ini. Berdasarkan penelitian, menemukan celah dimana temuan ini menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini di kembangkan dengan menambah 1 variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan lainnya dalam temuan penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis data SPSS sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis data Smart PLS. Perbedaan lainnya menjadi gap pada penelitian terdahulu yang menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan pada penelitian **ini menggunakan data primer saja. Terdapat perbedaan yang** menjadi celah penelitian sebelumnya yang menggunakan teknik sampling jenuh dalam **pengambilan sample, sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling.**

Rumusan Masalah : Apakah kepemimpinan, komitmen, serta kepuasan kerja akan berpengaruh secara **positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** pada PT. Pison Caturkarsa Libratama?

Pertanyaan Penelitian :

1. Apakah variabel kepemimpinan **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.** Pison Caturkarsa Libratama?
2. Apakah variabel komitmen **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.** Pison Caturkarsa Libratama?
3. Apakah variabel kepuasan kerja **berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.** Pison Caturkarsa Libratama?
4. Apakah kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama?

Kategori SDGs: Pada penelitian ini peneliti menggunakan kategori SDGs **nomor 8 yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan** dengan tenaga yang optimal, produktif, serta kelayakan pekerjaan untuk semua kalangan.

## II. LITERATUR REVIEW 1. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses dimana bawahan dipengaruhi untuk melakukan tugas dengan mengarahkan kemampuan untuk mempertahankan nilai dan norma untuk mencapai tujuan. **Pemimpin yang sukses adalah mampu menjadi pendorong dan mempengaruhi bawahan dengan**

menciptakan suasana dan budaya kerja yang memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawan terhadap tujuan. **Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik** individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Dari penjelasan tersebut ada beberapa indikator yang berkaitan dengan kepemimpinan.

1. Mampu menggerakkan : memotivasi dan menginspirasi anggota tim agar bersemangat dalam mencapai tujuan.
2. Mampu mengorganisir : memiliki keterampilan dalam merencanakan dalam mengatur dan mengkoordinasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Mampu mengarahkan : memberikan arahan yang jelas, tidak hanya memberikan instruksi, tetapi membimbing anggota tim dalam menjalankan tugas.
4. Mampu mempengaruhi : memiliki komunikasi yang baik dengan tim dan memberikan keputusan yang tepat

Kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dibutuhkan pemimpin yang efektif dalam mengelola perusahaan. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada kinerja karyawan;;;. Sedangkan pada penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

## 2. Komitmen (X2)

Komitmen merupakan sikap yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, dan kepercayaan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merupakan perilaku penting yang digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan sebagai anggota organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan berbagi nilai yang sama dengan organisasi mereka, menerima tujuan organisasi, dan melakukan upaya signifikan di tempat kerja. Indikator pada penelitian menggunakan indikator komitmen berikut :

1. Kepercayaan yang kuat : keyakinan karyawan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas dan kerelaan untuk berkontribusi.
2. Kemauan berkerja : menunjukkan inisiatif dan kesediaan melakukan tugas serta berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
3. Tanggung jawab : kesanggupan karyawan untuk melakukan tugas dengan baik dan menerima konsekuensi pada keputusan yang diambil.

Komitmen adalah suatu kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan dan keinginan yang kuat untuk menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Temuan terdahulu menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan ;;. Namun pada penelitian lain menemukan bahwa komitmen tidak memberikan pengaruh **terhadap kinerja karyawan.**

## 3. Kepuasan Kerja (Z)

**Kepuasan kerja adalah kondisi emosional** karyawan terjadi antara nilai balas jasa pekerjaan dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan, mencakup aspek-aspek seperti pengakuan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan gambaran perasaan pekerja selama bekerja di perusahaan, kepuasan kerja sangat bergantung pada kondisi individu karyawan karena memiliki aspek dalam menilai tingkat kepuasan kerja. Indikator kepuasan kerja yang mendukung penelitian ini diantaranya :

1. Perilaku organisasi : perilaku individu atau kelompok dalam berinteraksi dalam organisasi, mencakup sikap, motivasi, dan hubungan bersosial.
2. Penghargaan : pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas prestasi atau kontribusi mereka
3. Peraturan kerja : kebijakan dan prosedur yang ditetapkan perusahaan untuk mengatur perilaku dan lingkungan yang aman dan produktif.

Kepuasan kerja adalah keadaan ketika individu mengalami kesenangan dalam melakukan setiap aktivitas yang dilakukan dalam pekerjaannya. Temuan terdahulu;;; menunjukkan bahwa **kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian menunjukkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.**

## 4. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu hal yang sudah dicapai karyawan dalam memberikan kontribusinya pada pekerjaan untuk organisasi. Kinerja adalah hasil kerja pada kegiatan yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. **Kinerja karyawan adalah perilaku yang diperlihatkan individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya** untuk organisasi.

Indikator kinerja karyawan merujuk pada diantaranya :

1. Kualitas kerja : seberapa baik mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan
2. Beban kerja : jumlah target yang diberikan perusahaan dan jangka waktu penyelesaian tugas
3. Pelaksanaan tugas : seberapa baik karyawan menjalankan tugas, dan kepatuhan pada prosedur
4. Kesadaran tanggung jawab : sejauh mana karyawan menyadari dan melaksanakan kewajiban mereka dalam pekerjaan

## Kerangka Konseptual

## Hipotesis

**H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**H2: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

**H4: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

**H5: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

**H6: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja** **H7: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja**

## III. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan mendeskripsikan data yang telah **didapatkan berupa angka. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik dan data yang diperoleh** berupa angka. **Melalui penyebaran kuesioner, data bisa diperoleh dengan objektif dan di uji menggunakan proses validitas dan reliabilitas** menggunakan validitas konvergensi, average variance extract (AVE), validitas diskriminan, Cronbach's alpha, dan reliabilitas komposit.

Populasi yang digunakan adalah karyawan kontrak pada PT. Pison Caturkarsa Libratama yang berjumlah 113 orang. Teknik sampel yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan masa kerja minimal 2 tahun dan status pernikahan. Penelitian ini menggunakan satu jenis data yaitu data primer. Data primer diperoleh berdasarkan pengisian kuesioner oleh responden atau sampel. Dari data yang didapatkan akan diolah menggunakan Smart PLS 4.0

Definsi Operasional

Kepemimpinan (X1)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan pemimpin yang mampu mengarahkan dan mempengaruhi karyawan mendorong untuk mencapai target kerja

. Indikator kepemimpinan merujuk pada, yaitu :

1. Mampu menggerakkan : memotivasi dan menginstruksi agar tim bersemangat dalam mencapai tujuan.
2. Mampu mengorganisir : merencanakan dan mengkoordinasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Mampu mengarahkan : memberikan arahan yang jelas dan membimbing anggota tim dalam menjalankan tugas.
4. Mampu mempengaruhi : berkomunikasi dan pengambilan keputusan yang baik

Komitmen (X2)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan komitmen merupakan sikap yang kuat menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Indikator komitmen merujuk pada yaitu :

1. Kepercayaan yang kuat : keyakinan terhadap nilai dan tujuan perusahaan, kerelaan untuk berkontribusi.
2. Kemauan bekerja : kesediaan melakukan tugas dan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.
3. Tanggung jawab : kesanggupan melakukan tugas dan menerima konsekuensi pada keputusan.

Kepuasan Kerja (Z)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan adalah tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan, seperti pengakuan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Indikator kepuasan yang digunakan mengacu pada, yaitu :

1. Perilaku organisasi : perilaku individu atau kelompok dalam berinteraksi dan sikap karyawan.
2. Penghargaan : pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan
3. Peraturan kerja : kebijakan perusahaan untuk mengatur perilaku dan lingkungan yang produktif

Kinerja Karyawan (Y)

Merujuk pada pendapat yang dikemukakan hasil kerja karyawan pada kegiatan yang direncanakan guna mencapai tujuan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator pada yang digunakan, yaitu :

1. Kualitas kerja : seberapa baik mutu pekerjaan yang dihasilkan karyawan dan sesuai dengan standar yang ditetapkan
2. Beban kerja : jumlah target kerja dan jangka waktu penyelesaian tugas
3. Pelaksanaan tugas : menyelesaikan tugas dengan baik dan kepatuhan pada prosedur
4. Kesadaran tanggung jawab : karyawan mengerti dan melaksanakan kewajiban mereka dalam pekerjaan

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik responden

<u>Karakteristik Responden</u>		Frekuensi		Presentase							
<u>Jenis kelamin Laki-laki Perempuan</u>		53	51	51%	49%						
Status karyawan		Karyawan kontrak		Karyawan tetap		Karyawan harian		97	6	1	93,3%
Lama bekerja		Status pernikahan		<1 tahun		>1 tahun		<1 tahun		>2 tahun	
menikah	3	2	99	95	9	2,9%	1,9%	95,2%	91,3%	8,7%	5,8%
											1%
											Sudah menikah
											Belum

Sumber : data yang diolah oleh penulis

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden untuk laki-laki sebanyak 51% atau 53 responden, sedangkan perempuan sebanyak 49% atau 49 responden. Selain itu, kategori status karyawan dengan responden karyawan kontrak yaitu 93,3% atau 97 responden, karyawan tetap yaitu 5,8% atau 6 responden, dan karyawan harian yaitu 1% atau 1 responden. Hal ini berarti mayoritas responden dengan status karyawan kontrak. Berdasarkan data karakteristik lama bekerja diatas bahwa lama bekerja <1 tahun yaitu 2,9%, karyawan dengan lama bekerja >1 tahun yaitu 1,9%, dan karyawan dengan lama bekerja >2 tahun yaitu 95,2%. Adapaun karyawan dengan status pernikahan menunjukkan karyawan yang sudah menikah sebanyak 91,3%, dan karyawan yang belum menikah sebanyak 8,7%.

Hasil penelitian

Model Smart PLS

Gambar 1. Model PLS

Hasil uji convergent validity

Tabel 2. Uji Convergen Validity

Indikator	Kepemimpinan (X1)	Komitmen (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1.1	0,863			
X1.1.2	0,842			
X1.2.1	0,851			
X1.2.2	0,840			
X1.3.1	0,840			
X1.3.2	0,838			
X1.4.1	0,843			
X1.4.2	0,824			
X2.1.1	0,821			
X2.1.2	0,850			
X2.2.1	0,865			
X2.2.2	0,849			
X2.3.1	0,864			
X2.3.2	0,847			
Y.1.1	0,851			
Y.1.2	0,854			
Y.2.1	0,832			



Y.2.2	0,831
Y.3.1	0,831
Y.3.2	0,849
Y.4.1	0,849
Y.4.2	0,823
Z.1.1	0,906
Z.1.2	0,861
Z.2.1	0,844
Z.2.2	0,870
Z.3.1	0,827
Z.3.2	0,923

Sumber : Smart PLS 4.0

Berdasarkan hasil pengolahan uji data pada table diatas bahwa terlihat setiap nilai outer loading memiliki nilai diatas 0,7 hal ini membuktikan bahwa hasil pengolahan data dianggap memenuhi standar validitas konvergen.

Hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil output AVE

Variabel Average Variance Extracted (AVE)

Kepemimpinan (X1) 0,710

Komitmen (X2) 0,761

Kinerja Karyawan (Y) 0,706

Kepuasan Kerja (Z) 0,722

Sumber : Smart PLS 4.0

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai lebih besar 0,50, hal ini membuktikan bahwa nilai AVE memenuhi syarat validitas konvergen.

Hasil uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Cross Loading)

Indikator	Kepemimpinan (X1)		Komitmen (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1.1	0,863	0,776	0,743	0,783	
X1.1.2	0,842	0,744	0,800	0,760	
X1.2.1	0,851	0,790	0,764	0,795	
X1.2.2	0,840	0,811	0,755	0,788	
X1.3.1	0,840	0,759	0,795	0,769	
X1.3.2	0,838	0,776	0,756	0,747	
X1.4.1	0,843	0,736	0,772	0,765	
X1.4.2	0,824	0,778	0,780	0,781	
X2.1.1	0,786	0,821	0,769	0,766	
X2.1.2	0,766	0,850	0,806	0,770	
X2.2.1	0,771	0,865	0,769	0,801	
X2.2.2	0,787	0,849	0,784	0,802	
X2.3.1	0,779	0,864	0,787	0,784	
X2.3.2	0,776	0,847	0,786	0,811	
Y.1.1	0,762	0,750	0,851	0,769	
Y.1.2	0,761	0,788	0,854	0,798	
Y.2.1	0,776	0,782	0,832	0,771	
Y.2.2	0,762	0,773	0,831	0,788	
Y.3.1	0,756	0,768	0,831	0,793	
Y.3.2	0,747	0,783	0,849	0,763	
Y.4.1	0,802	0,782	0,849	0,779	
Y.4.2	0,779	0,771	0,823	0,776	
Z.1.1	0,883	0,869	0,857	0,906	
Z.1.2	0,749	0,779	0,799	0,861	
Z.2.1	0,760	0,758	0,778	0,844	
Z.2.2	0,790	0,796	0,768	0,870	
Z.3.1	0,755	0,782	0,807	0,827	
Z.3.2	0,862	0,872	0,847	0,923	

Sumber : Smart PLS 4.0

Berdasarkan Tabel diatas menunjukan bahwa nilai cross loading seluruh kosntruk memiliki diskriminan yang baik karena nilai korelasi antar indikator terhadap konstruknya lebih tinggi apabila dibandingkan dengan nilai korelasi lainnya.

Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Tabel 5. Hasil Uji Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Variabel Cronbach's alpha Composite reliability (rho\_a) Composite reliability (rho\_c)

Kepemimpinan (X1) 0,942 0,942 0,951



Komitmen (X2)	0,923	0,923	0,940
Kinerja Karyawan(Y)	0,940	0,940	0,950
Kepuasan Kerja (Z)	0,937	0,939	0,950

Sumber : Smart PLS 4.0

Berdasarkan tabel 5. Memerlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Realibility lebih besar dari 0,7 dalam pengujian realibilitas. Hal ini menunjukan bahwa variabel kepemimpinan, komitmen, kinerja, dan kepuasan dianggap reliabel.

Pengujian Inner model

Nilai R square

**Tabel 6. Hasil Uji R square Variabel R-square R-square adjusted Kinerja Karyawan (Y) 0,892 0,889**

Kepuasan Kerja (Z) 0,897 0,894

Sumber : Smart PLS 4.0

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai R-Square variabel kinerja karyawan adalah 0.892 dan variabel kepuasan kerja adalah 0.897 yang artinya, bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 89% kemudian kepuasan kerja sebesar 89%.

Mediation effect

1. Direct effect

Tabel 7. Hasil Direct effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kepemimpinan (X1) Kinerja Karyawan (Y)	0,271	0,267	0,115	2,351	0,019
Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (Z)	0,420	0,421	0,086	4,909	0,000
Komitmen (X2) Kinerja Karyawan (Y)	0,315	0,320	0,110	2,857	0,004
Komitmen (X2) Kepuasan Kerja (Z)	0,544	0,543	0,086	6,356	0,000
Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	0,387	0,386	0,109	3,532	0,000

Sumber : Smart PLS 4.0

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis :

- Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,271, nilai T-statistik adalah 2.351, dan P-values adalah 0.019 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**
- Hasil pengujian **kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai** positif 0,420, nilai T-statistik adalah 4.909, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**
- Hasil pengujian komitmen terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai positif 0,315, nilai T-statistik adalah 2.857, dan P-values adalah 0.004 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**
- Hasil pengujian komitmen terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,544, nilai T-statistik adalah 6.356, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**
- Hasil pengujian **kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan** menghasilkan nilai positif 0,387, nilai T-statistik adalah 3.532, dan P-values adalah 0.000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Gambar 2. Efek Mediasi

2. Indirect effect

Tabel 8. Hasil indirect effect

variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	0,162	0,165	0,063	2,563	0,010
Komitmen (X2) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)	0,211	0,207	0,062	3,407	0,001

Sumber : Smart PLS 4.0

Nilai pengaruh tidak langsung yang terlihat pada tabel 8 yaitu :

- Hasil pengujian kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,162, nilai T-statistik adalah 2.563, dan P-values adalah 0.010 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.**
- Hasil pengujian komitmen terhadap kepuasan kerja melalui kepuasan kerja menghasilkan nilai positif 0,211, nilai T-statistik adalah 3.407, dan P-values adalah 0.001 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  (5%). Hasil ini menunjukkan bahwa **komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.**

Pembahasan

H1 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa **kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Hal ini membuktikan bahwa peran pemimpin yang mampu mengarahkan dan memberikan intruksi kepada karyawan mendorong kinerja karyawan untuk mencapai target kerja. Artinya karyawan yang mendapatkan arahan dari pemimpin mampu menunjukan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh , , , .

Kepemimpinan yang memberikan peran terdapat beberapa indikator, diantaranya adalah mampu menggerakkan, mampu mengorganisir, mampu mengarahkan, mampu mempengaruhi. Kontribusi terbesar ada pada indikator pemimpin yang mampu mengarahkan, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang memotivasi dan memberikan instruksi pada karyawan dapat menunjukan kinerja yang baik untuk tercapainya target kerja di perusahaan. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mendapatkan motivasi serta instruksi dari pemimpin

lebih menunjukkan kinerja yang baik, karena karyawan merasa mendapat pengakuan atau kesempatan yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, akhirnya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

## H2 : Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa** sikap karyawan dalam perusahaan seperti kesediaan untuk bekerja keras, percaya terhadap nilai dan tujuan perusahaan. Artinya karyawan yang berkomitmen dalam pekerjaannya lebih menunjukkan sikap bekerja keras dan rasa percaya pada nilai dan tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh , , .

Komitmen oleh karyawan dibangun beberapa indikator, diantaranya adalah kepercayaan yang kuat, kemauan bekerja, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, yaitu mayoritas responden sangat setuju bahwa para karyawan menunjukkan rasa tanggung jawab dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan. Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan karena karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan yang sudah menikah lebih memiliki tanggung jawab emosional dan finansial yang lebih besar, yang dapat mendorong mereka untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan. Karyawan yang sudah menikah merasa perlu untuk menjaga stabilitas keuangan, sehingga meningkatkan motivasi untuk mempertahankan pekerjaan dan berkontribusi secara maksimal.

## H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa** karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan seperti mendapat pengakuan, kompensasi, serta lingkungan kerja yang baik. Artinya karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh , , .

Kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah perilaku organisasi, penghargaan, dan peraturan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator perilaku organisasi, yaitu mayoritas responden sangat setuju bahwa interaksi dengan rekan kerja dan sikap yang baik pada perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan karena adanya rasa puas karyawan sehingga mendorong untuk kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan sikap yang baik oleh karyawan dan interaksi positif antar rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung dan menghargai.

## H4 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa** karyawan merasa puas dengan kepemimpinan yang ada di perusahaan. Artinya karyawan yang mendapatkan arahan serta instruksi dari pemimpin akan berdampak dengan kepuasan kerja pada karyawan. **Hasil penelitian ini sejalan dengan** dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh , , .

Kepemimpinan memiliki peran **penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan.** Beberapa indikator yang menentukan peran kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diantaranya adalah mampu menggerakkan, mampu mengorganisir, mampu mengarahkan, mampu mempengaruhi. Kontribusi terbesar ada apa indikator mampu mengarahkan, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang mampu mengkoordinasi sebuah tim menjadi karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karena pada perusahaan ini karyawan bekerja secara tim. Dengan adanya peran pemimpin yang mampu mengkoordinasi pada saat bekerja menjadikan karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan dan menunjukkan kinerja yang baik pada perusahaan.

H5 : Pengaruh Komitmen **terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa** komitmen **berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa** karyawan yang memiliki sikap kuat menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk bekerja keras, dan kepercayaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Artinya ketika karyawan merasa terikat dengan organisasi dan tujuan yang ingin dicapai, mereka cenderung lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh , , .

Komitmen terhadap kepuasan kerja dibangun oleh beberapa indikator, diantaranya adalah kepercayaan yang kuat, kemauan bekerja, dan tanggung jawab. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, yaitu dimaksudkan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan hasil terbaik. Berpengaruhnya komitmen terhadap kepuasan kerja karena karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan bekerja dengan baik dan meningkatkan kinerja serta perilaku positif di tempat kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasa lebih puas, termotivasi, dan produktif dalam bekerja.

## H6 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan **bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap** kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. **Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang** mampu membimbing dan mempengaruhi karyawan serta mendorong mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka. Sehingga kepuasan yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaan mereka seperti pengakuan, gaji, dan lingkungan kerja menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan rencana kegiatan yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. **Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian** sebelumnya yang diteliti oleh , , .

**Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja** dibangun oleh beberapa indikator. Kontribusi terbesar ada pada indikator mampu mengarahkan dan perilaku organisasi untuk kepuasan kerja, yaitu mayoritas responden setuju bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan emosional, serta menjadi teladan akan lebih mudah membangun kepercayaan dengan karyawan. Dalam hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi karena kepemimpinan yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan berdampak pada peningkatan kinerja. Berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena peran seorang pemimpin mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung, karyawan akan merasa lebih puas. Kepuasan ini kemudian memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, menunjukkan integritas, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan perusahaan.

H7 : **Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan** melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa **komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa** sikap yang kuat menjadi anggota organisasi, keinginan untuk bekerja keras dan percaya pada nilai-nilai dan tujuan organisasi. Adapun kepuasan karyawan yang terkait dengan pekerjaan mereka misalnya pengakuan, upah dan lingkungan perusahaan. **Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian** sebelumnya yang diteliti oleh , , .

**Komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja** dibangun oleh beberapa indikator. Kontribusi terbesar ada pada indikator kemauan bekerja dan peraturan kerja untuk kepuasan kerja, yaitu mayoritas responden setuju bahwa karyawan bersedia mengerjakan tugas yang diberikan dan bersikap sesuai dengan kebijakan yang ada pada perusahaan. Karyawan yang berkomitmen cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih positif, seperti semangat dalam bekerja, inisiatif tinggi, dan keinginan untuk berkontribusi. Berpengaruhnya komitmen terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karena komitmen yang tinggi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga memperkuat kepuasan kerja yang kemudian

mendorong kinerja yang lebih baik. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas karyawan dengan lama bekerja >2 tahun yang bertahan terhadap tantangan dan perubahan, Kesiapan berkembang bersama perusahaan, dan percaya pada nilai serta tujuan organisasi. Adapun kebijakan yang memperhatikan kesejahteraan dan keseimbangan kerja dan hidup karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Komitmen karyawan terhadap organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan komitmen berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, kepuasan kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dan komitmen yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas dukungan selama proses studi, serta Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Program Studi Manajemen atas bimbingan yang diberikan. Penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. Pison Caturkarsa Libratama atas kerja sama dan partisipasinya dalam penelitian ini.