

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan
Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus CV. Engkok Soki)**

Oleh :
Saipullah*)
Afi Rahmat Slamet**)
Mohammad Rizal***)

Email: saifullah960526@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to examine the influence of the Organizational Committee, Leadership Styles, and Work Communication on Employee Performance in PT. CV. Angkok Soki. This study uses quantitative research. The data used were primary data obtained using a questionnaire by taking a population sample of 42 respondents.

This study used analytical SPSS using tools such as Validity, Reliability, Normality Test, Heteroscedasticity Test, Multicollinearity Test, Multiple Regression Test, F Test, and T Test and measured using Likert scale. Where the results of the analysis depend on the scores obtained from the respondents.

The results of this study are (1) Organizational Commitment has no significant impact on employee performance (2) Leadership style has a positive and significant impact on employee performance (3) Work Communication has a positive and significant impact on employee performance.

***Keywords:* Organizational Commitment, Leadership Style, Work Communication Performance.**

Pendahuluan

Latar Belakang

Perusahaan dikatakan maju dan berkembang tidak hanya didasarkan pada sumber daya, modal yang berupa teknologi dan aset yang berlimpah, akan tetapi sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perusahaan, baik secara kelompok maupun secara individu. Sumber daya manusia merupakan inisiator dan penggerak upaya dalam kelancaran aktivitas peningkatan kemajuan perusahaan.

Perusahaan jasa konstruksi CV. Engkok Soki harus bersaing dengan perusahaan konstruksi lainnya untuk menarik kepercayaan masyarakat, instansi dan pemerintah untuk mendapatkan keuntungan, untuk tujuan yang ditetapkan, maka perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki secara optimal, terutama sumber daya manusia. Ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja.

Komitmen organisasi merupakan keadaan karyawan yang memilih instansi tertentu dengan bertujuan untuk tetap menjadi karyawan dalam sebuah instansi (Kharis:2010).

Gaya kepemimpinan yaitu suatu cara yang menghasilkan dari perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Manajer juga bisa menunjukkan kualitas keterampilan untuk pemimpin melalui beberapa model gaya kepemimpinan yang ada. Jadi, pemimpin disini dapat memberikan peningkatan kinerja dalam berbagai hal.

Komunikasi yaitu sebuah penerima atau pengiriman informasi antara dua orang atau lebih secara efektif, agar komunikasi berjalan dengan baik. Komunikasi tidak hanya memberi informasi saja, komunikasi juga mengenai tentang cara berinteraksi dalam sebuah organisasi secara baik (Firmansyah 2016: 31).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus CV. Engkok Soki).**

Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Engko Soki
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki
3. Apakah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki
4. Apakah komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki

Tujuan Masalah

1. Supaya memahami pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki.
2. Supaya memahami pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki.
3. Supaya memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki.
4. Supaya memahami pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Engkok Soki.

Tinjauan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang lebih menekankan pada rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan serta mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:09)

Menurut Fahmi (2015:29) Kinerja karyawan adalah gambaran hasil dari kenaikannya sebuah kegiatan atau ketentuan dalam tercapainya tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi, sebagaimana dituangkan dalam perumusan rencana strategis di sebuah organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi yaitu sebuah perilaku karyawan terhadap organisasinya itu sendiri, karyawan yang berkomitmen selalu melakukan pekerjaannya dengan baik untuk menjadikan organisasinya lebih maju.

Luthans (2011:147) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai:

- a. Berperan tangguh untuk tetap menjadi anggota organisasi
- b. Mempunyai rasa kemauan yang tinggi dalam meningkatkan organisasinya
- c. Kepercayaan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai organisasinya

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:27) mengatakan yaitu “Pemimpin merupakan seorang anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan-tujuan kelompok. Seorang pemimpin juga merupakan penyalur bagi pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Hal ini berarti seorang pemimpin memiliki sejumlah besar masalah kekuasaan”.

Menurut Rivai (2014:42) “Gaya Kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai”.

Komunikasi Kerja

Menurut Umam (2012:36) “Komunikasi merupakan segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar, dan negosiasi”.

Dari pengertian diatas komunikasi merupakan suatu interaksi untuk memberitahukan informasi ke pihak lain berupa percakapan atau gagasan guna mendapatkan pengertian yang sama.

Penelitian terdahulu

Nurandini (2014) Judul skripsi “Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai Perumnas Jakarta)”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perumnas Jakarta. Dengan hasil yang menunjukkan variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Febriyanti (2016) Dengan judul skripsi “Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Sub.Divisi Regional III.2. Tanjung Karang Bandar Lampung”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis penelitian

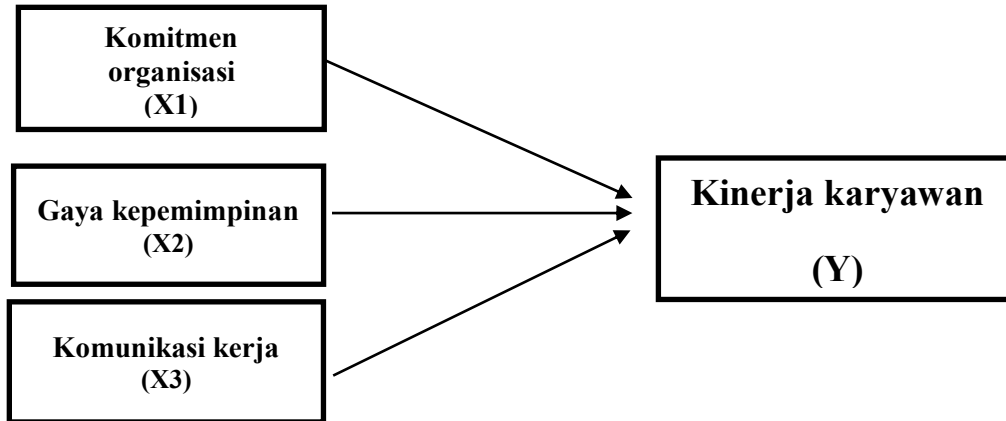
H1: Secara simultan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki.

H2: Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki.

H3: Secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki.

H4: Secara parsial Komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki.

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif, yang bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014:36).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Engkok Soki, Jl. Bintang Mosir, Desa Bintang Mosir, Kec. Benua Kayong, Kab. Ketapang Prov. Kalimantan Barat.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang diperlukan oleh peneliti agar memenuhi hasil yang maksimal yang dilakukan pada bulan Agustus 2020 sampai bulan Januari 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan penelitian ini adalah pada karyawan CV. Engkok Soki yang berjumlah 42 karyawan.

Jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi diambil sebagai sampel oleh sebab itu penelitian ini disebut penelitian sampel jenuh (sampel sensus). Menurut Sugiyono (2014: 118) Teknik sampel jenuh merupakan sebuah teknik dalam menentukan sampel bila dalam anggota populasi digunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil.

Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas

3. Keandalan
 4. Kehadiran
 5. Kemampuan
- b. Komitmen organisasi
- Indikator komitmen organisasi yaitu:
1. Kemauan
 2. Kesetiaan
 3. Kebanggaan
- c. Gaya kepemimpinan
- Indikator gaya kepemimpinan yaitu:
1. Sifat
 2. Kebiasaan
 3. Tempramen
 4. Watak
 5. Kepribadian
- d. Komunikasi kerja
- Indikator komunikasi kerja yaitu:
1. Pemahaman
 2. kesenangan
 3. pengaruh kepada sikap
 4. Hubungan yang semakin baik
 5. Tindakan

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif primer diolah dengan SPSS. 20

Hasil Uji Instrument Uji Validitas

Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.666	0.304	Valid
	Y.2	0.800	0.304	Valid
	Y.3	0.839	0.304	Valid
	Y.4	0.832	0.304	Valid
	Y.5	0.795	0.304	Valid
Komitmen Organisasi	X1.1	0.692	0.304	Valid
	X1.2	0.378	0.304	Valid
	X1.3	0.714	0.304	Valid
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.721	0.304	Valid
	X2.2	0.908	0.304	Valid
	X2.3	0.861	0.304	Valid
	X2.4	0.773	0.304	Valid
	X2.5	0.873	0.304	Valid
Komunikasi Kerja (X3)	X3.1	0.778	0.304	Valid
	X3.2	0.668	0.304	Valid
	X3.3	0.546	0.304	Valid
	X3.4	0.735	0.304	Valid
	X3.5	0.542	0.304	Valid

Maka gambar data diatas dinyatakan valid dan layak untuk melanjutkan ke pengujian selanjutnya

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,847	0,60	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X1)	0,111	0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan(X2)	0,886	0,60	Reliabel
4	Komunikasi Kerja (X3)	0,676	0,60	Reliabel

Maka data diatas dinyatakan diterima atau reliabel karena nilai *Cronbathh's Alpha* > 0,60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.07999033
Most Extreme	Absolute	.126
Differences	Positive	.126
	Negative	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.814
Asymp. Sig. (2-tailed)		.521

Maka hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,521, hal ini menunjukkan bahwa Signifikansi > Probabilitas alpha (0,05) maka data tersebut dikatakan normal

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,519	4,379		2,630	,012
Komitmen Organisasi	-,251	,234	-,160	-1,072	,290
Gaya Kepemimpinan	-,248	,089	-,417	-2,797	,008
Komunikasi Kerja	-,042	,096	-,067	-,435	,666

Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,290, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,008 dan variabel komunikasi kerja memiliki nilai 0,666, Maka dapat disimpulkan pada variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga variabel terhindar dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Komitmen Organisasi	.932	1.073
Gaya Kepemimpinan	.901	1.110
Komunikasi Kerja	.844	1.184

Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan komunikasi kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10,0. Data diatas nilai VIF dari variabel komitmen organisasi (X1) adalah 1,073, nilai VIF dari variabel gaya

kepemimpinan (X2) adalah 1,110 dan nilai VIF dari variabel komunikasi kerja (X3) adalah 1,184 maka model regresi ini terbebas dari persoalan multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.071	7.410		-.010	.992
Komitmen Organisasi	.220	.403	.068	.546	.588
Gaya Kepemimpinan	.521	.120	.547	4.343	.000
Komunikasi Kerja	.348	.169	.269	2.066	.046

$$Y = -0.071 + 0.220 X_1 + 0.521 X_2 + 0.348 X_3 + e$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut, maka hasil yang diperoleh seperti berikut:

- Y = Jika variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja.
- α = Yaitu nilai konstanta yang bernilai negatif artinya jika dalam model terdapat x1 komitmen organisasi, x2 gaya kepemimpinan dan x3 komunikasi kerja nilai 0 maka variabel y kinerja karyawan akan bernilai konstanta atau tetap .
- b1 = Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) positif maka menyatakan bahwa jika variabel penelitian komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan CV. Engkok Soki meningkat, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- b2 = Koefisien regresi penelitian variabel gaya kepemimpinan (X2) bernilai positif, hal ini menyatakan apabila variabel penelitian gaya kepemimpinan naik, maka kinerja karyawan CV. Engkok Soki akan naik juga, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
- b3 = Koefisien regresi penelitian variabel komunikasi kerja (X3) bernilai positif, hal ini menyatakan apabila variabel penelitian komunikasi kerja naik, maka kinerja karyawan CV. Engkok Soki akan naik juga, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	149.024	3	49.675	10.642	.000 ^b
1 Residual	177.381	38	4.668		
Total	326.405	41			

Maka disimpulkan bahwa nilai F hitung 10,642 nilai sig. F 0,000 (0,000<0,05) maka secara simultan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki.

Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.071	7.410		-.010	.992
Komitmen Organisasi	.220	.403	.068	.546	.588
Gaya Kepemimpinan	.521	.120	.547	4.343	.000
Komunikasi Kerja	.348	.169	.269	2.066	.046

Dari hasil analisis tabel diatas dapat dilihat bahwasannya nilai signifikan variabel komitmen organisasi nilai signifikansinya 0.588 berada diatas 0,05 sehingga pada variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial sedangkan gaya kepemimpinan nilai signifikansinya $0.000 < 0.05$ dan komunikasi kerja nilai signifikansinya $0.046 < 0.05$ sehingga variabel secara parsial gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Uji R² (Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.414	2.161

Dari tabel tabel diketahui bahwa *Adj R Square* sebesar 0,414. Hal ini berarti sebesar 41,4% maka Kinerja karyawan mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja. Dan sisanya diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Engkok Soki.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Saputra (2020) bahwa variabel komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Engkok Soki. Artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka akan diikuti pula meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Febriyanti (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

c. Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan bahwa Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Engkok Soki. Dengan begitu apabila komunikasi kerja dalam suatu perusahaan semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu Febriyanti (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Simpulan

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja.

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa:

1. Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.
4. Komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

1. Untuk penelitian ini menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja.
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan CV. Engkok Soki
3. Data- data yang di olah dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner jadi data tersebut dikelola hanya berdasarkan apa yang dikumpulkan dari kuesioner.

Saran

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan dari keterbatasan tersebut peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Dapat menambahkan beberapa responden penelitian lain.
 - b. Dapat menambahkan beberapa lokasi penelitian lain.
 - c. Dapat dikembangkan dengan melakukan metode pengumpulan data seperti wawancara atau observasi agar data yang dihasilkan lebih akurat dan relevan.
2. Bagi Perusahaan
CV. Engkok Soki perlu melakukan peningkatan komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Firmansyah, Hilman Dan Acep, Syamsudin. 2016. Organisasi dan Manajemen Bisnis. Yogyakarta: Ombak.
- Fahmi, I. 2016. Pengantar Manajemen SDM Konsep & Kinerja (Pertama). Jakarta: Mytra Wacana Media.
- Febriyanti, Rensus. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karta Api Indonesia. Universitas Lampung.
- Kartono, Kartini, Dr. 2010. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

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

- Kharis, Abdul. 2010. Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern. Tesis. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Luthans, Pred. 2011. Prilaku Organisasi. (Alih Bahasa V. A Yuwono Dkk). Jakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rasda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .Edisi 6. PT. Raja Grafindo.
- Umam, Khairul, Nurjaman, & Kader. 2012. Komunikasi & Publik Relations. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Saifullah*) Adalah Alumni FEB Unisma

Afi Rahmat Slamet**) Adalah Dosen Tetap Unisma

Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap Unisma