

KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN TRUST SEBAGAI MEDIATOR KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

ORGANIZATIONAL COMMITMENT, JOB SATISFACTION AND TRUST AS A LEADERSHIP MEDIATOR ON PERFORMANCE

Ikhwanudin Hasan
Purwito Kesdu AC

Magister Manajemen, ikhwanudinhasan19@gmail.com; purwito.aub@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja pegawai SoloPeduli Ummat di Surakarta, dengan melalui variable kepemimpinan, komitmen organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin (*trust*) dan kepuasan kerja. Hasil olah data dalam penelitian ini digunakan analisis jalur dengan hasil sebagai berikut: kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *trust*. *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta. *Trust* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. *Trust* memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. *Trust*, komitmen organisasional dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai SoloPeduli Ummat di Surakarta. Hal ini berarti bahwa, ketidaksignifikanan hubungan tersebut dikarenakan kepemimpinan sudah optimal, sudah baik kepemimpinan yang dilakukan manajemen SoloPeduli selama ini, sehingga tidak signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 98%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar model dalam penelitian ini.

Kata kunci: kepemimpinan, *trust*, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

The purpose of this study was to find out how to improve the performance of SoloPeduli Ummat employees in Surakarta, through the variables of leadership, organizational commitment, trust in leaders and job satisfaction. The results of data processing in this study used path analysis with the following results: leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational commitment and trust. Trust has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership, job satisfaction, and organizational commitment have a positive and insignificant effect on the performance of SoloPeduli Ummat Surakarta employees. Trust has a negative and insignificant effect on performance. Trust mediates the relationship between leadership and job satisfaction. Trust, organizational commitment and job satisfaction do not mediate the relationship between leadership and performance of SoloPeduli Ummat employees in Surakarta. This means that the nonsignificance of the relationship is because the leadership has been optimal, the leadership of SoloPeduli management has been good so far, so it is not significant at the 5% significance level. The coefficient of determination produced in this study is 98%, while the rest is influenced by other variables outside the model in this study.

Keywords: leadership, trust, organizational commitment, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen pokok /utama dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif di setiap kegiatan organisasi, salah satunya di Yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta. Para pegawai memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan

latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang tidak sama/heterogen yang dibawa ke dalam Yayasan SoloPeduli Ummat, sehingga tidak seperti material, mesin, dan uang yang bersifat pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan di Yayasan SoloPeduli Ummat. Salah satu tolok ukur tercapainya tujuan perusahaan adalah diukur dari sejauh mana capaian kinerja pegawai. Yayasan SoloPeduli

berusaha selalu untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena sumber daya manusia di Yayasan ini menjadi faktor penting yang harus dimotivasi terus menerus.

Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan/goal perusahaan, (Simanjuntak, 2005: 221). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, (Mangkuprawia, 2009: 220). Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu, (Hasibuan, 2007: 94).

Kepuasan Kerja menurut Luthan (2007) adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting bagi karyawan, karena karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung mempromosikan Yayasan SoloPeduli Ummat sebagai tempat yang baik dan menyenangkan untuk bekerja. Selanjutnya peningkatan reputasi Yayasan SoloPeduli Ummat tersebut akan menarik para pelamar kerja baru kepada Yayasan SoloPeduli Ummat tersebut. Kepuasan kerja juga meningkatkan produktivitas kelompok atau organisasi melalui peningkatan kerja sama tim dan komunikasi. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi pegawai dalam memandang pekerjaan mereka, (Handoko, 2002:193), kepuasan kerja yang baik diantara para pegawai Yayasan SoloPeduli Ummat akan berpengaruh penting dalam upaya membangun kinerja pegawai, pada gilirannya akan mampu digunakan untuk mendorong upaya pencapaian visi, misi dan tujuan Yayasan SoloPeduli Ummat.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi aktivitas pihak lain untuk melakukan pekerjaan sesuai harapannya. Gambaran yang menarik di lembaga SoloPeduli yang berkaitan dengan kepemimpinan, di mana pimpinan mengambil peran penting untuk memberikan arahan kepada bawahan, memberikan berbagai kesempatan untuk berdialog, melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing

masing, memperhatikan partisipasi pegawai lembaga SoloPeduli dalam melaksanakan tugas, maka peran penting kepemimpinan adalah memberikan supervisi atas tugas yang melekat pada pegawai lembaga SoloPeduli. Dengan peran kepemimpinan yang optimal akan mampu membangun komitmen pegawai terhadap organisasi dan pada gilirannya akan berdampak pada kinerja pegawai lembaga SoloPeduli. Pada gilirannya akan mendukung keberhasilan tujuan pelayanan lembaga SoloPeduli, inilah yang mendasari pentingnya variabel kepemimpinan dalam membangun kepuasan kerja, kepercayaan kepada pimpinan dan kinerja lembaga SoloPeduli.

Kepercayaan pada Pemimpin (*Trust*) adalah bagian dari hubungan antara dua pihak atau lebih antara pimpinan dan bawahan yang melibatkan penerimaan sukarela terhadap risiko berdasarkan harapan bahwa orang yang dipercayai melakukan tindakan yang berdampak positif bagi pihak yang memberikan kepercayaan untuk menerapkan *organizational citizenship behavior*. Pegawai yang mendapatkan kepercayaan dari pemimpin (*trust*) akan melakukan kinerja yang optimal untuk membalas sikap hormat yang diberikan oleh pimpinan. Setiap Pegawai lembaga SoloPeduli bisa berkembang dengan baik saat mereka memiliki gambaran yang lebih besar tentang sasaran dan tujuan Lembaga SoloPeduli. Penting bagi seorang pemimpin untuk menghubungkan pekerjaan setiap Pegawai lembaga SoloPeduli dengan tujuan yang akan dicapai Lembaga SoloPeduli. Sikap peduli seorang pemimpin bisa ditunjukkan dengan menginvestasikan waktu dan upaya dalam membantu Pegawai lembaga SoloPeduli mencapai tujuan. Dengan memberikan dukungan terkait dengan karir Pegawai lembaga SoloPeduli. Kepedulian yang diberikan kepada mereka akan melahirkan kepercayaan. Mendapatkan umpan balik dan masukan yang positif dari Pegawai lembaga SoloPeduli agar bisa menjadi lebih baik. Menyampaikan terima kasih kepada Pegawai lembaga SoloPeduli yang memberikan masukan yang membangun. Memulai secara teratur untuk memberikan otoritas pimpinan dan delegasikan pengambilan keputusan kepada anggota tim yang lain. Setiap tindakan yang menunjukkan kepercayaan dan mengizinkan orang lain untuk bertindak dan memutuskan akan memperkuat kepercayaan mereka kepada pimpinan. Setiap Pegawai lembaga SoloPeduli yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan harus diberikan apresiasi, maka dengan *trust* semacam ini akan mampu membangun kepuasan kerja para pegawai lembaga SoloPeduli dan pada tahap selanjutnya akan mampu membangun kinerja pegawai lembaga SoloPeduli.

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen

organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Pegawai lembaga SoloPeduli yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan pelayanan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja lembaga SoloPeduli. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri para pegawai lembaga SoloPeduli Ummat Surakarta untuk berbuat sesuatu agar bisa menunjang keberhasilan lembaga SoloPeduli Ummat sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Fenomena inilah yang menjadikan dasar studi dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai lembaga SoloPeduli Ummat Surakarta.

Penelitian tentang kinerja telah dilakukan oleh banyak peneliti. Dibawah ini disajikan ringkasan beberapa penelitian tentang kinerja sebagai dasar pertimbangan dilanjutkannya penelitian ini. Adapun hasil penelitian yang sesuai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Riset Gap

No	Hubungan Variabel	Temuan Penelitian Terdahulu	
		Berpengaruh Signifikan	Berpengaruh tidak Signifikan
1	Pengaruh/Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	Yousef (2000); Rad dan Yamohama (2006) Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008) Palupi (2011); Eko Santosa (2014)	Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017)
2	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Komitmen organisasional	Yousef (2000); Darwito (2008); Palupi (2011); Eko Santosa (2014)	Ida Bagus Made Juniartha, I Made Wardana, Made Surya Putra. (2016)
3	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Trust	Bartram dan Casimir (2007); Palupi (2011); Eko Santosa (2014)	Mohammad Maskan Alifiahtin Utaminingsih (2017)
4	Pengaruh/Hubungan antara Trust dengan Kepuasan Kerja	Bartram dan Casimir (2007); Palupi (2011)	Eko Santosa (2014)
5	Pengaruh/Hubungan antara Kepuasan kerja	Yousef (2000); Darwito (2008)	Nur Abidin (2014)

	dengan Kinerja		
6	Pengaruh/Hubungan antara Komitmen organisasional dengan Kinerja	Yousef (2000); Darwito (2008)	Gede Dana, Pramitha I Wayan Gede, Supartha I Gede Riana. (2012)
7	Pengaruh/Hubungan antara Trust dengan Kinerja	Bartram dan Casimir (2007)	Acep Suherman (2017)
8	Pengaruh/Hubungan antara Kepemimpinan dengan Kinerja	Yousef (2000); Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008)	Teguh Surtipito (2011)

Adapun obyek penelitian ini akan dilakukan di SoloPeduli Surakarta. SoloPeduli merupakan lembaga sosial yang memiliki visi: Menjadi Lembaga Sosial Percontohan dalam Memberdayakan dan Memandirikan Ummat, dan memiliki Misi, dua diantaranya adalah 1. Mencetak para pejuang sosial yang berkarakter dan berintegritas. 2. Menetapkan prinsip *Good Corporate Government* dalam tata kelola lembaga. Dari misi tersebut sumber daya manusia sangat mendukung suksesnya lembaga SoloPeduli, terutama kepemimpinan. SoloPeduli sebagai lembaga sosial juga pernah mengalami jatuh bangun, namun 10 tahun terakhir mengalami peningkatan yang pesat, baik ditinjau dari jumlah donatur, nominal donator maupun penerima manfaat yang semakin meluas. Semua itu tidak lepas dari manajemen SoloPeduli yang semakin baik.

Berdasarkan uraian diatas, beserta riset gap yang ada maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk menguji secara empiris apakah sebenarnya faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan SoloPeduli dalam menjalankan usahanya? sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan pihak manajemen sebagai pertimbangan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut demi *sustainable* lembaga SoloPeduli Ummat Surakarta agar lebih amanah dan membawa berkah bagi ummat di Surakarta khususnya dan Indonesia pada umumnya, serta harapan ke depan bisa *go internasional*.

METODE

Obyek Penelitian

Sejumlah karyawan yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta merupakan obyek penelitian dalam penelitian ini.

Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan data *cross section*. *Cross section* data adalah pengambilan data obyek penelitian pada waktu tertentu yang diperoleh dari para

karyawan/pegawai yayasan SoloPeduli Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode survey yaitu: “penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan menarik keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah” (Nazir, 2003:56).

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta. Sampel dari penelitian ini adalah pegawai yayasan SoloPeduli Ummat di Surakarta yang berjumlah 70 pegawai, karena populasi digunakan sebagai sampel penelitian, maka tehnik pengambilan sampel digunakan metode sensus.

Teknik Analisis Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah data primer. Metode Pengumpulan data digunakan pendekatan survei dengan menggunakan kuesioner. Pada kuesioner digunakan skala Likert untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian ini.

Analisis Model PLS

Untuk menganalisis data digunakan tehnik analisis *Structural Equation Model* dengan digunakan Software *Partial Least Square*. PLS adalah pendekatan alternative yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covarian menjadi berbasis varian, Ghazali (2006). SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori, sedangkan PLS bersifat *predictive model*. PLS merupakan metode analisis yang powerful, (Wold, 1985 dalam Ghazali, 2006), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya penyebaran data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, misalnya data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, juga bisa digunakan untuk menerangkan keberadaan hubungan antar variable laten.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

Untuk menguji instrument penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil perhitungan computer semua item pada semua variable dinyatakan valid karena r_{item} lebih besar dari r_{table} (r =korelasi). Sedangkan Uji reliabilitas, dari hasil penelitian semua variable (Kepemimpinan, Trust, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja) memiliki Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, jadi bisa dikatakan reliable.

Uji Linieritas

Hasil olah data penelitian diperoleh nilai R^2 sebesar 0,002 dengan jumlah sampel 70, besarnya nilai c^2 hitung = $70 \times 0,000 = 0,000$ sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 90,531. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk meneteksi ada tidaknya pengaruh variabel independen/bebas terhadap variabel dependent//terikat dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$a. Y = a + b_1 X_1$$

$$\text{Trust} = 0,704 \text{ Kepemimpinan}$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1). $a = 6,760$, artinya bila variabel kepemimpinan konstan, maka kepercayaan terhadap pemimpin positif atau tetap ada.

2). $b_1 =$ koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,704.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap trust karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka trust karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.

$$b. Y = a + b_1 X_1$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = 9,577 + 0,637 \text{ Kepemimpinan}$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1). $a = 9,577$, bila kepemimpinan konstan maka komitmen organisasi bernilai 9,577 (positif).

2). $b_1 =$ koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,637. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka komitmen organisasi karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.

$$c. Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\text{Kepuasan Kerja} = 6,348 + 0,446 \text{ Kepemimpinan} + 0,380 \text{ Trust}$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) $a = 6,348$, artinya bila variabel kepemimpinan dan trust konstan, maka kepuasan kerja masih dirasakan ada atau positif

2). $b_1 =$ koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,446.

Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka kepuasan kerja

karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.

- 3). b_2 = koefisien regresi trust sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa trust berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila trust ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.

d. $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$

Kinerja = 0,247 Kepemimpinan + 0,172 Kepuasan Kerja
– 0,023 Trust + 0,229 Komitmen Organisasi

Dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) $a = 13,900$, artinya bila kepemimpinan, *trust*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi konstan maka kinerja positif.
- 2). b_1 = koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,247. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.
- 3). b_2 = koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,172. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.
- 4). b_3 = koefisien regresi *trust* sebesar -0,023. Hal ini menunjukkan bahwa *trust* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila *trust* ditingkatkan, maka kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan menurun.
- 5) b_4 = koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,229. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta, apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan SoloPeduli Ummat Surakarta akan meningkat.

Uji Hipotesa Parsial (Uji t)

Hasil uji hipotesis dapat diringkas sebagai berikut:

- H_1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. (hipotesis 1. terbukti).
- H_2 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. (hipotesis 2. terbukti).

H_3 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Trust/kepercayaan terhadap pemimpin pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. (hipotesis 3 terbukti).

H_4 Trust berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. (hipotesis 4 terbukti).

H_5 Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan nilai signifikansi $0.332 > 0.05$. (hipotesis 5. tidak terbukti).

H_6 Trust berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta, karena nilai signifikansi $0.891 > 0.05$. (hipotesis 6 tidak terbukti).

H_7 Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan tingkat signifikansi $0.134 > 0.05$ (hipotesis 7 tidak terbukti)

H_8 Komitmen Organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta dengan tingkat signifikansi $(0,159 > 0,05)$. (H_8 tidak terbukti).

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Dari hasil olah data pengujian secara simultan antara variabel kepemimpinan, *trust*, kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta terhadap kinerja diperoleh hasil nilai F-test sebesar 7,374 dengan tingkat signifikansi 0,000, karena nilai $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut di atas berpengaruh signifikan secara serempak

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien Determinasi adalah analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, *trust* dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi total (R^2 total) pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta diperoleh nilai 98%, sisanya 2% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini, sebagai contoh kompensasi, motivasi, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui *Trust*

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,446/ positif dan signifikan, hal ini berarti jika kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan pegawai yayasan SoloPeduli Ummat

Surakarta akan meningkat pula demikian juga sebaliknya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Yousef (2000); Rad dan Yarmohammadian (2006) Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008) Palupi (2011); Eko Santosa (2014), hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawan Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pada analisis pengaruh tidak langsung, diketahui kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *trust* dan *trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *trust* mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bartram dan Casimir (2007), Palupi (2011); Eko Santosa (2014). Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Maskan dan Alifiulahtin Utaminingsih (2014), yang dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap *trust*. *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bartram dan Casimir (2007), Palupi (2011), Eko Santosa (2014). Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Eko Santosa (2014) yang menyatakan bahwa *trust* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari pembahasan analisa jalur ini, pengaruh langsung (0,446) lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (0,2675), sedangkan total pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui *trust* sebesar 0,71352 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$, jadi dapat dikatakan *full intervening*, dalam upaya peningkatan kepuasan kerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan dan kepercayaan pegawai terhadap pemimpin agar bias mempertahankan kinerja. Adapun contoh perilaku yang bisa dilakukan pimpinan antara lain: meningkatkan peran sebagai contoh terbaik/figur dan dapat memotivasi bagi karier pegawainya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,247 dan tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa bila kepemimpinan dinaikkan maka kinerja pegawai yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta meningkat walaupun tidak bermakna.

Temuan hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Teguh Suropto (2011) yang hasil penelitiannya dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000); Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008), yang hasil penelitiannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Dari analisis pengaruh tidak langsung diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000); Rad dan Yarmohammadian (2006) Bartram dan Casimir (2007); Darwito (2008); Palupi (2011); Eko Santosa (2014), dalam penelitiannya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, Rofiq Ainur (2017) dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000); Rad dan Darwito (2008). Dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nur Abidin (2014).

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja sedangkan pengaruh tidak langsung juga kurang efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh langsung tidak signifikan, upaya yang dilakukan dengan cukup mempertahankan Kepemimpinan yang ada, kemungkinan sudah optimal terhadap perilaku kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil penelitian ditunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,247, dan tak signifikan. Hal ini berarti bahwa bila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja

akan meningkat pula pada pegawai Yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta meningkat walaupun tidak signifikan.

Dari analisis pengaruh tidak langsung, diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan.

Pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000); Darwito (2008); Palupi (2011); Eko Santosa (2014), penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Made Juniarta, I Made Wardana Made Surya Putra. (2016), dalam penelitian tersebut kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hal ini mendukung penelitian yang dilaksanakan oleh Gede Dana, Pramitha I Wayan Gede, Supartha I Gede Riana. (2012). dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000); Darwito (2008).

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Karena pengaruh tidak langsung dan pengaruh langsung kurang efektif, maka upaya yang harus dilakukan dengan mempertahankan komitmen organisasi dan kepemimpinan yang ada terhadap perilaku kinerja, karena kemungkinan sudah optimal, sehingga hanya perlu dipertahankan strategi yang sudah dilakukan saat ini.

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui *Trust*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,247 dan tidak bermakna, hasil ini berarti bahwa jika kepemimpinan dinaikkan maka kinerja pegawai Yayasan SoloPeduli Ummat Surakarta meningkat walaupun tidak signifikan.

Dari analisis pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *trust*, sedangkan *trust* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *trust* adalah positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Bartram dan Casimir (2007); Palupi (2011); Eko Santosa (2014), Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh

Mohammad Maskan Alifiulahtin Utaminingsih (2014), yang berkesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap *trust*. *Trust* berpengaruh positif dan tak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung riset yang sudah dilakukan oleh Acep Suherman (2017), dan tak mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh oleh Bartram dan Casimir (2007).

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Oleh karena pengaruh langsung dan tidak langsung tidak efektif, maka upaya yang dilakukan dengan mempertahankan *trust* dan kepemimpinan yang ada terhadap perilaku kinerja, karena kemungkinan sudah optimal.

PENUTUP

Simpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat dicapai dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada pegawai Solopeduli Ummat Surakarta
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *trust* pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
4. *Trust* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
6. *Trust* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
7. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta
8. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja
9. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa :
 - a. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta melalui mediasi *trust*, sehingga untuk meningkatkan kepuasan kerja

pegawai SoloPeduli Ummat Surakarta bisa dipilih jalur langsung.

- b. Variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan trust menurut hasil olah data bukan merupakan mediasi hubungan kepemimpinan terhadap kinerja, karena tingkat signifikansi masing-masing hubungan melebihi toleransi yang disyaratkan dalam penelitian ini yaitu 5%. Hal ini berarti kepemimpinan di SoloPeduli sudah bagus/optimal, maka cukup dipertahankan keberlanjutannya untuk mempertahankan kinerja pegawainya.

Saran

- a. Output penelitian ini bisa dimanfaatkan dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan pihak manajemen SoloPeduli Ummat dalam pengambilan keputusan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui peningkatan variable kepemimpinan dan trust, dengan cara memberi contoh berperilaku yang baik, sebagai figure yang jujur, empati terhadap bawahan dan sebagainya.
- b. Dari hasil penelitian ini selanjutnya dapat digunakan untuk evaluasi/pertimbangan perlu tidaknya meningkatkan kepemimpinan dan *trust* dalam rangka meningkatkan kepuasan pegawai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain untuk peningkatan kinerja pedagang kaki lima misal dengan variabel kompensasi, karier, disiplin kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

Bartram, T and Gian Casimir G. 2007. The Relationship Between Leadership and Follower in-role Performance and Satisfaction with The Leader. The Mediating Effects of Empowerment and Trust in The Leader. *International Journal of Operations & Production Management*. 28(1), 4-19.

Darwito. 2008. *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Universitas Diponegoro. Semarang.

Eko Santosa dan Mulyanto. 2014. The Influence of Leadership of Satisfaction with the Mediators of Organizational Commitment and Trust in Leader (Study on Setia Budi University Surakarta). *International Journal of Business Management and Research (IJBMR)* ISSN(P): 2249-6920; ISSN(E): 2249-8036. Vol. 4, Issue 5 Oct 2014, 9-20.

Gede Dana Pramitha, I Wayan Gede Supartha, I Gede Riana. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap*

Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Koperasi Krama Bali. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 1 (2).

Ghozali, Imam. 2006. *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro Semarang.

Handoko, T, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ida Bagus Made Juniarta, I Made Wardana, Made Surya Putra. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Mediasi Kepercayaan kepada Atasan dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Buletin Studi Ekonomi Vol. 21 (2) 181-196.

Luthan, F. 2007. *Organizational Behavior*, Seventh Edt, Mc. Graw-Hill Book Company, Singapore.pp.127-135.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2009. *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia, Jakarta.

Muhammad, Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Mohammad Maskan, Alifilulhahtin Utaminingsih, dan Bambang Soepeno. 2014. *Persepsi Masyarakat Terhadap Kualitas Pelayanan di Terminal Arjosari kota Malang*. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan Vol. 1 No. 1 Edisi Maret 2014: 23-42 ISSN: 2338-4409.

Nur Abidin. 2014. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol11.1 No.2, Hal 1-17.

Palupi, Dyah Ayu Puri. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Pada Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Terhadap Pemimpin Sebagai Mediator Perusahaan PT Ambassador Garmino Sukoharjo*. Tesis. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Sebelas Maret (tidak dipublikasikan).

Rad, Ali Mohammad Mosadegh and Mohammad Hossein Yarmohammadian. 2006. A Study of Relationship between Managers' Leadership Style and Employee's Job Satisfaction. *Journal of Leadership in Health Services*. Vol.19 No. 2. Pp. 11-28.

Simanjuntak, P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga penerbit FE UI. Jakarta.

Suherman, Acep. 2017. *Peranan Kinerja yang Dipengaruhi Trust, Kultur Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Nilai Perusahaan*. Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen), 6 (11). pp. 45-60. ISSN 2088-6969.

Suripto, Teguh. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepercayaan Organisasi dan Kinerja Karyawan*. JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi 2 (1) 63-72.

Yousef, Darwish A. (2000). Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change. *Human Relationship*, Vol 53 (4): 513-537.

Yudiawan Markiz, Setyawan Margono, Irawanto Dodi Wirawan, dan Rofiq Ainur. 2017. The Influences of Leadership Styles, Organizational Communication, and Job Satisfaction toward Employees Job Performance in Doing Construction Jobs: A Study on Three construction Companies in Jakarta. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*. 65(5): 168-180.