

The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Organizational Commitment And Employee Performance On PT. BCA, Tbk Pekanbaru

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru

Anggi Meilani Charlina Samosir

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

meilani.charlina@gmail.com¹,

Silvia Sari Sitompul

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

silviasari.sitompul@yahoo.co.id²

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the effect of leadership and organizational culture on organizational commitment and employee performance. Sampel used in this research is 51 Employees who worked at PT BCA, Tbk Pekanbaru. Sampling method used is purposive sampling. Methods of data analysis is multiple linear regression with SPSS. Independent variable is leadership, organizational culture and organizational commitment. The dependent variable is Organizational Commitment and Employee Performance. This research adduce that leadership and organizational culture has positive significant effect on organizational commitmen and employee performance, organizational commitmen has no significant effect on employee performance.

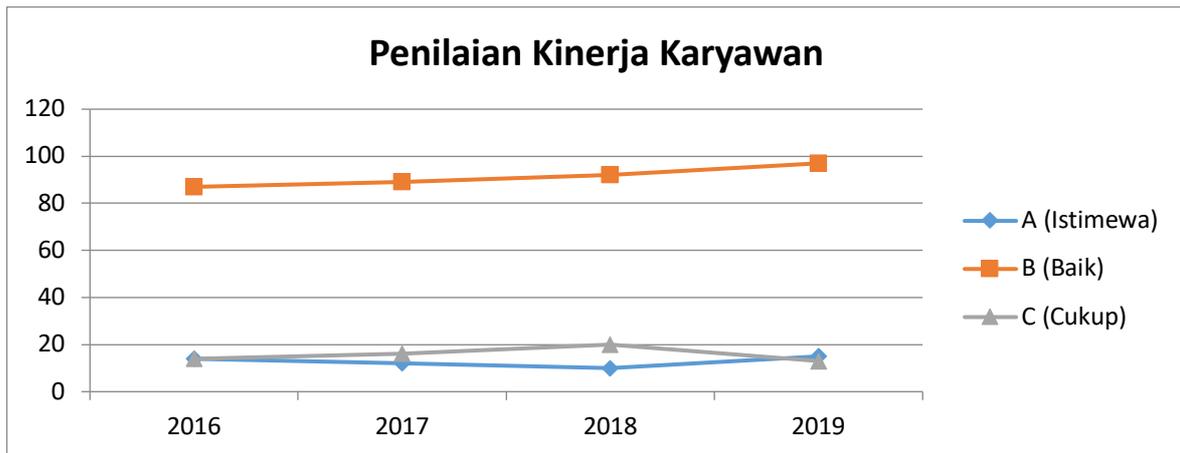
Keywords : *leadership, organizational culture, organizational commitment, employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang karyawan tetap yang bekerja di PT BCA, Tbk Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS. Variabel Independen adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diuji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Pendahuluan

PT. BCA, Tbk Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Dimana karyawan operasional mendapatkan sorotan lebih dalam peningkatan layanan yang bertujuan mempererat hubungan dengan nasabah. Layanan merupakan hal yang sangat diperhatikan oleh perusahaan ini.



Sumber : PT. Bank Central Asia Pekanbaru (diolah) Tahun 2020.

Gambar 1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. BCA, Tbk Pekanbaru Periode 2019-2020

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT BCA, Tbk Pekanbaru mengalami penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Pada tahun 2017 hingga tahun 2018 dilihat adanya terjadi penurunan kinerja dimana nilai istimewa (A) 14 menjadi 12, nilai baik (B) 87 menjadi 89, nilai cukup (C) 14 menjadi 16. Di tahun 2018 dimana nilai istimewa menjadi 10, baik menjadi 92, dan cukup menjadi 20. Tetapi dari tahun 2019-2020 mengalami peningkatan penilaian yang melonjak, sehingga diduga terdapat permasalahan yang menyebabkan turunnya komitmen dan kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Pekanbaru selama tahun 2016 hingga 2018.

Tabel 1 Faktor-faktor Yang Menyebabkan Kinerja PT. BCA, Tbk Pekanbaru Belum Maksimal

No.	Indikator	Rekapitulasi Jawaban					Bobot
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Kualitas Kerja	14	24	12	1	0	15%
2	Kuantitas Kerja	6	11	20	14	0	15%
3	Tanggung Jawab	3	9	22	15	2	48%
4	Kerjasama	19	25	4	3	0	12%
5	Inisiatif	25	14	10	2	0	10%

Sumber: Hasil Prasurvey pada karyawan PT. BCA, Tbk Pekanbaru, 2020.

Berdasarkan pada tabel prasurvey yang sudah dilakukan maka dijelaskan kinerja PT. BCA, Tbk Pekanbaru masih belum maksimal yang disebabkan 48% nilai tanggung jawab masih rendah.

Pada kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Suryani, 2013).

Berdasarkan masalah budaya yang sering kita lihat di perusahaan, para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi

tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan komitmen dan kinerja organisasi (Cahyono, 2012).

Permasalahan yang sering terjadi adalah pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya.

Selain teori dan pendapat tersebut juga telah dilakukan berbagai penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi didukung penelitian yang dilakukan oleh Bakara (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Travellers Suites Medan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy (2017) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Pt.horiguchi Sinar Insani. Namun pada penelitian Paskauli (20193) budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan fenomena dan teori diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai komitmen dan kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk menguji hal tersebut melalui skripsi yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada PT. BCA, Tbk Pekanbaru.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2012) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2011) komitmen karyawan merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan dilaksanakan dengan sebaiknya. Karena komitmen merupakan suatu keputusan atau perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan sesuatu kegiatan, maka personil telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Ella Sagala (2013) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi efektivitas kerja bawahannya. Menurut Kartono (2016) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Mas'ud (2011) adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Namun relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Koesmono (2017) mengatakan bahwa di dalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja pada PT BCA, Tbk Pekanbaru. Sampel pada penelitian ini adalah semua populasi atau seluruh karyawan tetap PT BCA, Tbk Pekanbaru yang berjumlah 51 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode angket, dokumentasi dan wawancara.

Tabel 1. Pemetaan Responden

Skala	Variabel	
	Independen	Dependen
1 - 1,79	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Tinggi
1,8 - 2,59	Tidak Baik	Tidak Tinggi
2,6 - 3,39	Cukup Baik	Cukup Tinggi
3,4 - 4,19	Baik	Tinggi
4,2 - 5	Sangat Baik	Sangat Tinggi

Instrument Penelitian

Skala interval adalah skala yang membedakan kategori tertentu dengan selang atau jarak tertentu dan jarak antar kategorinya sama. Skala ini tidak memiliki nilai nol mutlak. Peneliti memberikan 5 (lima) alternatif jawaban kepada responden, maka skala yang digunakan 1-5 dimana bobot 4 menyatakan sangat setuju, 3 menyatakan setuju, 2 menyatakan cukup setuju dan 1 menyatakan kurang setuju.

Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dan Variabel terikat (*dependent variable*) terdiri dari Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Tabel 2 Operasionalisasi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2016)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Mengendalikan Emosional Sumber : Kartono (2016)	Interval
2	Budaya Organisasi	Sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma (Umam, 2018)	1. Kebebasan mengemukakan pendapat 2. Kebebasan untuk berinisiatif dalam bekerja 3. Kesempatan untuk bertindak aktif dalam pekerjaan 4. Kebebasan dalam berinovatis Sumber : Umam (2018)	Interval
3	Komitmen	Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. (Darmawan, 2016)	1. Keinginan berkarir diorganisasi. 2. Rasa percaya terhadap organisasi 3. Pengabdian kepada organisasi 4. Kecintaan pegawai kepada organisasi 5. Kebanggaan pada organisasi 6. Kesetiaan terhadap organisasi Sumber : Darmawan (2016)	Interval
4	Kinerja Karyawan	Menurut Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif Sumber : Mangkunegara (2012)	Interval

Sumber: Data olahan, 2020.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak untuk memperoleh sampel dan populasi yang dimaksud dengan menggunakan metode angket/kuesioner dan wawancara.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid atau sah jika pernyataan pada angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut (Ghozali, 2013), sedangkan uji Reliabilitas dapat

dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* pada SPSS. Apabila nilai *cronbach's Alpha* > 0,60 maka dikatakan angket telah *reliable* Suharsimi Arikunto (2014).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan agar mendapatkan model persamaan regresi yang baik dan benar-benar mampu memberikan estimasi yang handal dan tidak bias sesuai kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat tingkat signifikannya. Data yang normal adalah Sig. Kolmogorov-Smirnov hitung > Sig. Penelitian (0,05).

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier antarvariabel independen yang sempurna atau mendekati sempurna dalam suatu model regresi dengan nilai korelasi 1 atau mendekati 1. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika : nilai *tolerance* mendekati 1 dan mempunyai nilai VIF diantara 0 – 1, dimana nilai *tolerance* = 1/VIF atau bisa juga VIF = 1/*tolerance*

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang menunjukkan varian dari setiap *error* bersifat homogen. Deteksi dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam grafik dimana sumbu X dan Y telah diproduksi.

Uji Kelayakan Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2013). Dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan lebih besar dari derajat signifikansi, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk meneliti besarnya pengaruh dari variabel dependen (Y) terhadap variabel independen (X). Adapun rumusnya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \varepsilon \quad (2)$$

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan lebih kecil dari derajat signifikansi, maka berpengaruh signifikan dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan lebih besar dari derajat signifikansi, maka tidak berpengaruh signifikan.

5. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas diperoleh dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka pernyataan tersebut dikatakan valid dimana standar validitas 0, 2759. Disamping itu, besarnya nilai koefisien validitas (r_{hitung}) dari setiap butir pernyataan juga harus lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dari hasil pengujian menggunakan SPSS v.16 diketahui bahwa seluruh pernyataan memperoleh nilai diatas r_{tabel} , sehingga telah memenuhi syarat $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Rtabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0.771	0.2759	Valid
	X1.2	0.76	0.2759	Valid
	X1.3	0.732	0.2759	Valid
	X1.4	0.765	0.2759	Valid
	X1.5	0.534	0.2759	Valid
	X1.6	0.307	0.2759	Valid
	X1.7	0.366	0.2759	Valid
	X1.8	0.742	0.2759	Valid
	X1.9	0.747	0.2759	Valid
	X1.10	0.59	0.2759	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	X1.1	0.752	0.2759	Valid
	X1.2	0.654	0.2759	Valid
	X1.3	0.668	0.2759	Valid
	X1.4	0.752	0.2759	Valid
	X1.5	0.565	0.2759	Valid
	X1.6	0.753	0.2759	Valid
	X1.7	0.717	0.2759	Valid
	X1.8	0.672	0.2759	Valid
	X1.9	0.595	0.2759	Valid
	X1.10	0.608	0.2759	Valid
	X1.11	0.368	0.2759	Valid
	X1.12	0.353	0.2759	Valid
	X1.13	0.426	0.2759	Valid
	X1.14	0.669	0.2759	Valid
	X1.15	0.668	0.2759	Valid
	X1.16	0.727	0.2759	Valid
Komitmen Organisasi (Y ₁)	Y1.1	0.498	0.2759	Valid
	Y1.2	0.565	0.2759	Valid
	Y1.3	0.578	0.2759	Valid
	Y1.4	0.548	0.2759	Valid
	Y1.5	0.609	0.2759	Valid
	Y1.6	0.503	0.2759	Valid
	Y1.7	0.602	0.2759	Valid
	Y1.8	0.456	0.2759	Valid
	Y1.9	0.556	0.2759	Valid
	Y1.10	0.439	0.2759	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₂)	Y2.1	0.53	0.2759	Valid
	Y2.2	0.366	0.2759	Valid
	Y2.3	0.457	0.2759	Valid
	Y2.4	0.621	0.2759	Valid
	Y2.5	0.553	0.2759	Valid

Y2.6	0.386	0.2759	Valid
Y2.7	0.391	0.2759	Valid
Y2.8	0.55	0.2759	Valid
Y2.9	0.451	0.2759	Valid
Y2.10	0.325	0.2759	Valid
Y2.11	0.459	0.2759	Valid
Y2.12	0.68	0.2759	Valid
Y2.13	0.621	0.2759	Valid
Y2.14	0.68	0.2759	Valid
Y2.15	0.572	0.2759	Valid
Y2.16	0.67	0.2759	Valid
Y2.17	0.671	0.2759	Valid
Y2.18	0.687	0.2759	Valid

Sumber: Data olahan, 2020.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliailitas

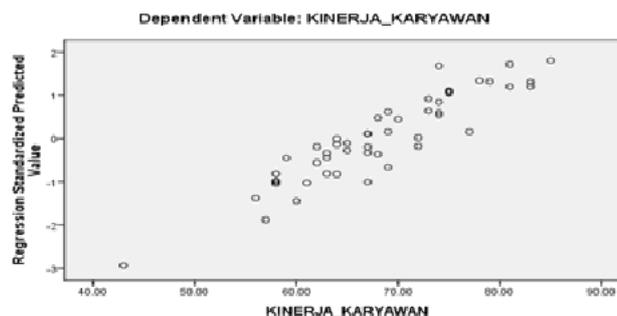
Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.886	0.6	Reliabilitas
Budaya Organisasi (X2)	0.906	0.6	Reliabilitas
Komitmen Organisasi (Y1)	0.837	0.6	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y2)	0.863	0.6	Reliabilitas

Sumber: Data olahan, 2020.

Dari hasil uji spss dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha yaitu variabel Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,863, variabel Komitmen Organisasi yaitu sebesar 0,837, variabel Gaya Kepemimpinan yaitu sebesar 0,886 dan variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 0,906, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel adalah reliabel dan handal.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test sebesar 0,486 yang lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi) dan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,486 yang lebih besar dari 0,05 (tingkat signifikansi) sehingga dapat disimpulkan bahwa data uji berdistribusi normal.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Dari gambar 2 terlihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas dengan *scatterplot* menunjukkan bahwa data menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, artinya model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Dari Hasil pengujian SPSS diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,175 dan 0,146, variabel Budaya Organisasi sebesar 0,175 dan 0,154, dan variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,214, sehingga nilai *tolerance* mendekati nilai 1 dan VIF juga menunjukkan hal yang sama, dimana tidak satupun variabel bebas yang memiliki nilai VIF diatas 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen, sehingga model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Hipotesis	T/F HITUNG	T/F TABEL	Sig.	Hasil
(Constant)	14.670			4.300	2.017	-	
GAYA_KEPEMIMPINAN	0.737	0.528	+	3.879	2.017	-	Diterima
BUDAYA_ORGANISASI	0.388	0.412	+	3.023	2.017	0.004	Diterima
(Constant)	13.846			3.962	2.017	-	
GAYA_KEPEMIMPINAN	0.647	0.464	+	3.108	2.017	0.003	Diterima
BUDAYA_ORGANISASI	0.337	0.358	+	2.468	2.017	0.017	Diterima
KOMITMEN_ORGANISASI	0.196	0.130	+	1.059	2.017	0.295	Ditolak
Anova Komitmen Organisasi				129.778	2.700	0,000	Diterima
Anova Kinerja Karyawan				87.112	2.700	0,000	Diterima
ADJ R² Komitmen Organisasi				0.837			
ADJ R² Kinerja Karyawan				0.838			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020.

Berdasarkan hasil uji yang disajikan pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 129,778 dan 87,112 dengan F_{tabel} sebesar 2,700. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama terhadap Komitmen Organisasi dan terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,837 dan 0,838 atau 83,7% dan 83,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi mempengaruhi Komitmen Organisasi sebesar 83,7% dan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 83,8% , sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 14,670 + 0,737 X_1 + 0,388 X_2$$

$$Y_2 = 13.846 + 0,647 X_1 + 0,337 X_2 + 0,196 Y_1$$

Dimana:

Y_1 = Komitmen Organisasi

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Gaya Kepemimpinan
 X_2 = Budaya Organisasi

Dengan begitu diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,017

- Adapun nilai t_{hitung} pada diatas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 3,879 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,879 > 2,017$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,879 > 2,017$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- Adapun nilai t_{hitung} pada tabel diatas yaitu Gaya Kepemimpinan sebesar 3,108 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,108 > 2,017$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,108 > 2,017$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$) maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Adapun nilai t_{hitung} pada tabel diatas yaitu Budaya Organisasi sebesar 3,023 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,023 > 2,017$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,023 > 2,017$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) maka Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- Adapun nilai t_{hitung} pada tabel diatas yaitu Budaya Organisasi sebesar 2,468 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($2,468 < 2,017$) maka hipotesis diterima. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,468 < 2,017$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$) maka Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Adapun nilai t_{hitung} pada tabel diatas yaitu Komitmen Organisasi sebesar 1,059 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($1,059 > 2,017$) maka hipotesis ditolak. Kesimpulannya adalah karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,059 > 2,017$) dan signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,295 < 0,05$) maka Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif. Koefisien regresi sebesar 0,737 menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Komitmen Organisasi sebesar 0,737 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Adapun nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 3,879 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,879 > 2,017$), maka hipotesis diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Kemajuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi dengan kinerja karyawannya, maka dari itu perusahaan akan terus-menerus berusaha untuk meningkatkan komitmen karyawannya agar dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Menurut Thoha (2013) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, pemimpin harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan, dan juga sikap yang adil terhadap karyawan dengan begitu kinerja didalam perusahaan akan meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif. Koefisien regresi sebesar 0,647 menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,647 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Adapun nilai t_{hitung} Gaya Kepemimpinan sebesar 3,108 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,108 > 2,107$), maka hipotesis diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya dan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada karyawan (Thoha, 2013).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif. Koefisien regresi sebesar 0,388 menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Komitmen Organisasi sebesar 0,388 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Adapun nilai t_{hitung} Budaya Organisasi sebesar 3,023 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($3,023 > 2,017$), maka hipotesis diterima. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Ramezan (2016), Budaya Organisasi merupakan suatu kepercayaan dan prinsip etika dari anggota organisasi yang memainkan peran penting dalam sistem manajemen organisasi. Komitmen organisasional karyawan tidak lepas dari budaya organisasi yang diterapkan, dimana budaya organisasi merupakan suatu pedoman atau asumsi dasar yang diterapkan karyawan dalam berperilaku di suatu organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dapat dilihat dari kepuasan kerjanya dalam berorganisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara positif. Koefisien regresi sebesar 0,337 menunjukkan apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,337 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Adapun nilai t_{hitung} Budaya Organisasi sebesar 2,468 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($2,468 < 2,017$), maka hipotesis diterima. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Laksmi Riani, 2017).

Dengan memaksimalkan budaya organisasi yang ada di dalam suatu perusahaan maka akan membuat kinerja itu sendiri sangat terarah dan mendapatkan hasil yang sangat memuaskan bagi perusahaan itu sendiri, dan dengan adanya budaya organisasi di dalam perusahaan maka akan menjadikan karyawan satu sama lainnya lebih sering melakukan komunikasi dan saling memberitahu aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Suarjana, 2016). Hal ini menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki sikap komitmen yang tinggi, maka karyawan akan loyal dan setia pada perusahaan, namun karyawan tidak akan bekerja semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan akan tetap walaupun komitmen organisasi meningkat atau menurun.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh secara positif yang dapat dilihat pada tabel 4.16. Koefisien regresi sebesar 0,196 menunjukkan apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,196 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan). Adapun nilai t_{hitung} Komitmen Organisasi sebesar 1,059 dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu ($1,059 > 2,017$), maka hipotesis ditolak. Artinya, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijabarkan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dengan memperhatikan beberapa kesimpulan diatas, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan berguna bagi pihak perusahaan, yaitu Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan adalah pemimpin harus lebih tegas dalam mengendalikan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan arahan dari pemimpin. Selain itu, pemimpin sebaiknya melakukan review terhadap kebijakan yang diberikan sesuai dengan kondisi kedepannya yang akan dihadapi oleh karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih terkoordinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bakara. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan. *Ilman*.
- Cahyono, A. (2012). Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*.
- Darmawan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntabilitas*.
- Dewi, T. S. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta : PT Rajawali.
- Koesmono, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Pengolahan Kayu Skala Besar di Jawa Timur). *EKUITAS*

(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan).

- Lilis Suryani, L. S. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Travira Air.*
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition.* Organizational behavior: edivence-based approach.
- Mas'ud, M. (2011). Struktur modal terhadap nilai perusahaan. *Journal of Management and Business.*
- Paskauli, T. A. (2019). *Terhadap Komitmen Organisasional Pada Divisi Produksi Pt Kievit Indonesia.*
- Ramezan, M. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research based organizations. *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems.*
- Reni Sasingkelo, Christoffel Kojo, dan F. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada Pt.Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.*
- Riani, A. L., & Manurung, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen Daya Saing.*
- Rivai & Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, T. (2011). *Organizational behavior.* Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. ayu S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan.*
- Sutrisno, Edy. (2012). Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Toha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta : Raja Grafindo Persada.