

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HEAD OFFICE PT X

Muhamad Galih Putra Kislandar<sup>1)</sup>, Dewi Susita<sup>2)</sup>, Suherman<sup>3)</sup>  
Universitas Negeri Jakarta

Correspondence		
Email: galihkislandar@gmail.com	No. Telp: +6282210753390	
Submitted: 28 December 2023	Accepted: 7 January 2024	Published: 8 January 2024

### ABSTRACT

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT X. 2) Pengaruh dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT X. 3) Pengaruh dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT X. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei menggunakan kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 109 karyawan (total sampling). Teknik analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mengolah dan menganalisis hasil data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh yang bersifat positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta adanya pengaruh secara simultan yang bersifat positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis semakin kompetitif dan pesat seiring dengan berkembangnya teknologi dan informasi. Keunggulan kompetitif perusahaan dapat dicapai melalui kinerja yang optimal dan maksimal dari sumber daya manusia yang berkontribusi di dalamnya. Dalam upaya mencapai kinerja perusahaan yang optimal dan kompetitif sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut. Menurut Dessler (2019), menjelaskan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Penurunan kinerja karyawan ini dapat terlihat dari data Ketercapaian KPI (Key Performance Indicator) Tahunan Karyawan PT X tahun 2020 - 2022 berikut ini:

Tabel 1 Tingkat Ketercapaian KPI Tahunan

LOKASI KERJA	TAHUN	KETERCAPAIAN TARGET KERJA
Head Office	2020	83%
	2021	76%
	2022	72%

Sumber: HR Personnel PT X. Data diolah oleh peneliti 2023

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Diperkuat dengan hasil wawancara kepada 10 karyawan menunjukkan bahwa pimpinan pada PT X menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Namun dalam penerapannya masih terdapat kekurangan yang dirasakan seperti pimpinan sering terlambat masuk kerja, bekerja tidak sesuai jam kerja, tidak mampu memberikan motivasi kepada bawahan, dan kurangnya perhatian kepada bawahan.

Selain dari masalah gaya kepemimpinan, berdasarkan penjelasan dan data yang diterima dari HR Personalia PT X menunjukkan data bahwa sejalan dengan penurunan kinerja karyawan terdapat juga penurunan komitmen karyawan yang dapat dilihat dari data turnover berikut ini :

Tabel 2 Data Turnover Karyawan (Staff)

LOCATION	Year	DESCRIPTION	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	YTD
Head Office	2021	resign	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	19
		existing	89	92	92	91	92	92	90	90	90	93	91	91	134,5
		turnover	1,12%	1,09%	1,09%	2,20%	1,09%	3,26%	2,22%	1,11%	3,33%	1,08%	2,20%	1,10%	14,13%
	2022	resign	1	3	3	2	3	1	1	3	1	2	0	3	23
2022	existing	93	92	95	94	94	95	99	97	102	102	106	109	147,5	
	turnover	1,08%	3,26%	3,16%	2,13%	3,19%	1,05%	1,01%	3,09%	0,98%	1,96%	0,00%	2,75%	15,59%	

Sumber: HR Personnel PT X. Data diolah oleh peneliti 2023

Komitmen organisasi memiliki hubungan dengan turnover dan absensi karyawan di dalam perusahaan. Komitmen yang tinggi dalam diri karyawan akan membuatnya lebih loyal dan cenderung bertahan dalam organisasi (Luthans, 2015). Menurut Gillies, turnover karyawan berada pada tingkat yang normal apabila berada pada angka 5% hingga 10%. Lebih dari 10% berada pada tingkat yang terbilang tinggi (Santoso, 2014). Tingginya tingkat turnover ini menunjukkan rendahnya rasa komitmen yang ada dalam diri karyawan PT X, khususnya pada lokasi kerja Head Office. Komitmen yang rendah dalam diri karyawan tersebut dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi serta kurangnya kesadaran untuk berkontribusi dalam diri karyawan akan membuat perusahaan sulit untuk mencapai kinerja yang optimal, sedangkan perusahaan tentu memiliki target yang perlu dicapai setiap tahunnya.

Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andayani Asih dan Soehari Tjiptogoro Dinarjo (2019) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan BNSP”, hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BNSP.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang nantinya juga akan berpengaruh terhadap kemajuan dari organisasi itu sendiri.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kebaruan dari berbagai penelitian sebelumnya, karena penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan retail terkemuka di Indonesia. Dimana dari berbagai penelitian terdahulu yang menjabarkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, peneliti belum menemukan pembahasan variabel tersebut dalam perusahaan retail, sehingga penelitian ini dapat memberikan sudut pandang baru terkait pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dari sudut pandang perusahaan retail.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab (Herawati & Ermawati, 2020). Kinerja dapat diukur menggunakan lima dimensi (A. A. P. Mangkunegara, 2017), seperti:

1. Kualitas kerja, yaitu sejauh mana hasil kerja memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu sejauh mana hasil kerja memenuhi target kuantitas yang ditetapkan.
3. Kerjasama, yaitu sejauh mana karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dalam mencapai tujuan bersama.
4. Tanggung jawab, yaitu sejauh mana karyawan mampu memenuhi tanggung jawab yang diberikan dan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil.
5. Inisiatif, yaitu sejauh mana karyawan mampu mengambil inisiatif dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi dan meningkatkan kinerja.

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan anggota tim atau bawahan dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2019). Bass dan Riggio juga mengklasifikasikan gaya kepemimpinan menjadi dua yaitu: gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass & Riggio, 2016).

Gaya kepemimpinan Transformasional berfokus pada pemimpin yang berupaya untuk menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya dengan cara yang lebih mendalam daripada hanya memenuhi tugas-tugas rutin. Gaya ini bertujuan untuk merubah pandangan, perilaku, dan nilai-nilai para pengikut, sehingga menciptakan perubahan yang positif dan signifikan dalam organisasi atau kelompok (Bass & Riggio, 2016). Gaya kepemimpinan transformational juga dapat diukur melalui beberapa dimensi seperti *Idealized Influence* (Kharisma), *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspirasional), *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual), dan *Individualized Consideration* (Perhatian Individual).

### Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah nilai-nilai yang ada di dalam diri karyawan yang terdiri dari loyalitas dan kepercayaan yang membuat dirinya memiliki perasaan terikat dengan organisasi tempat mereka berada (Köse & Köse, 2017). Pendapat yang sama yang diungkapkan oleh Robbins and Judge yang juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga dimensi (Robbins & Judge, 2019), yaitu :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
Komitmen afektif yaitu perasaan emosional seorang karyawan yang terjadi karena ikatannya dengan organisasi dan keyakinan-keyakinan dalam dirinya.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)  
Komitmen normatif yaitu sebuah perasaan dimana karyawan merasa memiliki kewajiban untuk bertahan di dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis.
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)  
Komitmen berkelanjutan yaitu suatu perasaan dimana nilai ekonomi yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam organisasi akan lebih menguntungkan bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia merasa dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

### METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Sebanyak 109 orang yang merupakan seluruh karyawan level staff Head

Office PT X termasuk dalam populasi dan juga sampel (Total Sampling). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, yang mana data primer didapatkan dari hasil wawancara, kuesioner, dan observasi, serta data sekunder yang mana didapatkan dari perusahaan dan literatur akademis yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk melakukan pengolahan data. Skala yang digunakan dalam penelitian adalah likert dengan 4 alternatif jawaban dimulai dari 1 yang mana berarti sangat tidak setuju, sampai dengan 4 yang mana berarti sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Untuk memberikan gambaran tentang objek dalam penelitian ini, maka responden dalam penelitian dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Tabel selanjutnya merupakan hasil yang diperoleh mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini:

Tabel 3 Karakteristik Responden

Kategori	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	68	62,4 %
	Wanita	41	37,6 %
Usia	18 – 20 Tahun	5	4,6 %
	21 – 30 Tahun	75	68,8 %
	31 – 40 Tahun	23	21,1 %
	41 – 50 Tahun	4	3,7 %
	> 50 Tahun	2	1,8 %
Masa Kerja	1 – 3 Tahun	73	67 %
	4 – 6 Tahun	21	19,3 %
	7 – 9 Tahun	9	8,2 %
	> 9 Tahun	6	5,5 %
Pendidikan Terakhir	SMA/Sederajat	11	10,1 %
	D3	31	28,4 %
	S1	67	61,5 %
	S2	0	0 %

Sumber: Data diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria sebanyak 62,4% dan perempuan sebanyak 37,6%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah karyawan pria lebih banyak dibandingkan karyawan wanita. Selanjutnya, jawaban responden dengan kategori usia 18-20 tahun sebanyak 5 responden (4,6%), usia 21-30 tahun sebanyak 75 responden (68,8%), 31-40 tahun sebanyak 23 responden (21,1%), 41-50 tahun sebanyak 4 responden (3,7%), dan usia >50 tahun sebanyak 2 responden (1,8%). Dari data tersebut dapat diketahui mayoritas responden berada di kategori usia 21-30 tahun dengan jumlah 75 karyawan (68,8%). Kemudian, jawaban responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 73 responden (67%), masa kerja 4-6 tahun sebanyak 21 responden (19,3%), masa kerja 7-9 tahun sebanyak 9 responden (8,2%), dan masa kerja >9 tahun sebanyak 6 responden (5,5%). Dari data tersebut dapat diketahui mayoritas responden memiliki masa kerja 1-3 tahun dengan jumlah 73 karyawan (67%). Selain itu, responden dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 11 responden (10,1%), D3 sebanyak 31 responden (28,4%), dan S1 sebanyak 67 responden (61,5%). Dari data tersebut diketahui bahwa mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 dengan jumlah 67 karyawan (61,5%).

## Uji Validitas

Tabel 4 Hasil Uji Validitas

	Butir	r-hitung	r-tabel	Ket
<b>Variabel Gaya Kepemimpinan</b>	X1.01	0,735	0.1865	Valid
	X1.02	0,672	0.1865	Valid
	X1.03	0,737	0.1865	Valid
	X1.04	0,695	0.1865	Valid
	X1.05	0,745	0.1865	Valid
	X1.06	0,697	0.1865	Valid
	X1.07	0,741	0.1865	Valid
	X1.08	0,664	0.1865	Valid
	X1.09	0,699	0.1865	Valid
	X1.10	0,654	0.1865	Valid
	X1.11	0,726	0.1865	Valid
	X1.12	0,634	0.1865	Valid
	X1.13	0,718	0.1865	Valid
	X1.14	0,725	0.1865	Valid
	X1.15	0,775	0.1865	Valid
	X1.16	0,680	0.1865	Valid
	X1.17	0,792	0.1865	Valid
	X1.18	0,659	0.1865	Valid
	X1.19	0,779	0.1865	Valid
	X1.20	0,728	0.1865	Valid
	X1.21	0,683	0.1865	Valid
	X1.22	0,742	0.1865	Valid
	X1.23	0,737	0.1865	Valid
	X1.24	0,705	0.1865	Valid
<b>Variabel Komitmen Organisasi</b>	X2.01	0.869	0.1865	Valid
	X2.02	0.851	0.1865	Valid
	X2.03	0.801	0.1865	Valid
	X2.04	0.821	0.1865	Valid
	X2.05	0.847	0.1865	Valid
	X2.06	0.801	0.1865	Valid
	X2.07	0.866	0.1865	Valid
	X2.08	0.838	0.1865	Valid
	X2.09	0.851	0.1865	Valid
	X2.10	0.825	0.1865	Valid
	X2.11	0.837	0.1865	Valid
	X2.12	0.800	0.1865	Valid
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>	Y.01	0.853	0.1865	Valid
	Y.02	0.812	0.1865	Valid
	Y.03	0.803	0.1865	Valid

Y.04	0.799	0.1865	Valid
Y.05	0.751	0.1865	Valid
Y.06	0.812	0.1865	Valid
Y.07	0.816	0.1865	Valid
Y.08	0.814	0.1865	Valid
Y.09	0.802	0.1865	Valid
Y.10	0.806	0.1865	Valid
Y.11	0.818	0.1865	Valid
Y.12	0.805	0.1865	Valid
Y.13	0.806	0.1865	Valid
Y.14	0.798	0.1865	Valid
Y.15	0.791	0.1865	Valid
Y.16	0.814	0.1865	Valid
Y.17	0.791	0.1865	Valid
Y.18	0.849	0.1865	Valid
Y.19	0.802	0.1865	Valid
Y.20	0.790	0.1865	Valid
Y.21	0.811	0.1865	Valid
Y.22	0.854	0.1865	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Berdasarkan tabel 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang digunakan untuk mengkaji gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan bernilai valid. Hal ini dapat diartikan bahwa semua pernyataan yang diberikan kepada responden, dapat digunakan untuk mengkaji dan meneliti terkait dengan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut, serta hubungan diantara ketiganya.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	.958	24	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	.960	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	.975	22	Reliabel

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.36634698
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		1.321
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 6 diatas menunjukkan hasil uji normalitas. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai signifikansi menunjukkan angka 0,061 yang lebih besar dari syarat minimum 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa residual variabel-variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat untuk dapat dilakukan uji statistik parametrik.

Uji Linearitas

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	14605.579	39	374.502	6.069	.000
		Linearity	11942.799	1	11942.799	193.553	.000
		Deviation from Linearity	2662.780	38	70.073	1.136	.318
	Within Groups		4257.504	69	61.703		
	Total		18863.083	108			

Tabel 8 Hasil Uji Linearitas Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	15134.410	24	630.600	14.206	.000
		Linearity	14081.882	1	14081.882	317.238	.000



Komitmen Organisasi	Deviation from Linearity	1052.528	23	45.762	1.031	.439
	Within Groups	3728.672	84	44.389		
	Total	18863.083	108			

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 7 dan 8 diatas menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel independen dan vairabel dependen. Dari hasil pengujian terlihat bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi 0,00 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara masing-masing memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja karyawan.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.884	3.069		1.265	.208		
	Gaya Kepemimpinan	.297	.095	.259	3.128	.002	.319	3.136
	Komitmen Organisasi	1.122	.143	.650	7.847	.000	.319	3.136

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 9 menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas, yang menentukan apakah pada model regresi terdapat korelasi antar satu atau semua variabel independen dalam penelitian ini. Model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Influence Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF lebih kecil dari 5 atau nilai signifikansi < 0,05 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi gaya kepemimpinan 0,002 dan komitmen organisasi 0,000, kemudian nilai VIF sebesar 3,136 < 5, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresi diterima dikarenakan nilai VIF memenuhi syarat yakni kurang dari 5.

### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	Unstandardized Residual
Correlation Coefficient		1.000	.845**	.019



Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Sig. (2-tailed)	.	.000	.844
		N	109	109	109
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.845**	1.000	.034
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.729
		N	109	109	109
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.019	.034	1.000
		Sig. (2-tailed)	.844	.729	.
		N	109	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 10 Diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi antara *unstandardized residual* dengan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,844, dan nilai korelasi antara *unstandardized residual* dengan variabel komitmen organisasi sebesar 0,729. Dengan begitu, dapat disimpulkan tidak terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan atau tidak terdapat masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel lebih besar dari 0,05.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.884	3.069		1.265	.208
	Gaya Kepemimpinan	.297	.095	.259	3.128	.002
	Komitmen Organisasi	1.122	.143	.650	7.847	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 11 Merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dari tabel tersebut didapatkan persamaan :

$$Y = 3,884 + 0,297 X1 + 1.122 X2$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah 3,884. Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi konstan ( $X=0$ ) maka nilai dari kinerja karyawan adalah 3,884.
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan adalah 0,297. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel gaya kepemimpinan naik sebesar satu satuan, dan diasumsikan nilai variabel lain tetap, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,297. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- Nilai koefisien komitmen organisasi adalah 1,122. Nilai tersebut dapat diartikan jika variabel komitmen organisasi naik sebesar satu satuan, dan diasumsikan nilai variabel lain

tetap, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 1,122. Dari hal tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.884	3.069		1.265	.208
Gaya Kepemimpinan	.297	.095	.259	3.128	.002
Komitmen Organisasi	1.122	.143	.650	7.847	.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Kriteria pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, atau nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, atau nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Sementara itu, hipotesis yang digunakan pada uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### Hipotesis 1

$H_0$  = Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_a$  = Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hipotesis 2

$H_0$  = Komitmen Organisasi (X2) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_a$  = Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Untuk mendapatkan nilai t-tabel , terlebih dahulu menghitung degree of freedom (df) dengan cara sebagai berikut :

$Df = \text{Jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$

$$= 109 - 3$$

$$= 106$$

Dari hasil perhitungan diatas, jika nilai df sebesar 106 dan taraf signifikansi 5 % atau 0,05, maka nilai t-tabel yang digunakan adalah 1.98260. Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki t hitung sebesar 3.128 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.98260, serta memiliki nilai signifikansi 0.002 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki t hitung sebesar 7.847 yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.98260, serta memiliki nilai signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Dari hasil-hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini Ho ditolak dan Ha diterima.

## Uji F

Tabel 13 Hasil Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14485.802	2	7242.901	175.394	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4377.280	106	41.295		
	Total	18863.083	108			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 13 di atas menunjukkan hasil dari uji F simultan. Dari tabel tersebut didapatkan nilai Fhitung sebesar 175.394. Sedangkan nilai Ftabel dapat diketahui dengan cara mengurangi jumlah sampel dengan jumlah variabel bebas ( $df = n-k$ ) atau  $109 - 2 = 107$ . Berdasarkan perhitungan, nilai F-tabel dari 107 adalah 3,08 sehingga nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel yaitu  $175.394 > 3,08$ . Sementara itu nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Oleh karena itu, berdasarkan hasil perbandingan antara F-hitung dan F-tabel, serta perbandingan antara nilai signifikansi, maka Ho dinyatakan ditolak, dan Ha diterima. Dalam artian lain, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.876 <sup>a</sup>	.768	.764	6.426	2.125
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah oleh peneliti. 2023

Tabel 4.18 Menunjukkan hasil dari pengujian koefisien determinasi. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,768 atau 76,8%. Dapat disimpulkan bahwa

pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 76,8%, sedangkan 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan hasil variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t-hitung yang lebih besar dibanding t-tabel ( $3.128 > 1.98260$ ), serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 0,297. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin sesuai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan di PT X, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT X. Sebaliknya, apabila nilai-nilai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan PT X tidak sesuai, maka akan rendah pula kinerja karyawan di PT X.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t, didapatkan hasil variabel komitmen organisasi memiliki nilai thitung yang lebih besar dibanding ttabel ( $7,847 > 1,98010$ ), serta memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi menunjukkan koefisien regresi yang didapatkan sebesar 1,122. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan semakin tinggi komitmen yang ada dalam diri karyawan Head Office PT X, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT X. Sebaliknya, apabila semakin buruk dan semakin rendah komitmen yang ada dalam diri karyawan Head Office PT X, maka akan rendah pula kinerja karyawan pada PT X.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima). Dari hasil uji F juga menunjukkan hasil yang sejalan, dimana dari hasil perbandingan Fhitung dan Ftabel diperoleh nilai Fhitung sebesar 175,394 dimana lebih besar dari Ftabel yang memiliki nilai 3,08 sehingga nilai Fhitung  $>$  Ftabel yaitu  $175,394 > 3,08$ . Sementara itu nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,00 < 0,05$ . Dari hasil pengujian yang dilakukan dan nilai yang didapatkan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Head Office PT X.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya sesuai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, begitupun sebaliknya.
- b. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen yang tertanam dalam diri karyawan terhadap perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, begitupun sebaliknya.
- c. Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT X.

## SARAN

Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan mengevaluasi kembali peran pimpinan dalam perusahaan, beban kerja tiap karyawan, kompensasi, dan fasilitas serta pelatihan yang diberikan kepada karyawan, karena hal ini seharusnya dapat membuat karyawan lebih mudah memberikan kinerja yang optimal serta bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab. Sebagai upaya meningkatkan kesesuaian gaya kepemimpinan, perusahaan disarankan mengevaluasi kembali para pimpinan diperusahaan untuk dapat menjadi teladan bagi bawahan, mampu memotivasi serta memberikan perhatian kepada bawahan masing-masing. Sebagai upaya meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, serta melakukan benchmarking dengan kondisi pasar, sehingga mampu memberikan benefit terbaik kepada karyawan sehingga karyawan merasa sangat diuntungkan dan enggan untuk meninggalkan perusahaan.

## Referensi

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 1(63), 1–18.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2014). *Managing Performance: Performance Management in Action*. Kogan Page Publishers.
- Aslam, S. (2020). *The impact of leadership style and innovation on organizational performance : evidence from banking sector of Pakistan*. University of the West of Scotland.
- Baig, S. A., Iqbal, S., Abrar, M., Baig, I. A., Amjad, F., Zia-ur-Rehman, M., & Awan, M. U. (2021). Impact of leadership styles on employees' performance with moderating role of positive psychological capital. *Total Quality Management & Business Excellence*, 32(9–10), 1085–1105. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665011>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2016). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.

- Cahyadi, M. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Retensi Pegawai Kontrak Di BAPPEDA LITBANG Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5508. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i10.p11>
- Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Donkor, F., Dongmei, Z., & Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*, 11(2), 215824402110088. <https://doi.org/10.1177/21582440211008894>
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Gary Yukl. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guterres, L. F. D. C., Armanu, A., & Rofiaty, R. (2020). The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance. *Management Science Letters*, 1497–1504. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.12.017>
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen* (Andi (ed.)). Andi Offset.
- Hamid, N., Asy, A., Adnan, A., & Shaleha, W. M. (2021). Etos Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Hotel Claro Kota Kendari. *Jurnal Valuasi*, 1(1), 200–215.
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance*.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 2(02), 16–33. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i01.922>
- Hidayati, T., & Rahmawati. (2016). The Effect On The Job Satisfaction Organization, Performance Of Employees Commitment, And Service Performance. *Kinerja : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 1–12.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 44(1), 31–39.

- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Kawiana, I. G. P. (2018). The influence of organizational culture, employee satisfaction, personality, and organizational commitment towards employee performance. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21744/irjmis.v5i3.666>
- Kholiq, D. A., & Miftahuddin, M. (2019). Effect Of Job Embeddedness, Job Satisfaction, And Organizational Commitment On Employee Turnover Intention. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8154>
- Köse, S. D., & Köse, T. (2017). The Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment of Healthcare Personnel. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 54–59. <https://doi.org/10.9790/487X-1901025459>
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior* (13th ed.). Paul Ducham.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (8th ed.). PT. Refika Adiatma.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment* (1st ed., Vol. 1).
- Miner, J. B. (2005). *Organizational Behavior 2: Essential Theories of Process and Structure*. M. E. Sharpe.
- Na-Nan, K., Kanthong, S., Joungrakul, J., & Smith, I. D. (2020). Mediating Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment between Problems with Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 64. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030064>
- Nasir, M. (2022). Situational Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance. *Golden Ratio of Data in Summary*, 2(1), 06–15. <https://doi.org/10.52970/grdis.v2i1.210>
- Pally, Y. F. N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 14(1), 140–147.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Gava Media.
- Renyut, B. C., Modding, B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(11), 18–29.

- Riwu, L., Pellokila, I. R., & Malelak, M. L. (2022). *The Influence of Transformational Leadership Style, Organizational Commitment and Working Spirit on Employee Performance*.  
<https://doi.org/10.2991/assehr.k.220301.026>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Simbolon, S. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Bintang Mas Indonesia Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 69–84. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1730>
- Siregar, E., Luddin, M. R., & Suyatno, T. (2019). The Effect of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior Toward Service Quality at Universitas Kristen Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 3(1), 58–73.  
<https://doi.org/10.21009/IJHCM.03.01.06>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Andi Offset.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work Behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Sudriamunawar. (2006). *Kepemimpinan Peran Serta dan Produktivitas*. Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Jurnal Manajemen*, 9(1).
- Wahyudi, I., & Basra, J. (2022). Analisis Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Pelayanan Publik Dan Kapasitas SDM (Studi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba). *Nobel Management Review*, 3(1), 1–14.  
<https://doi.org/10.37476/nmar.v3i1.2690>
- Yukl, G. (2016). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi (Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi)* (N. A. Saleh (ed.)). Nas Media Pustaka.