

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BORNEO INDAH FOKUS
DI SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI
DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT GELAR
SARJANA EKONOMI (S.E)



DISUSUN OLEH:

AZHAR
17111024310729

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2018**

**Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus
di Samarinda**

Naskah Publikasi
*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)*



Disusun Oleh:

Azhar
17111024310729

**Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Humaniora Universitas
Muhammadiyah Kalimantan Timur
Tahun 2018**

LEMBAR PENGESAHAN

Karya Tulis Ilmiah

**Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus
di Samarinda**

Disusun Oleh :

A Z H A R

17111024310729

Telah Dipertahankan di Depan Dewan penguji pada tanggal

24 Juli 2018, dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. IDHAM CHOLID, S.E., M.M.

NIDN. 1124077901

(.....)

2. VERA ANITRA, S.E., M.M.

NIDN. 1121089001

(.....)

Samarinda, 24 Juli 2018

Fakultas Sosial dan Humaniora
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Dekan



(Prof. Dr. M. Wahyudin S.E., M.S)

NIDN/ 0604075802

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda

Influence of Leadership and Organization Komitmen to Employees Performance at PT. Borneo Indah Fokus in Samarinda

AZHAR

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Azhartatan47@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. "Borneo Indah Fokus di kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan karyawan yang berasal dari PT". Borneo Indah Fokus di kota Samarinda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan observasi. Metode analisis data kuantitatif dilakukan untuk mencari rata-rata dari skor hasil kuesioner menggunakan *software* statistik. Hasil dari uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership and organization commitment to the performance of employees of PT. Borneo Indah Fokus in Samarinda. This study uses multiple linear regression with employees from PT. Borneo Indah Fokus in Samarinda. "Data collection methods used were questionnaires and observations. Quantitative data analysis method is done to find the average of the score of questionnaire result using statistical software". "Result of hypothesis test of this research indicate that leadership and organization commitment have an effect on signifikan to employee performance at PT. Borneo Indah Fokus in Samarinda".

Keywords: Leadership, Organization commitment, Performance Of Employees.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam suatu organisasi perusahaan karena kegiatan organisasi perusahaan bergantung pada kinerja karyawannya, jika kinerja karyawannya baik maka berpengaruh pada meningkatnya produktivitas karyawan itu sendiri. Namun jika kinerja karyawan itu menurun maka akan berdampak pada keberlangsungan organisasi perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sebuah organisasi perusahaan pada dasarnya didirikan untuk mencapai hasil yang diinginkan sesuai dengan ketentuan dari pihak manajemen organisasi perusahaan dan tentunya organisasi perusahaan manapun berusaha mewujudkan keinginan tersebut salah satu caranya ialah dengan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, proses manajemen suatu organisasi perusahaan secara keseluruhannya dimana hasil kerja tersebut bisa ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Seorang karyawan tentu membutuhkan kepemimpinan yang baik agar produktivitasnya meningkat, jika kepemimpinannya kurang baik atau bermasalah maka akan berpengaruh pada produktivitas karyawannya dan salah satu perusahaan yang kepemimpinannya layak diteliti yaitu PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh pemimpinnya dalam bekerja, karena itu pimpinan harus memahami bagaimana cara memimpin dengan adil dan benar dengan begitu kinerja karyawan dapat meningkat yang berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sebaliknya jika pimpinan bersifat tidak adil dan semena-mena terhadap bawahannya akan menurunkan produktivitas karyawan atau bahkan membuat karyawan tersebut tidak betah bekerja.

Pengaruh pimpinan juga dapat mempengaruhi komitmen dalam organisasi apa bila pimpinan bersifat otoriter maka komitmen organisasi yang ada sepenuhnya mengikuti aturan dari pimpinan tanpa memikirkan kepentingan karyawan-karyawan dalam organisasi tersebut yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Borneo Indah Fokus dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan belum pernah melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kondisi kerja, serta belum melakukan uji coba diantara kedua penelitian tersebut. Hal ini perlu dilakukan untuk meningkatkan mutu kualitas karyawan pada perusahaan PT. Borneo Indah Fokus agar tercipta kualitas karyawan yang di inginkan dalam perusahaan. "Dalam penelitian ini bagaimana faktor kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan". Maka penulis mengambil judul "***Pengaruh Kepemimpinan dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda***".

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa dan mengetahui kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.
2. Untuk mengetahui variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi yang dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2013:3) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Robert dalam Syamsul (2012:30) menjelaskan terdapat 4 (empat) dimensi dan indikator dalam kepemimpinan, antara lain sebagai berikut: Direktif, motivator, partisipatif dan inovasi

Menurut Robbin dan Coulter (2010:40), komitmen organisasi adalah derajat di mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Pendapat Meyer *et. Al* dalam Darmawan (2013:169), menjelaskan beberapa macam dimensi komitmen organisasional yaitu: Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif

Menurut Mangkunegara (2010:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai Fadel (2009:195) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu: Kemampuan, motivasi dan dukungan Organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang akan dianalisa dengan metode statistika dengan IMB SPSS 22, jenis dalam penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. "Model penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji ketepatan data yang digunakan dengan *Cronbach Alpha* (α) > 0,70 untuk uji reliabel (Ghozali, 2013)". "Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda".

Definisi Operasional Dari Pengukuran Variabel

“Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini yakni kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja karyawan yang berupa tolak ukur keberhasilan seseorang karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda, variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut kepemimpinan (X_1) merupakan sikap atau kemampuan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya dalam hal ini karyawan atau pegawai pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda untuk melakukan sebuah pekerjaan, komitmen Organisasi (X_2) komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat dengan organisasinya pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda”.

Populasi Dan Sample

“Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan dalam PT. Borneo Indah Fokus. Sehubungan dengan penelitian ini penulis mengambil sampel secara random/acak atau teknik *random sampling* yang mana diambil dari sebagian populasi PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda yang berjumlah 121 orang karyawan”.

“Riduan, (2012:11) mengemukakan bahwa Teknik *random sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu”. “Teknik sampling ini untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Penentuan ukuran sampel atau jumlah responden dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yaitu antara lain”:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = Persen kelonggaran karena ketidakteelitian = 10%

Sesuai rumus slovin diatas maka dapat diperoleh besarnya sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{121}{1 + 121 (10\%)^2} = \frac{121}{1 + 121(0,01)^2}$$

$$= \frac{121}{1,22} = 99,18 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

“Berdasarkan dari perolehan rumus diatas maka jumlah sampel yang akan diteliti sebesar 100 orang karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di samarinda, dengan sampel secara *random/acak*”.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

“Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengukur variabel yang ingin diukur”. “Wijayanto (2008:66) uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner”. Dalam penelitian ini uji validitas dapat dilihat dengan menggunakan *loading analysis*. Pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai *loading analysis* > 0,50. Maka variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari sebuah kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan *cronbach alpha*. Adapun pengambilan keputusan menurut Ghazali (2016:43) yaitu antara lain: Jika koefisien *Cronbach Alpha* > 0,7 maka pernyataan dinyatakan reliabel. Jika koefisien *Cronbach Alpha* ≤ 0,7 maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik Regresi

“Uji asumsi klasik oleh Imam Ghozali (2018:154) menjelaskan bahwa mengenai uji asumsi klasik dapat dilihat dalam beberapa tahapan antara lain sebagai berikut”:

Uji normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:160)”. “Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram”. “Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2013:163) yaitu data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, serta sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya”.

Uji multikolinearitas

“Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen)”. “Dalam mengetahui multikolinearitas bisa melihat nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance* dengan masing-masing variabel independen, dibawah ini pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:104)”.

Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan antara *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011). Metode yang digunakan adalah analisis grafis dengan mengamati *scatterplot* SRESID dan ZPRED”. “Dasar pengambilan keputusan dalam grafik *scatterplot* antara lain. Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu, maka menunjukkan ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Jika *scatterplot* menyebar secara acak, hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi”.

Pengujian Hipotesis

Analisis penelitian menggunakan regresi linier berganda. “Dalam Sugiyono (2012:277) di dalam bukunya Metode Penelitian Bisnis mengutarakan jika variabel yang diteliti terdiri dari dua variabel maka analisis yang digunakan adalah menggunakan metode regresi linear berganda (*multiple linear regressions*), bentuk persamaan yang digunakan ialah” :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
- α = Konstanta
- β_1, β_2 = Koefisien regresi
- X_1 = kepemimpinan
- X_2 = komitmen organisasi
- e = kesalahan pengganggu (*error item*)

Koefisien Korelasi (R)

“Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat berikut”:

Tabel 1
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2012:250)

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:96).

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh atau hubungan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2016:97) menjelaskan kriteria pengambilan keputusan pada uji t yaitu:

Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada tingkat signifikansi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Variabel Yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh dilakukan dengan melihat koefisien regresi baku (standar koefisien) dari masing-masing variabel yang paling besar nilainya yaitu antara kepemimpinan dan komitmen organisasi.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Analisis Rentang Skala

“Analisis rentang skala dalam penelitian ini yaitu digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban responden yang ada dalam PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda”.

Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan untuk indikator variabel kepemimpinan dengan total 4 item pernyataan, dapat dilihat dari masing-masing nilai indikator rata-rata skor hasil dapat dilihat pada tabel 2:

Tabel 2
Penilaian Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor	Rata-rata Skor
Direktif	4,07	Kepemimpinan 3,96
Motivator	3,79	
Partisipatif	3,89	
Inovasi	4,1	
Efektif	4,0	Komitmen Organisasi 3,93
Berkesinambungan	3,94	
Normatif	3,86	
Kemampuan	3,79	Kinerja Karyawan 4,08
Motivasi	4,32	
Dukungan Organisasi	4,13	

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018.

Hasil penelitian yaitu rata-rata skor keseluruhan untuk variabel kepemimpinan yaitu 3,96 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 dan Komitmen organisasi jumlah skor 3,93 berada pada rentang kategori skor 3,43-4,23 dari dua variabel dengan skor kategori baik dan selanjutnya pada kinerja karyawan dengan skor 4,08 berada pada rentang kategori 4,24-5,05 atau berada pada kategori sangat baik. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada

(Constant)	3,047	,522		5,834	,000		
Kepemimpinan	-,074	,109	-,065	-,679	,499	,992	1,008
Komitmen Organisasi	,299	,079	,359	3,778	,000	,992	1,008

a. "Dependent Variable: Kinerja Karyawan"

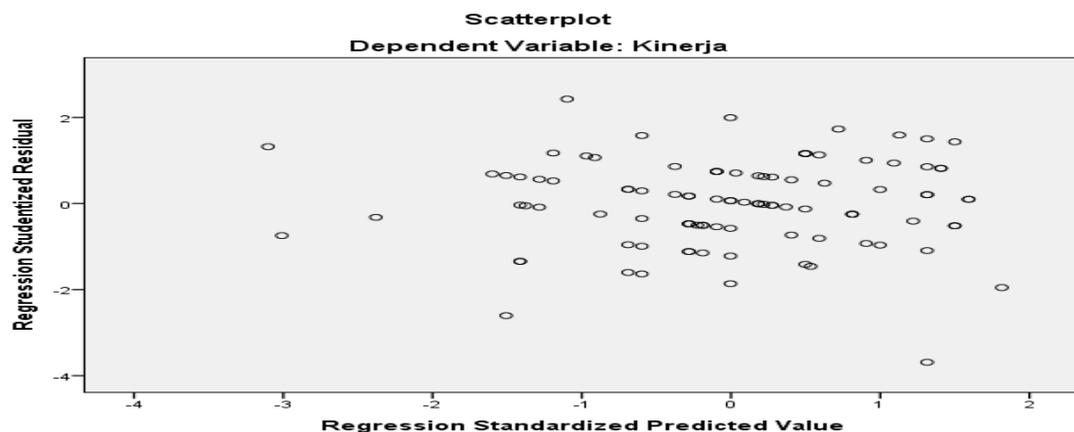
Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018.

"Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, hal ini dapat dijelaskan dari nilai tolerance sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) sebesar $1,008 < 10,00$ maka H_0 diterima yang berarti tidak ada penyimpangan multikolinearitas".

Uji Heteroskedastisitas

"Ghozali (2011:139-143), Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dan residual suatu pengamatan kepengamatan lain". "Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan grafik Scatterplot dapat dilihat pada gambar 2":

Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018.

Dapat di simpulkan Dari grafik2 dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas dalam model regresi.

PENGUJIA HIPOTESIS

Regresi berganda digunakan untuk menguji perubahan yang terjadi pada tingkat kinerja yang dapat diterangkan dan dijelaskan oleh perubahan kedua independen yaitu kepemimpinan dan komitmen organisasi. Berdasarkan pengolahan data kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

"Berdasarkan hasil dapat dilihat bentuk persamaan regresi kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut":

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 0,969 + 0,460X_1 + 0,329X_2$$

"Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat koefisien dari variabel independen bersifat positif dengan kepemimpinandan komitmen organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT. Borneo Idah Fokus di Samrinda".

Sesuai tabel 15 dapat disimpulkan sebagai berikut:

"Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai sig untuk X1 terhadap Y adalah sebesar 0,000 <0,05 dan nilai t hitung 5,261 > t tabel 1,984, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y”.

Pengujian Hepotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai sig untuk X2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,184 > t tabel 1,984, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Berdasarkan hasil koefisien dari standar regresi baku (*standardized coefisients*) dapat diperoleh bahwa yang paling “berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan dengan nilai 0,473 hal ini karena nilainya lebih tinggi dari variabel komitmen organisasi dengan nilai 0,377. Walaupun keduanya memberikan nilai yang positif”.

Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan atau tidak. Dibawah ini tabel koefisien korelasi dalam model sumari untuk mengetahui besarnya Rsquare yaitu keeratan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 0,789 atau sebesar 78,9% menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. Sementara nilai koefisien determinasi R² (*R square*) sebesar 0,623 atau sebesar 62,3% menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki kontribusi yang kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda. Sisanya pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diamati sebesar 37,7%. Dengan ini dapat dijelaskan bahwa faktor direktif dan pemimpin yang mampu berinovasi dalam kepemimpinan serta keefektifitasan dalam komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

“Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui hasil koefisien regresi secara menyeluruh dengan menggunakan uji ANOVA (*analysis of varians*) atau F test dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ (5%) dan F tabel sebesar 3,090 (df2=97). Dibawah ini tabel pengolahan uji simultan (*F test*) antara lain sebagai berikut”:

Tabel 6
Uji F (Simultan) Dengan Tabel ANOVA

ANOVA ^a							
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan	
1	Regression	29,380	2	14,690	80,240	,000 ^b	Signifikan (H _a Diterima)
	Residual	17,758	97	,183			
	Total	47,138	99				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan							

Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2018.

“Berdasarkan tabel 6 ANOVA^a dapat diperoleh F_{hitung} > F_{tabel} yakni dengan 80,240 > 3,090 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan”.

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

“Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis (H_1) diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,261 > 1,984$ yang berarti H_1 diterima bermakna terdapat pengaruh antara kepemimpinan yang dinilai dari direktivitas, pemimpin yang mampu berinovasi, memotivasi karyawan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan dilingkungan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda”.

“Berdasarkan dari hasil pengujian Hipotesis (H_2) diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,184 > 1,984$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi yang dinilai dari keefektifitasan, memiliki komitmen terhadap perusahaan secara berkesinambungan dan normatifitas dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus di Samarinda”.

“Berdasarkan dari hasil koefisien korelasi dengan nilai R square sebesar 0,623, hal ini berarti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y yakni sebesar 62,3% menunjukkan bahwa kepemimpinan “dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat sebesar 62,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”. “Dengan ini dapat dijelaskan bahwa faktor direktif dan pemimpin yang mampu berinovasi dalam kepemimpinan serta keefektifitasan dalam komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hubungan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yaitu pemimpin yang bersifat direktif, motivator, partisipatif dan inovasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. “Berdasarkan hasil analisis yang dijelaskan dalam penelitian ini bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar, kondisi ini menunjukkan bahwa PT. Borneo Indah Fokus telah menerapkan sistem kepemimpinan yang baik dalam perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman. Kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatnya kinerja karyawan”.

“Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu komitmen yang efektif, berkesinambungan dan normatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Hubungan ini mampu meningkatkan kinerja karena karyawan menjalankan kinerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan serta berkesinambungan untuk masa mendatang”. “Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Borneo Indah Fokus memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa ingin tetap berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lama”.

Saran

Seorang pemimpin seharusnya mampu untuk bergerak cepat dari pada bawahannya/karyawannya, karena dengan begitu pemimpin yang cerdas akan mampu untuk mengetahui keperluan-keperluan yang akan dibutuhkan oleh perusahaan maupun pada karyawannya. Serta pemimpin harus mampu untuk meramal kedepannya agar perusahaan dapat berkembang dengan pesat sesuai apa yang diharapkan dalam perusahaan tersebut. Bekerja dalam perusahaan berarti menjalankan tugas sesuai dengan harapan pimpinan, namun dalam bekerja sebaiknya hubungan timbal balik antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan harus memiliki komitmen yang baik, dengan begitu akan timbul jiwa persaudaraan dalam bekerja sehingga setiap karyawan melihat pekerjaan yang ada dalam perusahaan menganggab bahwa pekerjaan itu merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan. Serta menganggab bahwa perusahaan itu milik bersama sehingga kinerja yang diberikan karyawan hanya untuk memajukan kemajuan perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan hal utama yang diperlukan adalah peran manager dalam perusahaan, semakin baik dan bijak sifat manager pada karyawan maka akan semakin baik pula tingkat prestasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri dalam

bekerja. hal ini perlu diterapkan untuk meningkatkan kinerja individu agar prestasi kerja pada perusahaan terus meningkat dan mendatangkan hasil yang diinginkan oleh manager. Sebaiknya para manager terus melakukan analisis mengenai kepemimpinan dan komitmen organisasi agar supaya kedepannyadapat mengembangkan strategi lebih efektif dan efisien.

REFERENSI

- “Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang”.
- “Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara: Jakarta”.
- Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Riduwan. 2012. *Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V dan Sagala E.J. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Cetakan Kelima. Edisi Kedua PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi 10. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Widjajanto, Nugroho. 2008. *Sistem Informasi Akuntansi*. Penerbit. Erlangga. PT Gelora Aksara Pratama. Jakarta”.