

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh :

BENITA AYU WIDYANINGRUM

B100140353

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar)**

PUBLIKASI ILMIAH

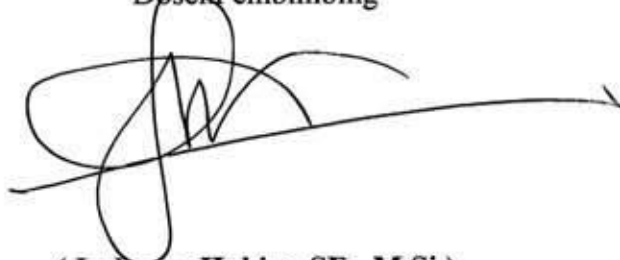
Oleh :

BENITA AYU WIDYANINGRUM

B100140353

Telah di periksa dan disetujui untuk di uji oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'L' followed by a horizontal line extending to the right.

(Lukman Hakim, SE., M.Si)

NIDN : 0605067001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEMPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANIASAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kusumahadi Santosa di Karanganyar)**

Oleh :

BENITA AYU WIDYANINGRUM
B100140353

**Telah dipertahankan di depan Dewan Pengujian
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 26 Mei 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan penguji :

1. Dra. Chuzaimah, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Wuryaningsih DL, M.M.
(Sekretaris Dewan penguji)
3. Lukman Hakim, S.E., M.Si.
(Anggota Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**



(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan diebarkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 7 juli 2018

Penulis



Benita Ayu Widyaningrum

B100140353

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan PT. Kusumahadi Santosa di Kranganyar)**

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi Santosa, (2) untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi santosa, (3) untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi santosa, (4) untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Kusumahadi santosa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sempel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data menggunakan: (1) uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, (2) uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinieritas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas, (3) uji analisis data, yaitu analisis linier berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: (1) uji kualitas data, kuesioner budaya organisasi dan kepemimpinan dinyatakan valid dan reliabel, sedangkan kuisisioner komitmen organisasi dan kinerja karyawan terdapat beberapa pernyataan yang tidak valid, (2) uji asumsi klasik, tidak terjadi kesalahan dalam asumsi klasik, (3) hasil uji analisis data, diperoleh hasil: (a) hasil uji linier berganda menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi mempunyai nilai koefisien regresi paling besar, sehingga variabel budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya, (b) hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh masing-masing setiap variabel mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, (c) hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, (d) hasil uji koefisien determinasi diperoleh angka koefisien R Square sebesar 0,590 atau 59%, artinya variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu menerangkan variabel kinerja karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa sebesar 59% dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to: (1) to analyze the influence of organizational culture on employee performance PT. KusumahadiSantosa, (2) to analyze the influence of leadership on employee performance of PT. Kusumahadisantosa, (3) to analyze the influence of organizational commitment to employee performance of PT. Kusumahadisantosa, (4) to analyze the influence of organizational culture, leadership and organizational commitment to the performance of employees of PT. Kusumahadisantosa. This research is a quantitative research. Sempel used in this research is as many as 30 respondents by using purposive sampling technique. Data analysis method used: (1) data quality test, that is validity and reliability test, (2) classical assumption test, multicollinearity test, normality test and heterokedastisity test, (3) data analysis test, multiple linear analysis, t test, F test and test of determination. The result of the research data analysis indicates that: (1) data quality test, organizational culture questionnaire and leadership are valid and reliable, while the organizational commitment questionnaire and employee performance are some invalid statements, (2) classical assumption test, no errors in assumption (a) multiple linear test results showed that the regression coefficient of organizational culture variable has the greatest regression coefficient value, so that organizational culture variable is the most dominant variable affecting employee performance compared with other variables, (b) result of t test indicate that organizational culture variable, leadership and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance, this is indicated by each each variable has significant value greater than 0,05, (c) shows that organizational culture, leadership and organizational commitment the results of coefficient of determination obtained by R Square coefficient value of 0,590 or 59%, it means organizational culture variable, leadership and organizational commitment able to explain variabel employee performance at PT. KusumahadiSantosa is 59% and the remaining 41% is influenced by other variables outside the model.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Organizational Commitment and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang melimpah mengharuskan suatu organisasi untuk memikirkan bagaimana cara memanfaatkan dan mengelolanya secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia yang mefokuskan pada kinerja karyawan tentunya dapat membantu organisasi dalam menciptakan berbagai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mengerjakan suatu tujuan yang akan dicapai perusahaan (Djuremi, 2016:1). Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks, secara

tidak langsung menuntut setiap perusahaan untuk lebih perhatian agar sanggup bertahan dan berkembang. Permasalahan yang kemudian muncul adalah bagaimana cara untuk menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal, karena kinerja suatu karyawan yang optimal akan menjadi tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas kerja.

Untuk memecahkan suatu permasalahan yang muncul perusahaan perlu membangun budaya organisasi yang lebih kuat, karena budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggotanya, selain itu menciptakan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi anggota-anggota didalam organisasi agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan yang kemudian berpengaruh terhadap kinerjanya, serta diperlukan juga komitmen organisasi yang berada didalamnya, dengan memberikan perhatian dan membuat karyawan percaya terhadap komitmen organisasi sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 62) budaya organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan, dan beraksi terhadap lingkungan yang beragam. Budaya Organisasi menurut Robbins (2008: 5) adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama.

Menurut Robbins (2014: 249) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang dilaksanakan (Fahmi, 2013:68). Peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi sangat penting karena merupakan penentu keberhasilan untuk mencapai visi dan misi serta tujuan diorganisasi. Tetapi jika didalam organisasi tersebut tidak terdapat seseorang yang bisa memimpin dengan baik maka

organisasi tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan sebelumnya (Robbins, 2014: 277).

Griffin (2004:15), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Luthans (2012: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengeskpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Menurut Moeheriono (2013: 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Menurut Kasmir (2014: 182) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Betapa pentingnya peran kinerja karyawan didalam perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompeten merupakan salah satu upaya meningkatkan kemajuan produktifitas yang lebih tinggi. Proses pengukuran dan keaktifan mengelola kinerja karyawan dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi saat ini dilihat sebagai hal yang penting untuk pengembangan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Pada penelitian ini akan dibahas permasalahan yang ada di PT. Kusumahadi Santosa, perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 30 responden di PT. Kusumahadi Santosa. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode

purposive sampling dengan kriteria (1) karyawan tetap, (2) karyawan maksimal supervisor, (3) karyawan bekerja lebih dari 5 tahun. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis uji t, uji F dan determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
BO_1	0,642	0,361	Valid
BO_2	0,395	0,361	Valid
BO_3	0,415	0,361	Valid
BO_4	0,383	0,361	Valid
BO_5	0,472	0,361	Valid
BO_6	0,436	0,361	Valid
BO_7	0,450	0,361	Valid
BO_8	0,574	0,361	Valid
BO_9	0,477	0,361	Valid
BO_10	0,672	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas uji vliditas budaya organisasi (X₁) dapat diketahui bahwa dari 10 butir pertanyaan yang diuji semua hasilnya dinyatakan valid, dikarenakan nilar_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil tersebut juga membuktikan 100% butir pertanyaan budaya organisasi dapat digunakan atau layak dianalisis.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X₂)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KP_1	0,749	0,361	Valid
KP_2	0,596	0,361	Valid
KP_3	0,791	0,361	Valid
KP_4	0,799	0,361	Valid
KP_5	0,593	0,361	Valid
KP_6	0,736	0,361	Valid
KP_7	0,901	0,361	Valid
KP_8	0,873	0,361	Valid
KP_9	0,815	0,361	Valid
KP_10	0,813	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas uji vliditas kepemimpinan (X_2) dapat diketahui bahwa dari 10 butir pertanyaan yang diuji semua hasilnya dinyatakan valid, dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hasil tersebut juga membuktikan 100% butir pertanyaan kepemimpinan dapat digunakan atau layak dianalisis.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KO_1	0,532	0,361	Valid
KO_3	0,874	0,361	Valid
KO_4	0,786	0,361	Valid
KO_5	0,668	0,361	Valid
KO_6	0,754	0,361	Valid
KO_7	0,902	0,361	Valid
KO_8	0,639	0,361	Valid
KO_9	0,667	0,361	Valid
KO_10	0,769	0,361	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas uji validitas komitmen organisasi (X_3) yang pada awalnya terdapat 10 butir pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut, kemudian dikarenakan dalam analisis yang dilakukan tidak valid karena dalam variabel ini terdapat 1 variabel yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus dan menjadi 9 butir pertanyaan. Dengan 9 butir pertanyaan dihasilkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan 1 butir pertanyaan yang dihapus mempunyai nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} sehingga dikatakan tidak valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
KK_1	0,671	0,361	Valid
KK_2	0,615	0,361	Valid
KK_3	0,683	0,361	Valid
KK_4	0,578	0,361	Valid
KK_5	0,561	0,361	Valid
KK_8	0,396	0,361	Valid
KK_9	0,375	0,361	Valid

KK_10	0,571	0,361	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel diatas uji validitas Kinerja Karyawan (Y) pada awalnya terdapat 10 butir pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut, kemudian dikarenakan dalam analisis yang dilakukan tidak valid karena dalam variabel ini terdapat 2 variabel yang tidak memenuhi syarat tidak digunakan atau dihapus dan menjadi 8 butir pertanyaan. Dengan 8 butir pertanyaan dihasilkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka pertanyaan dinyatakan valid. Sedangkan 2 butir pertanyaan yang dihapus mempunyai nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} sehingga dikatakan tidak valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,711	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,778	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (X3)	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,698	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan adalah valid, karena Cronbach's Alpha lebih besar dari ketentuan, dimana nilai ketentuannya adalah 0,60 oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabile.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Multikolinieritas

Tabel 6
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya	0,852	1,174	Tidak terjadi korelasi
Organisasi	0,987	1,013	Tidak terjadi korelasi
Kepemimpinan	0,845	1,183	Tidak terjadi korelasi
Komitmen Organisasi			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa variabel tersebut terbebas dari multikolinearitas, karena nilai variance inflation factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

3.3.2 Uji Normalitas

Tabel 7
Ringkasan Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
0,955	0,513	Data berdistribusi normal

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.12 dapat dinyatakan bahwa dengan menggunakan metode *kolmogorow-smirnov* yang menggunakan nilai residual terlihat nilai *asyp.sig* 0,955 lebih besar dari pada 0,05 maka dapat dinyatakan data penelitian terdistribusi secara normal.

3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 8
Ringkasan Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.
Budaya organisasi	1,153	0,259
Kepemimpinan	0,780	0,442
Komitmen organisasi	0,139	0,891

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil hasil perhitungan tabel 4.13 menunjukkan bahwa variabel independen (budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi memiliki

kesamaan varian dari residual atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Koefisien β	T	Sig.
(constant)	10,125		
Budaya organisasi(X_1)	0,621	3,068	0,005
Kepemimpinan(X_2)	0,252	2,224	0,035
Komitmen organisasi(X_3)	0,387	3,358	0,002
F	12,484		
Sig.	0,000	Ajusted R Square	0,543
R Square	0,590		

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis diatas dengan menggunakan persamaan analisi regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,125 + 0,621 X_1 + 0,252 X_2 + 0,387 X_3 + e$$

Interpretasi :

- 1) a = konstanta, nilai konstanta positif sebesar 10,125 hal ini menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi konstan 0, maka Kinerja naik sebesar 10,125.
- 2) b_1 = Koefisien regresi Budaya Organisasi, bernilai positif sebesar 0,621. Hal ini berarti jika budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja, dengan catatan variabel lain konstan.
- 3) b_2 = Koefisien regresi Kepemimpinan, bernilai positif sebesar 0,252. Hal ini berarti bahwa jika Kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja, dengan catatan variabel lain konstan.

- 4) b_3 = Koefisien regresi Komitmen Organisasi, bernilai positif sebesar 0,387. Hal ini berarti bahwa jika Komitmen Organisasi ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja, dengan catatan variabel lain konstan.
- 5) Nilai Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,621 nilai ini merupakan nilai yang terbesar dibandingkan dengan variabel lain. Hal ini berarti Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan.

3.6 Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009: 88). Dengan ketentuan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 maka variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap pengaruh (Y).

Dari tabel uji hipotesis diatas terlihat bahwa untuk variabel budaya organisasi(X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,068 yang signifikannya 0,005. Secara analisi nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2,055 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk variabel kepemimpinan(X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,224 yang signifikannya 0,035. Secara analisi nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2,055 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan yang terdapat berdasarkan tabel uji hipotesis diatas hasil untuk variabel komitmen organisasi(X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar

3,358 yang signifikannya 0,002. Secara analisis nilai signifikan lebih kecil dari pada 0,05 atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} 2,055 serta sesuai dengan ketentuan bahwa nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan variabel Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Uji F

Uji F digunakan untuk melihat variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama (Ghozali, 2009: 88). Dari tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} 12,484 yang signifikannya 0,000 maka sesuai dengan ketentuan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 artinya secara keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat, sehingga memiliki model yang fit atau layak dilakukan penelitian

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kusumahadi Santosa Kranganyar. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis uji kesesuaian model pada uji t didapat nilai untuk variabel Budaya Organisasi = 3,068, variabel Kepemimpinan diperoleh nilai = 2,224, dan untuk variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai = 3,358, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis uji kesesuaian model pada uji F menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara

bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan memiliki model yang fit atau layak dilakukan penelitian. Hal ini dapat dilihat dari nilai sig. $0,000 < 0,05$.

3. Berdasarkan hasil pengujian uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,590 atau 59%. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya 41% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.2 Keterbatasan Penulis

1. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Waktu memasukan surat penelitian di PT tidak terlalu mudah diperlukan beberapa waktu yang cukup untuk mendapatkan surat ijin.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan di Bab VI diatas peneliti mengambil saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan, diharapkan pada setiap variabel yang diajukan terutama variabel budaya organisasi yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah inovasi & berani mengamil resiko, perhatian dalam hal rinci, orientasi hasil, orientasi tim serta keagresifan. Sebaiknya pimpinan perusahaan tetap mempertahankan perilaku tersebut dalam rangka mempengaruhi kinerja karyawan. kepemimpinan dan komitmen organisasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu bersifat adil, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi serta komitmen berkelanjutan dan komitmen afektif, sehingga sebaiknya perusahaan dapat menciptakan dan

mempertahankan lebih baik lagi. Dari penelitian ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan diperusahaannya.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan menggunakan judul yang sama, diharapkan menambah variabel yang diperlukan, karena tidak hanya tiga variabel tersebut yang mempengaruhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal Dan Saima Shafiq. 2014. "The Impact Of Organization Cultur On Organizational Performance: A Case Study Of Telecom Sector". *Global Jornal Of Management Business Research: A Adminiatrasion And Manajement, Volume 13 Issue 3, 2014.*
- Djuremi. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang". *Jurnal Of Manajemen, Volume 2 No. 2 Maraet 2016.*
- Ida, Frans. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)". *Jurnal Ilmiah Untang Semarang, Vol 4 No. 3, 2015.*
- Lina, Dewi. 2014. "Analisi Pengaruh Kepemimpinan Dan Budya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis, Volume 14 No. 1 Maret 2014.*
- Maramis, Enrico. 2013. "Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tabungan Negara (Perseo) Cabang Manado". *Jurnal EMBA, Volume 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 955-963.*
- Oemar, Yohanas. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kamampuan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Pada BBAPEDA Kota Pekan Baru". *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 11 No. 1 Maret 2013.*
- Oktavianus, Doni. 2013. "Gaya Kepemimpinan Dan Budya Organisasi Pengaruhnya Terhadap kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado". *Jurnal EMBA, Vol. 1 No. 4 Desember 2013, Hal . 151-159. ISSN 2303-1174.*

- Kurniawan, Dedek. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan". *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol 14 No. 02 Oktober 2014.
- Surgiyati, Gita. 2006. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai". *Serat Aciy-Jurnal Ilmiah UNTANG Semarang*.
- Tobing, Diana. 2009. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* , Vol 11, No. 1, Maret 2009. Hal 31-37.