

ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NESIA PAN PASIFIC CLOTHING DI NGADIROJO

Yunita Dwi Lestari, Lukman Hakim, S.E., M.Si

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Nesia Pan Pasific Clothing di Ngadirjo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *purposive sampling* dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan PT Nesia Pan Pasific Clothing yang telah memenuhi syarat dan jumlah responden sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 skala *likert*. Analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: komitmen organisasi, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze organizational commitment and leadership style on the performance of employees of PT Nesia Pan Pasific Clothing in Ngadirjo. This research is a type of quantitative research, the sampling technique of this research is non-probability sampling with purposive sampling method by distributing questionnaires to employees of PT Nesia Pan Pasific Clothing who have met the requirements and the number of respondents as a sample in this study were 50 people. Source of data used in this research is primary data. The measurement scale used in this study is 5 Likert scale. Data analysis used SPSS version 20. The results of the analysis in this study indicate that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance and leadership style has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: organizational commitment, leadership style, employee performance

1. PENDAHULUAN

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan

bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun ketrampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2015).

SDM akan nampak keberhasilannya jika mendapatkan komitmen karyawan. Dengan memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Andayani & Soehari, (2019) mendefinisikan komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan seseorang dengan organisasi, perasaan kewajiban terhadap organisasi tersebut. Andayani & Soehari, (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan tingkat seorang karyawan mengidentifikasi organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi, tidak mungkin meninggalkan pekerjaannya tersebut. Upaya untuk membentuk sebuah organisasi yang baik di perlukan adanya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang baik.

Gaya kepemimpinan ialah suatu sifat tingkah laku seorang pemimpin dalam memimpin sebuah perusahaan. Kinerja organisasi tidak luput dari komitmen organisasi. Pasalnya untuk menjalankan suatu organisasi dibutuhkan komitmen yang sama artinya menjalankan perintah atau tanggung jawab. Jika karyawan sudah mempunyai komitmen yang ditunjukkan kepada organisasinya, maka komitmen

tersebut harus dijalankan terlebih dahulu. Tidak semua karyawan dapat menjalankan komitmennya tersebut. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Maka dari itu, untuk menata sebuah organisasi dibutuhkan sifat kepemimpinan, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan etos kerja yang baik. Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangatlah penting untuk membangun sebuah organisasi yang baik. Setiap orang yang mempunyai jiwa kepemimpinan, pasti mempunyai watak kepemimpinan yang berbeda-beda. Watak itulah yang menjadi gaya seorang pemimpin untuk memimpin sebuah organisasi. Dan peran kinerja karyawan sangatlah penting untuk membangun sebuah organisasi.

Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut Hasibun (2016) Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang kebersihan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha, dan kesempatan. Meskipun seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik, tetapi tidak didukung oleh motivasi besar, maka pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Efektivitasnya pekerjaan tugas seseorang tergantung kepada cara gaya kepemimpinan atau efektifitas yang dibentuk oleh pemimpin perusahaan. Maka dari itu kinerja bergantung kepada gaya kepemimpinan yang efektif.

Penjabaran tersebut menunjukkan bahwa kolaborasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi akan berpengaruh yang luar biasa terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat membentuk sebuah komitmen karyawan terhadap organisasinya. Timbulnya gaya kepemimpinan yang efektif dan menimbulkan kinerja karyawan yang baik, dan timbul sebuah komitmen yang dialami oleh karyawan agar setia terhadap perusahaannya. Timbulnya komitmen organisasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesetiaan karyawan terhadap perusahaannya dapat teruji dengan baik.

Dengan melihat uraian diatas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Komitmen Organsiasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nesia Pan Pasific Clothing Di Ngadirojo”.

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pegumpulan data yang saya lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan di PT Nesia Pan Pasific Clothing. Pada penelitian ini melakukan penarikan sampel secara Non Probability Sampling yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Metode analisa data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan uji analisa regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASA

3.1 Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

	Nilai Kolmogorov-Smirnov	Keterangan
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,485	Normal

Berdasarkan data dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *asympt.sig* 0,180 > 0,05 maka dapat dikatakan data yang dihasilkan memiliki data yang berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,938	1,066	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	0,938	1,066	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan data tabel 2 menunjukkan bahwa setiap variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 dan memiliki VIF < 10,00 maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolineritas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepemimpinan	0,972	Homoskedastisitas
Komunikasi	0,309	Homoskedastisitas

Berdasarkan data dari tabel 3 menunjukkan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki nilai sig. > *level of sig* 0,05 maka dapat dikatakan data yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2 Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error
Konstanta	5,480	3,381
Komitmen Organisasi	0,293	0,144
Gaya Kepemimpinan	0,596	0,135

Berdasarkan data dari tabel 4 memperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,548 + 0,293 X_1 + 0,596 X_2 + e \quad (1)$$

Model regresi diatas bila dijelaskan masing-masing koefisien variabelnya menjadi:

- Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0,293 bernilai positif, mempunyai arti apabila lingkungan kerja pada PT Nesia Pan Pasific Clothing meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.
- Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,596 bernilai positif, mempunyai arti apabila budaya organisasi pada PT Nesia Pan Pasific Clothing meningkat maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square
1	0,596	0,355

Berdasarkan data dari tabel 5 menunjukkan bahwa hasil perhitungan untuk nilai R Square (R^2) diperoleh dengan nilai 0,355 atau 35,5% yang berarti variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan (variabel independen) dapat menjelaskan variasi yang ada dalam variabel kinerja karyawan (variabel dependen) sebesar 35,5% sedangkan sisanya ($100\% - 35,5\% = 64,5\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
12,952	3,20	0,000	Mempunyai Pengaruh Bermakna

Berdasarkan data dari tabel 6 menunjukkan bahwa nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,952 > F_{tabel} 3,20$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	2,137	2,008	0,038	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan	4,424	2,008	0,000	Berpengaruh

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nesia Pan Pasific Clothing diterima.

Hasil riset ini didukung dan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian Anggun Cahyani dkk. (2020) dan Suhardi dkk., (2021b), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kajian literatur juga mengindikasikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari kondisi lapangan komitmen organisasi (X1) memiliki nilai sig $0,038 < 0,05$, dan $t_{hitung} 2,137 > t_{tabel} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3.3.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Nesia Pan Pasific Clothing diterima. Gaya Kepemimpinan merupakan pendekatan seseorang ketika memimpin untuk mendorong orang-orang bergerak menuju dan mencapai keinginannya. Itu adalah tentang bagaimana seorang berperilaku saat memimpin bawahan. Gaya mempengaruhi cara mengelola, memberikan arahan, mengimplementasikan rencana, membimbing, dan memotivasi bawahan.

(Haryanto n.d.) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andayani dan Soehari (2019) dan Didin Achmad Jaenudin (2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari kondisi gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai $\text{sig} < 0,00 < 0,05$, dan $t_{\text{hitung}} 4,424 > t_{\text{tabel}} 2,008$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4. PENUTUP

Penelitian ini dilakukan dengan mengambail sampel sebanyak 50 orang responden yang merupakan karyawan PT Nesia Pan Pasific Clothing yang berada di Ngadirojo. Responden dalam peneloitian ini didominasi oleh perempuan 54% sedangkan laki-laki 46%, usia responden 20-30 tahun sebesar 24%, usia 30-40 tahun sebesar 70%, dan usia >40 tahun sebesar 6%. Pendidikan terakhir dari responden lulusan SMA sebesar 38%, lulusan S1 sebesar 40%, dan lulusan S2 sebesar 22%. Temuan dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Anggun Cahyani, R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020a). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Anggun Cahyani, R., Sundari, O., Dongoran, J., Ekonomika, F., Universitas, B., Satya, K., & Salatiga, W. (2020b). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 3, Issue 1).
- Haryanto, D. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. INDYFERYTO GROUP YOGYAKARTA*.
- Mappatompo, A. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI MAKASSAR* (Vol. 8).
- Muzaki Pengaruh Kepemimpinan Terhadap, H., Muzaki Dosen Manajemen, H., dan Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap, F. (n.d.). *AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*.
- Suhardi, A., Ismilasari, I., dan Jasman, J. (2021a). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., dan Jasman, J. (2021b). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124.
- Abdi Setiawan, SE., M.Si, Siswa Pratama, SE., M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BINTANG ANUGERAH SEJAHTERA.
- Kartono, Kartini, (2008) : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Samsuddin, H. (2018). KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, (2002), “ Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen, Edisi Pertama, Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet