

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada PT. Nirmas Pandaan Sejahtera)**

Oleh :

Nur Aini *)

Abdul Qodir Djaelani **)

Aleria Irma Hatneny *)**

Email: aininur.na43@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This research was conducted at a branch company of PT. Nirmas Pandaan Sejahtera Pasuruan Regency. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of leadership style, organizational culture and organizational commitment on the performance of the branch employees of PT. Nirmas Pandaan Sejahtera, Pasuruan Regency, East Java 67156. The population in this study were all employees of the branch of PT. Nirmas Pandaan Sejahtera, totaling 65 employees. The sampling technique in this study used saturated samples. And the analysis used includes instrument testing, normality test, multiple regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing.

The results showed that the variable organizational culture and organizational commitment did not have a significant effect on the performance of the branch employees of PT. Nirmas Pandaan Sejahtera Pasuruan Regency, while the variable of leadership style has a significant effect on the performance of the branch employees of PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.

Keywords: *leadership style, organizational culture and organizational commitment and employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang tidak terlepas di kehidupan sehari-hari pada kehidupan perusahaan. Karena tanpa adanya peran campur tangan sdm didalamnya maka segala aktivitas yang di perusahaan itu tidak akan bisa berjalan, walaupun semua kegiatan bisa diselesaikan dengan teknologi yang ada. Maka dari itu peran sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi dalam perusahaan memang besar dalam perannya, yang mana didalamnya itu harus dapat dikembangkan dengan berbagai macam cara agar nantinya dapat mewujudkan atau menciptakan daya saing tinggi serta dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan diluar.

Salah satu persoalan yang dihadapi oleh perusahaan ialah bagaimana perusahaan itu dapat mempengaruhi dan menciptakan karyawan sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya sebaik mungkin atau memiliki kinerja yang baik yang pada akhirnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Selain itu kinerja juga sangat mempengaruhi dalam pencapaian tingkatan jabatan seseorang (Wibowo, 2010).

Berdasarkan fenomena yang ada, bahwasannya kinerja karyawan yang ada di cabang perusahaan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera saat ini bisa dibilang kurang stabil. Karena dari beberapa karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut dikatakan masih ada yang mengeluh karena suatu hal, itu disebabkan karena pekerjaan yang diterima oleh mereka terutama pada divisi yang ada di perusahaan tersebut terlalu banyak sehingga mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat waktu. Maka dari itu rasa komitmen atas pekerjaannya itu kurang nampak jika dilihat dari aktivitas fisik sehingga bisa menyebabkan pada kinerjanya menurun. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan adalah penentu tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Sehingga salah satu faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan yakni diantaranya adalah dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Selain dari kinerja karyawan, salah satu faktor yang ada di dalam perusahaan yaitu gaya kepemimpinan. Pemimpin harus dapat menunjukkan kualitas keterampilan sebagai pemimpin melalui beberapa model gaya kepemimpinan yang ada. Jadi, pemimpin disini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menggunakan berbagai macam cara. Gaya kepemimpinan yang ada dalam cabang perusahaan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera cenderung memberikan kewenangan dan kebebasan terhadap bawahannya. Bawahan banyak dituntut untuk selalu dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri dan mandiri dalam menyelesaikan tugasnya serta mengembangkan ide-ide yang dimiliki terkait dengan kompetensi yang dimiliki masing-masing karyawan. Jadi disini, pemimpinnya tidak mau tahu gimana caranya dalam penyelesaian tugas, intinya semua tugas yang diberikan oleh pemimpin itu harus dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawannya sesuai dengan target waktu yang diberikan olehnya. Namun, terkait hal tersebut pemimpinnya tetap mengontrol pelaksanaan tugas yang diberikan pada bawahannya agar tetap bisa berjalan yang sesuai dengan kehendaknya. Menurut Fahmi (2014), gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin tentang bagaimana ia bisa mempengaruhi, mengarahkan dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan perintah ketika bekerja.

Selain itu ada juga faktor budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Budaya organisasi pada hakikatnya memiliki peran dan faktor penting untuk dipatuhi oleh karyawan di perusahaan (Sutrisno, 2010). PT. Nirmas Pandaan Sejahtera sebagai satu organisasi disini mempunyai budaya perusahaan

tersendiri, dimana budaya ini mulai terbentuk sejak awal berdirinya perusahaan yaitu pada tahun 2016. PT. Niramas Pandaan Sejahtera cenderung memberikan kebebasan bagi karyawannya untuk berpendapat dan memberikan ide terkait dengan kompetensi yang dipunyai masing-masing. PT. Niramas Pandaan Sejahtera saat ini cenderung lebih mengimplementasikan Revolusi Industri 4.0 dimana karyawan yang tidak termasuk dalam kegiatan proses produksi bisa bekerja kapanpun dan dimanapun dengan bantuan teknologi otomasi. Budaya organisasi pada perusahaan yang menerapkan Revolusi Industri 4.0 cenderung fleksibel dimana beberapa pekerjaan dilakukan secara otomatisasi.

PT. Niramas Pandaan Sejahtera yang cenderung memberikan kebebasan, mempunyai tantangan tersendiri untuk membentuk komitmen organisasi pada kinerja karyawannya. Dimana komitmen terhadap organisasi merupakan sikap pekerja pada keterlibatannya dalam organisasi, kesetiaannya kepada organisasi dan rasa ingin untuk tetap menjadi anggota di organisasi itu. Komitmen organisasi ialah perasaan keterlibatan psikis dan fisik karyawan pada organisasi dimana ia bekerja dan selalu menunjukkan untuk bertahan di organisasi perusahaan (Wirawan, 2013). Kebebasan karyawan untuk beraktivitas fisik, dimana pekerjaan bisa dilakukan di dalam maupun di luar perusahaan, menyebabkan kurang terlihatnya komitmen organisasi pada kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera. Menurut Sopiah (2008) bahwa rasa komitmen yang tinggi pada diri karyawan akan berakibat pada karir karyawan itu sendiri.

PT. Niramas Pandaan Sejahtera yang sebagai cabang perusahaan swasta dari perusahaan PT. Niramas Utama Bekasi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverages product* yang telah berdiri sejak 2016. Perusahaan ini merupakan perusahaan makloon dimana perusahaan induknya terletak di Bekasi Jawa Barat. Saat ini produk yang dihasilkan oleh PT. Niramas Pandaan Sejahtera yaitu berupa Jelly Kemasan *Cup*. Berdasarkan pada latar belakang yang dibahas diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera)”**.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Niramas Pandaan Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.

Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak instansi
Penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak instansi, selain itu juga dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini bagi peneliti selanjutnya dapat bermanfaat dan dapat menjadi bahan acuan pembandingan dan referensi bagi peneliti yang akan datang.

Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tampi (2014) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ialah berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan dengan menggunakan uji F, bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Handayani dan Yunita (2014), meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan”. “Sebagai variabel *variabel independent* ialah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Remunerasi Dan *variable dependent* ialah kinerja karyawan. Penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel budaya organisasi menunjukkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Tinjauan Teori

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Irianto dalam (Sutrisno, 2010), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil prestasi yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas. Kesuksesan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu pada organisasi yang bersangkutan. Maka dari itu, setiap di dalam bagian suatu organisasi perlu dinilai kinerjanya agar kinerja karyawan yang berdampak dalam bagian-bagian suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2011), “kinerja ialah perolehan kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja atas kecekatan atau keahlian yang dimiliki, usaha dan peluang yang ada. Sehingga kinerja karyawan juga mempengaruhi seberapa besar kontribusi karyawan pada organisasi. Sehingga tinggi rendahnya pada kinerja karyawan merupakan tolak ukur terhadap kedayagunaan dan keefektifan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan”.

Indikator kinerja karyawan

Indikator pada kinerja karyawan menurut Bernadin dalam (Mas’ud, 2004) yakni antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu suatu tingkatan dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang telah mendekati kesempurnaan. Dengan kata lain seorang karyawan yang mempunyai kinerja perlu menyesuaikan beberapa cara yang ideal dalam beraktivitas atau telah mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas, yaitu total keseluruhan yang dihasilkan maupun diperoleh dengan kata lain seperti jumlah unit dan jumlah kurun aktivitas yang dapat diselesaikan dari kinerja karyawan di suatu perusahaan.
- 3) Kemandirian, yaitu dimana seorang pekerja dapat menjalankan fungsinya ketika ia melakukan pekerjaan tanpa meminta bantuan bimbingan dari pemimpin/manajer atau meminta campur tangan dari keduanya.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu dimana suatu pekerjaan atau aktivitas dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan waktu yang di targetkan dari awal. Sehingga jika ditarik kesimpulan dengan hasil yang diperoleh dapat dikatakan maksimal untuk waktu yang digunakan untuk aktivitas lainnya.
- 5) Efektivitas, yaitu dimana taraf pemakaian sumber daya manusia organisasi dapat dioptimalkan sebaik mungkin dengan harapan untuk meningkatkan laba atau meminimalkan resiko kerugian dari setiap unit pemakaian yang ada di perusahaan.

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut (Uha, 2013) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan dan seni seseorang untuk memperoleh hasil yang melalui kegiatan dalam mempengaruhi orang lain guna untuk pencapaian tujuan yang sudah direncanakan dan ditentukan sebelumnya”. Sedangkan (Kartono, 2016:153)

berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan dampak yang bernilai kepada orang lain dalam melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah dicanangkan. Maka dari itu seorang pemimpin harus mahir dalam melakukan kepemimpinannya, jika ingin sukses dalam melakukan tugas-tugasnya

Menurut (Hasibuan, 2019:174) terdapat 4 macam gaya kepemimpinan yang ada yakni:

- 1) Gaya Kepemimpinan Otoriter, yaitu apabila kekuasaan dan otoritas sebagian besar mutlak berada pada pimpinan perusahaan. Sehingga ketika mengambil keputusan dan kebijakan hanya ditentukan secara individu oleh pemimpin, namun bawahan tidak terlibat untuk menyampaikan saran atau pendapat, ide, dan pertimbangan ke dalam proses pengambilan keputusan.
- 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif, yaitu jika dalam kepemimpinannya itu dilakukan dengan cara meyakinkan, menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis, menanamkan rasa loyalitas, dan partisipasi terhadap bawahannya. Sehingga pemimpin dengan gaya ini akan mendorong kemampuan bawahan dalam pengambilan keputusan.
- 3) Gaya Kepemimpinan Delegatif, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak peduli pada cara bawahan dalam mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, yang sepenuhnya diserahkan kepada bawahannya. Dan juga atasan sangat jarang memberi arahan pada bawahan. Bawahan banyak dituntut untuk mengembangkan ide-ide kreatifnya.
- 4) Gaya kepemimpinan situasional, yaitu suatu pola perilaku pemimpin dan anggota pengikut dalam kelompok dan situasi yang variatif. Dalam kepemimpinan situasional, tidak ada satu pun cara yang terbaik untuk mempengaruhi orang lain. Sehingga gaya kepemimpinan mana yang harus digunakan terhadap individu atau kelompok tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Pada penelitian ini, gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan condong pada gaya kepemimpinan delegatif. Dimana indikatornya mengacu pada (Payamta, 2005:60) yaitu:

- 1) Mengontrol pelaksanaan dengan memberikan tanggung jawab kepada karyawan.
- 2) Kepercayaan penuh kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 3) Kepercayaan kepada karyawan agar percaya diri dan mandiri serta dapat mewujudkan diri untuk berprestasi.
- 4) Kewenangan kepada karyawan dengan memberikan kebebasan untuk menentukan sendiri cara pelaksanaan tugas maupun pekerjaan.

Teori Budaya Organisasi

Menurut (Priansa dan Garnida, 2013), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem peraturan yang dibuat sejak awal berdirinya perusahaan dengan tujuan untuk dikembangkan, dipatuhi, dan berjalan dalam suatu organisasi sehingga hal tersebut yang menjadikan itu sebagai identitas yang khas di sebuah organisasi, serta dijadikan sebagai panutan di setiap individu ketika bekerja di perusahaan.

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans dalam (Sopiah, 2008) ia berpendapat bahwa indikator budaya organisasi meliputi antara lain:

- 1) Aturan perilaku, dimana terdapat ketentuan-ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan.
- 2) Norma, dimana terdapat penunjang perilaku yang mencakup pedoman bagaimana seseorang dalam melakukan sesuatu berpegang atau menaati norma yang ada.
- 3) Nilai-nilai dominan, dimana terdapat nilai utama yang diinginkan dari organisasi agar bisa dijalankan oleh anggota organisasi.
- 4) Peraturan-peraturan yang ada, dimana terdapat aturan tegas dari organisasi untuk dipatuhi dan dipahami oleh karyawan baru agar keberadannya dapat diterima di organisasi perusahaan.
- 5) Filosofi, yaitu dimana terdapat prosedur-prosedur yang bisa dipercayai oleh anggota organisasi mengenai hal-hal yang disukai oleh karyawan.
- 6) Kondisi organisasi, dimana setiap anggota organisasi di perusahaan dapat mengontrol dirinya ketika berkenaan dengan *klien* ataupun aspek diluar organisasi perusahaan.

Komitmen Organisasi

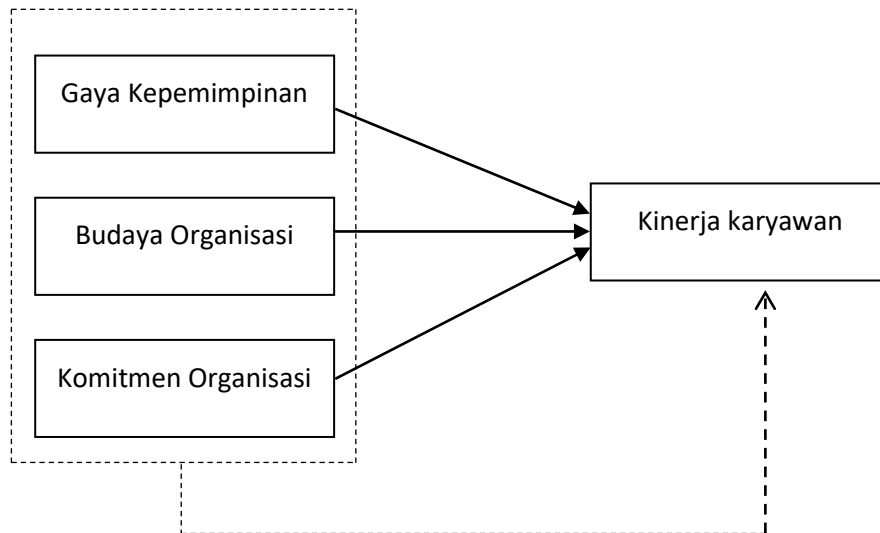
Menurut (Kreitner dan Kinicki, 2013), ia berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan aksi kerja yang penting karena manusia yang memiliki komitmen diharapkan sanggup untuk menunjukkan kesediaan mereka untuk bekerja lebih giat lagi agar dapat mencapai tujuan organisasi dan memiliki kehendak yang besar untuk tetap bekerja di perusahaan. Namun apabila dari individu yang mempunyai rasa berkomitmen yang tinggi pada pekerjaan maka ia melihat bahwa dirinya menjadi sebagai anggota yang utuh pada suatu perusahaan, melihat tentang organisasi dalam hal pribadi, mengabaikan rasa sedikit ketidakpuasan yang ada pada dirinya, dan melihat dirinya masih sebagai anggota organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Darmawan (2013:182) indikator komitmen organisasi terdapat 3 macam yaitu:

- 1) Kebanggaan dapat bekerja di perusahaan
- 2) Kesetiaan pada organisasi perusahaan
- 3) Keinginan untuk tetap berkarir di perusahaan

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber: dikembangkan oleh peneliti

Keterangan:

- >: Pengaruh Parsial
 ----->: Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
 H2: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
 H3: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.
 H4: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nirmas Pandaan Sejahtera.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan maret 2020 sampai bulan juni 2020.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan yakni berada di PT. Nirmas Pandaan Sejahtera yang beralamat di Jln Randupitu-Gunung Gangsir No.13, Nogosari, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur 67156.

Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera yang berjumlah 65 orang karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:81) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh populasi. Karena populasi karyawan di PT. Niramas Pandaan Sejahtera berjumlah 65 karyawan atau kurang dari 100 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Metode menggunakan metode teknik pengumpulan data kuesioner (angket). Teknik pengumpulan data dengan cara membagikan serangkaian kuesioner berisi pernyataan yang akan dijawab oleh responden.

Definisi Operasional Variabel Penelitian**Gaya Kepemimpinan**

Menurut Thoha (2013:49) Gaya kepemimpinan adalah suatu pola tingkah laku yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi bawahannya dalam bekerja guna untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan sebelumnya.

Budaya Organisasi

Menurut Robbin dalam Sopiah (2008) budaya organisasi merupakan sebuah falsafah yang menuntun kebijakan organisasi terhadap karyawan dengan tujuan untuk dijadikan sebagai arahan ketika karyawan melakukan pekerjaan sehingga mereka tahu apa saja perilaku-perilaku yang diterapkan dan hal-hal apa saja yang tidak boleh dilakukan ketika bekerja.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006:31) “komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain yaitu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”.

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai dan Basri, 2005:10) mengemukakan definisi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok dalam menjalankan suatu pekerjaan yang diterima dan menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan dengan harapan untuk memperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai KMO	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,595	VALID
2	Budaya Organisasi	0,736	VALID
3	Komitmen Organisasi	0,587	VALID
4	Kinerja Karyawan	0,787	VALID

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel dapat disimpulkan valid, karena nilai yang ada pada tabel menunjukkan diatas 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,675	4	RELIABEL
2	Budaya Organisasi	0,713	4	RELIABEL
3	Komitmen Organisasi	0,727	3	RELIABEL
4	Kinerja Karyawan	0,828	5	RELIABEL
Total			16	

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel dapat disimpulkan reliabel, karena nilai yang ada pada pada tabel menunjukkan diatas 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		65	65	65	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15,94	16,34	12,29	20,88
	Std. Deviation	2,371	2,374	2,021	2,880
Most Extreme Differences	Absolute	,131	,148	,135	,180
	Positive	,085	,085	,102	,092
	Negative	-,131	-,148	-,135	-,180
Kolmogorov-Smirnov Z		1,054	1,195	1,087	,646
Asymp. Sig. (2-tailed)		,217	,115	,188	,798

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat, maka nilai yang didapat dari setiap variabel menunjukkan diatas 0,5. Sehingga nilai yang ada pada masing-masing variabel dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.513	3.069		3.752	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.532	.141	.439	3.767	.000
	BUDAYA ORGANISASI	-.060	.150	-.050	-.403	.688
	KOMITMEN ORGANISASI	.153	.179	.108	.854	.396

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari persamaan regresi linier sebelumnya, maka bisa dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 11,513, maka kinerja karyawan nilainya 11,513.
- Diperoleh koefisien regresi positif antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja, dengan demikian apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan pula.
- Diperoleh koefisien regresi negatif antara variabel budaya organisasi dengan variabel kinerja, dengan demikian apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja mengalami penurunan.
- Diperoleh koefisien regresi positif antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja, dengan demikian apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka kinerja mengalami kenaikan pula.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.519	3.069		3.754	.000		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.534	.142	.439	3.764	.000	.938	1.066
	BUDAYA ORGANISASI	-.063	.150	-.052	-.420	.676	.842	1.188
	KOMITMEN ORGANISASI	.152	.180	.107	.848	.399	.806	1.241

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF) yaitu 1,066 pada variabel gaya kepemimpinan, 1,188 pada variabel budaya organisasi dan 1,241 pada variabel komitmen

organisasi. Sehingga dari hasil regresi tersebut tidak adanya multikolonieritas dengan variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.034	2.117		1.906	.061
GAYA KEPEMIMPINAN	-.145	.098	-.191	-1.477	.145
BUDAYA ORGANISASI	.050	.103	.066	.485	.629
KOMITMEN ORGANISASI	-.062	.124	-.070	-.500	.619

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi semua variabel > dari 5%. Hasil tersebut menunjukkan tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi ini

Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.848	3	38.949	5.737	.002 ^a
	Residual	414.167	61	6.790		
	Total	531.015	64			

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Dari tabel diatas diperoleh signifikansi dengan nilai sebesar 0,002 yang berarti dibawah 0,05. Dari tabel 4.13 maka memberikan makna bahwa nilai kepercayaan 100%, secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, budaya orgnisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Niramas Pandaan Sejahtera.

b. Uji t (Parsial)

Tabel 4.14

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.513	3.069		3.752	.000
GAYA KEPEMIMPINAN	.532	.141	.439	3.767	.000
BUDAYA ORGANISASI	-.060	.150	-.050	-.403	.688
KOMITMEN ORGANISASI	.153	.179	.108	.854	.396

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2020

Pada Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel gaya kepemimpinan 0,000 hal tersebut dibawah 0,05. Sehingga dikatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera.
- 2) Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel budaya organisasi 0,688 hal tersebut diatas 0,05. Sehingga dikatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera.
- 3) Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh t-uji untuk variabel komitmen organisasi 0,396 hal tersebut diatas 0,05. Sehingga dikatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.15
Koofisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.469 ^a	.220	.182	2.60569

- a. Predictors:
b. (Constant), KOMITMEN ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan hasil dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,220. Dan hasil tersebut memiliki implikasi bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan(X_1), budaya organisasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 22,0 %. Sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

Penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya ialah:

1. Keterbatasan penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Niramas Pandaan Sejahtera dan untuk mengukur kinerja karyawan ada banyak variabel yang dapat digunakan peneliti akan tetapi yang diteliti oleh peneliti disini hanya menggunakan 3 variabel yaitu hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.
2. Penelitian ini hanya menggunakan 65 responden, jumlah yang tidak terlalu besar dan dalam penelitian peneliti tidak bisa melihat secara langsung, mengantisipasi dan mengetahui responden yang hanya asal menjawab dalam penyebaran kuesioner.

Saran

1. Kepada perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dijelaskan tersebut bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, Diharapkan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan utama saat memberikan arahan atau memimpin untuk menunjang kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan informasi.

2. Kepada peneliti

Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain agar bisa mendapatkan dan memperoleh hasil yang lebih maksimal dan bisa lebih efisien.

Daftar Pustaka

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku Jakarta : Salemba Empat.

Luthans, Fred (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organisasional* (konsep dan aplikasi). BP Universitas Diponegoro, Semarang.

Payamta. 2005. *Gaya Kepemimpinan: Perkembangan dan Kepemimpinan Dalam Era Global*. Telaah, Volume 2 Nomor 1, AMP YKPN.

Priansa, D Juni dan Garnida Agus. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Professional*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Sopiah., 2008. *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset.

Sugiyono., 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono., 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Media Group.

Thoha, Miftah 2013 “*Kepemimpinan dalam manajemen*” Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja*. Jakarta: Cetakan Kedua.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Nur Aini *) Alumni Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Islam Malang

Abdul Qodir Djaelani **) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang

Aleria Irma Hatneny ***) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Malang