

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MULTI JAYA SAMUDERA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



OLEH :

Nama : EKO PRABOWO
NPM : 1405160349
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : **EKO PRABOWO**
NPM : **1405160349**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI JAYA SAMUDERA MEDAN**

Dinyatakan : **(B) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tim Penguji

Penguji I

(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si)

Penguji II

(Drs. DANLISKANDAR, SE, MM)

Pembimbing

(SALAM PERISI, S.Psi, MM)

Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : EKO PRABOWO
N.P.M : 1405160349
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MULTI JAYA SAMUDERA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : EKO PRABOWO
NPM : 1405160349
Konsentrasi : MSD14
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 30 Nov 2018

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : EKO PRABOWO
N.P.M : 1405160349
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI JAYA SAMUDERA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/1	REVISI HASIL DIPAERLOMIS	op	
2/19	2. dan 2.2 sesuai bun tabel		
15/2	DATA PENGAWAJAL DIPAERLOMIS	uv	
22/2	KELOMPOK DAN KAPUS JENJANG DENGAN PEMBINAAN	uv	
27/2	SISTEMASISIA PERLOMIS DIPAERLOMIS	uv	
4/3	DAFTAR PUSTAKA DISEWAJIBAN ASYAR	uv	
8/3	ACE ASIDONG	uv	

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

SALMAN FARISI, S.Psi, M.M

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

ABSTRAK

Eko Prabowo. NPM. 1405160349. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Jaya Samudera. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variable memiliki keterkaitan atau berpengaruh dengan variable lain.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Multi Jaya Samudera yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

Hasil uji parsial (Uji t) yang di peroleh oleh peneliti adalah variable gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 2,018$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera. Komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,018$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan (x_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Jika gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat. Jika komitmen karyawan meningkat maka kinerja kerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat. Jika gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan meningkat maka kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera meningkat.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat dan ridho-Nya serta nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada PT. Multi Jaya Samudera. Skripsi ini adalah sebagai salah satu kelengkapan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak kesulitan yang dihadapi, namun berkat usaha dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat penulis selesaikan walaupun masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ayahanda tercinta Suprpto dan Ibunda Tumiarti yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, pengorbanan serta bimbingan dan doa yang tulus sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani MAP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudi Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Juprizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Salman Farisi S.PSi, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen, staf beserta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak meluangkan waktu dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf dan karyawan PT. Multi Jaya Samudera yang senantiasa memberikan pengarahan kepada penulis dalam melaksanakan pekerjaan, penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya bagi penulis sendiri dan Semoga Allah Subhanahu wa ta'ala senantiasa meridhai segala usaha penulis. Amin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Medan, Maret 2019
Penulis

EKO PRABOWO
NPM : 1405160349

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTARi

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABELv

DAFTAR GAMBARvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang1

B. Identifikasi Masalah5

C. Batasan dan Perumusan Masalah.....5

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian6

BAB II LANDASAN TEORI..... 8

A. Uraian Teori8

1. Kinerja8

a. Pengertian Kinerja.....8

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....9

c. Penilaian Kinerja.....10

d. Tujuan Penilaian Kinerja.....11

e. Manfaat Penilaian Kinerja.....12

f. Indikator Kinerja Karyawan.....13

2. Kepemimpinan14

a. Pengertian Kepemimpinan.....14

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....15

c. Jenis Gaya Kepemimpinan.....15

d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....19

3. Komitmen Karyawan.....20

a. Pengertian Komitmen Karyawan.....20

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan.....21

c. Jenis Komitmen Karyawan.....22

d. Indikator Komitmen Karyawan.....24

B. Kerangka Konseptual24

C. Hipotesis27

BAB III METODE PENELITIAN28

A. Pendekatan Penelitian28

B. Defenisi Operasional28

C. Tempat dan Waktu Penelitian30

D. Populasi dan Sampel Penelitian31

E. Teknik Pengumpulan Data32

F. Teknik Analisa Data37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Gaya Kepemimpinan (X1)	29
Tabel III.2 Indikator Komitmen Karyawan (X2)	29
Tabel III.3 Indikator Kinerja Karyawan (Y)	30
Tabel III.4 Rencana Jadwal Penelitian	31
Tabel III.5 Populasi Penelitian	32
Tabel III.6 Skala Pengukuran Likert	33
Tabel III.7 Hasil Validitas Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel III.8 Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)	35
Tabel III.9 Hasil Validitas Komitmen Karyawan (X2)	35
Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas	37
Tabel IV.1 Skala Likert	44
Tabel IV.2 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin	45
Tabel IV.3 Identitas Responden Berdasarkan Usia	45
Tabel IV.4 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Y	46
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel X1	47
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel X2	47
Tabel IV.8 Multikoleniaritas	50
Tabel IV.9 Koefisien Regresi Linier Berganda	52
Tabel IV.10 Uji t	53
Tabel IV.11 Uji F	54
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Paradigma Penelitian Gaya Kepemimpinan	25
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Komitmen Karyawan	26
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	27
Gambar III.1 Pengujian Uji t	42
Gambar III.2 Pengujian Uji f	43
Gambar IV.1 Uji Normalisasi Menggunakan Metode P-Plot	48
Gambar IV.2 Uji Normalisasi Menggunakan Histogram	49
Gambar IV.3 Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Karyawan dalam perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan di perusahaan. Perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya. Kelangsungan sebuah perusahaan juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik, dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relatif terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Menurut Moehariono (2014. Hal, 96) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Gordon dalam Nawawi (2006. Hal. 63) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima

tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan serta kemampuan karyawan.

Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Seorang karyawan yang berkomitmen mengindikasikan adanya identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan tentang menjadi bagian dari perusahaan dan rasa loyalitas. Karyawan yang berkomitmen merasakan nilai dan pentingnya integrasi tujuan individu dan organisasi. Dalam perusahaan komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan partisipasi karyawan, dan keinginan kuat untuk tetap bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan, perusahaan akan mudah mencapai tujuan perusahaannya, karena motivasi berprestasi dan etos kerja karyawan yang tinggi.

Gaya kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana gaya kepemimpinan sangat penting karena gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasikan visinya.

Dalam penelitian awal pada PT. Multi Jaya Samudera di temukan masalah gaya kepemimpinan sebagai contoh, pemimpin tidak mempertimbangkan masalah kecil atau masalah besar dalam memberikan sangsi, pengambilan keputusan tetap dipimpin walaupun sudah didiskusikan (pendapat karyawan tidak direspon) sementara seorang pemimpin itu harus bisa fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Dalam memberikan instruksi pimpinan kadang tidak melihat waktu dan tempat, alangkah baiknya karyawan yang bersangkutan dipanggil ke dalam ruangan agar lebih jelas apa dan bagaimana maksud dari tugas yang harus diselesaikan. Karyawan dituntut harus selalu mengerti mengambil kebijakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan keinginan pimpinan, tanpa pernah diberikan bimbingan, arahan dan instruksi yang jelas.

Dengan melakukan beberapa pendekatan pemimpin dalam menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi/ perusahaan serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

Komitmen karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera terlihat kurang, dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang ada, serta dari penilaian kinerja yang dilakukan. Apabila komitmen karyawan kurang terhadap suatu organisasi dapat dikatakan hal tersebut dapat mengurangi tingkat produktivitas seorang karyawan dalam bekerja sehingga kinerja pun juga dapat turun.

Dari setiap pekerja dalam organisasi di harapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dan adanya komitmen penuh dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mempunyai peranan penting dalam pencapaian kinerja dan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Gaya kepemimpinan pada PT. Multi Jaya Samudera ini adalah gaya kepemimpinan yang hanya mengacu pada pemimpin tidak mempertimbangkan masalah kecil atau masalah besar dalam memberikan sangsi, pengambilan keputusan tetap dipimpin walaupun sudah didiskusikan (pendapat karyawan tidak direspon) sementara seorang pemimpin itu harus bisa fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Kepemimpinan pada PT. Multi Jaya Samudera mengacu pada visi dan misi,serta program perusahaan yang telah di tetapkan sehingga bawahan atau staf di harapkan untuk mampu melaksanakan visi dan misi tersebut tanpa di laksanakan pengarahan dan evaluasi pelaksanaan tugas secara optimal.

Berdasarkan hal tersebut di atas, untuk melihat gaya kepemimpinan dan bagaimana komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai kinerja, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera”**.

B. Identifikasi Masalah

Masalah gaya kepemimpinan dalam kondisi lingkungan kerja tertentu dapat terjadi karena berbagai gejala iklim dalam organisasi yang menjadi suatu bentuk dorongan dan tanggung jawab secara amanah. Secara kelembagaan maupun personal tentu akan ada timbul suatu intuisi dalam proses pelaksanaan bekerja, baik itu positif maupun negatif. Oleh sebab itu akan dikumpulkan berbagai bentuk alternatif. Alternatif penyebab masalah yang nantinya akan diteliti lebih lanjut sesuai permasalahan yang ada dalam batas kemampuan peneliti.

Adapun masalah yang dapat teridentifikasi di dalam PT. Multi Jaya Samudera ini adalah :

1. Pemimpin tidak mempertimbangkan masalah kecil atau masalah besar dalam memberikan sanksi.
2. Pemimpin tidak memperhatikan waktu dan tempat dalam memberikan instruksi sehingga karyawan kurang memahami pekerjaan yang diberikan.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaannya atau tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pemimpin.
4. Menurunnya serta tidak meratanya kualitas kerja dari beberapa kinerja karyawan.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Ada beberapa masalah yang ada pada PT. Multi Jaya Samudera antara lain kurangnya disiplin yang dimiliki oleh karyawan ditandai dengan masih adanya

karyawan yang datang terlambat, kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan dimana kurang semangatnya karyawan dalam bekerja, kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan kurangnya ketegasan pemimpin dalam memimpin karyawan, dari beberapa masalah yang ada didalam PT. Multi Jaya Samudera penulis membahas masalah tentang gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan pada karyawan tetap PT. Multi Jaya Samudera.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?
- 2) Apakah ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?
- 3) Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi masalah dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan di PT. Multi Jaya Samudera terhadap kinerja karyawan.

- 2) Untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh komitmen karyawan di PT. Multi Jaya Samudera terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Jaya Samudera.

2. Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu ekonomi dan menambah kajian ilmu khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan pihak yang bersangkutan dalam mengambil keputusan dan bagi pihak lain penelitian ini di harapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

3) Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan sumbangan pemikiran dan referensi bagi peneliti selanjutnya, yang pada akhirnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dan pertimbangan dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi baik berbentuk perusahaan, swasta maupun pemerintah, akan selalu berupaya meningkatkan kinerjanya agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, kelompok atau perusahaan.

Menurut Moehariono (2014, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat

dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali terlihat sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan - kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Gibson (2000, hal. 67) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a) Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang
- b) Faktor Psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c) Faktor Organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan.

Dari kutipan-kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kinerja saling mempengaruhi satu sama lain dan sebagai tolak ukur bagi manajer untuk mengevaluasi seberapa kinerja karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan berbeda dengan evaluasi pekerjaan (*job evaluation*) karyawan. Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (penilaian relatif kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap karyawan). Sedangkan evaluasi pekerjaan merupakan aktivitas yang ditujukan untuk menentukan seberapa besar peran dan tingginya harga suatu pekerjaan

terhadap organisasi sehingga dapat ditentukan kompensasi yang sesuai untuk diberikan pada pekerjaan tersebut.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dimanika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Syamsul (2012, hal. 16) Penilaian kinerja secara keseluruhan berkenaan dengan seberapa jauh karyawan telah mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya (penilaian relatif kinerja karyawan saat ini dan masa lalu terhadap standar kinerja setiap karyawan).

Dengan demikian penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat keketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Seolaiman (2007, hal. 285) Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*).
- 2) Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*)

e. Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
- 2) Sebagai dasar informasi dan dasar untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, pemutusan hubungan kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
- 3) Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
- 4) Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) karyawan pada tugas tugas tertentu.
- 5) Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
- 6) Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi.
- 7) Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program pelatihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja, dan kemampuan kerja karyawan.

- 8) Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompensasi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan.
- 9) Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (job description) maupun desain pekerjaan (job design).
- 10) Hasil penilaian kinerja (performance appraisal) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) kinerja mempunyai indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Keandalan, 4. Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketetapan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.
- 2) Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penelitian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas yang baik dan tidak.
- 3) Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimiliki sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika

dapat mengikuti interaksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian bekerja.

- 4) Sikap itu sendiri dari sikap seseorang pegawai terhadap perusahaan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Organisasi sangat membutuhkan peran seorang pemimpin. Oleh karena itu para pemimpin sangat signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompetensi dan pengetahuan (managerial dan strategi) yang lebih berprilaku yang baik., mampu mempengaruhi mengarahkan orang lain.

Menurut Rivai, Bachtiar dan Amar (2014, hal. 3) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk memengaruhi 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.

Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinan tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya

atas masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Menurut Keith Davis ada empat sifat umum yang tampak mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan (Mifta, 2007 hal. 33-34) yaitu:

1) Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2) Kedewasaan dan Keleluasaan Hubungan Sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4) Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan.

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

c. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014, hal. 221) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmidt (Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini di pengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan

kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat di telusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi, dan manajemen. Study dari Ohio State University misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas (Nimran, 1999).

Menurut Sutarto (dalam Tohardi, 2002) pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

- 1) Cara memberi perintah.
- 2) Cara memberikan tugas.
- 3) Cara berkomunikasi.
- 4) Cara membuat keputusan.
- 5) Cara mendorong semangat bawahan.
- 6) Cara memberikan bimbingan.
- 7) Cara menegakkan disiplin.
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan.
- 10) Cara memimpin rapat.
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Menurut I Wayan Suwendra (2014, hal. 60) beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan Otokratis disebut juga kepemimpinan dictator atau direktif. Orang yang menganut pendekatan ini mengambil keputusan tanpa berkonsultasi dengan para karyawan yang harus melaksanakannya atau karyawan yang dipengaruhi keputusan tersebut. Mereka menentukan apa yang harus dilakukan orang lain dan mengharapkan mereka mematuhi. Kritik yang muncul adalah bahwa pendekatan ini tidak efektif dalam jangka panjang.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula dengan istilah kepemimpinan konsultatif atau consensus. Orang yang menganut pendekatan ini melibatkan para karyawan yang harus melaksanakan keputusan dalam proses pembuatannya. Sebenarnya yang membuat keputusan akhir adalah pimpinan, tetapi hanya setelah menerima masukan dan rekomendasi dari anggota tim. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa keputusan-keputusan yang paling populer/disukai tidak selalu merupakan keputusan yang terbaik, dan bahwa kepemimpinan demokratis, sesuai dengan sifatnya, cenderung menghasilkan keputusan yang disukai daripada keputusan yang tepat. Gaya ini juga dapat mengarah pada kompromi yang pada akhirnya memberikan hasil yang diharapkan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif juga dikenal dengan istilah kepemimpinan terbuka, bebas, atau *nondirective*. Orang yang menganut pendekatan ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengerahkan tim kepada tercapainya consensus. Asumsi yang mendasari gaya kepemimpinan ini adalah bahwa para karyawan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa pembentukan consensus banyak membuang waktu dan hanya berjalan bila semua orang yang terlibat memiliki komitmen terhadap kepentingan utama organisasi.

4. Kepemimpinan Berorientasi pada Tujuan

Gaya kepemimpinan ini juga disebut kepemimpinan berdasarkan hasil atau berdasarkan sasaran. Orang yang menganut pendekatan ini meminta anggota tim untuk memusatkan perhatiannya hanya pada tujuan yang ada. Hanya strategi yang dapat menghasilkan kontribusi nyata dan dapat diukur dalam mencapai tujuan organisasi yang dibahas. Pengaruh kepribadian dan faktor lainnya yang tidak berhubungan dengan tujuan organisasi tertentu diminimumkan. Kritik terhadap pendekatan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki fokus yang terlampau sempit, dan seringkali berfokus pada perhatian yang keliru.

5. Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan ini dikenal pula sebagai kepemimpinan tak tetap (*fluid*) atau kontingensi. Asumsi yang digunakan dalam gaya ini adalah bahwa tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang tepat bagi manajer dalam segala kondisi. Oleh karena itu gaya kepemimpinan situasional akan menerapkan suatu gaya tertentu berdasarkan pertimbangan atas faktor-faktor seperti pemimpin, pengikut, dan situasi (dalam arti struktur tugas, peta kekuasaan, dan dinamika kelompok). Pakar manajemen Mary Parker Follet menyatakan bahwa ketiga faktor tersebut merupakan variabel-variabel kritis yang saling berhubunga dan berinteraksi. Pernyataannya ini dikenal dengan istilah hukum situasi (*law of the situation*).

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 34) indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Sifat

Sifat seseorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan peribadi pemimpin. Kemampuan peribadi

yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perannya atau ciri-ciri didalamnya.

2) Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin baik.

3) Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seseorang pemimpin dan cara khasnya dalam member tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif. Sedangkan yang lainnya tenang. Diskripsi ini menunjukkan adanya variasi tempramen.

4) Watak

Watak seorang pemimpin yang lebih subjektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, (*determination*), ketekunan (*persistence*) daya tahan (*endurance*), kebenaran (*courage*).

5) Kepribadian

Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

3. Komitmen Karyawan

a. Pengertian Komitmen Karyawan

Menurut Panggabean (2004, hal. 132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain

pihak, komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain.

Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan

menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Jadi, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan ada empat faktor

diantaranya faktor personal, karakteristik jabatan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja, sehingga dengan adanya faktor-faktor tersebut maka karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan perusahaan dimana mereka bekerja.

c. Jenis Komitmen Karyawan

Menurut Munandar (dalam Hasna 2014) komitmen pegawai terbagi atas tiga komponen yaitu:

- 1) Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
- 2) Komponen *normatif* merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus di berikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialitasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
- 3) Komponen *continuance* yaitu komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi, karena sudah punya komitmen, maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya.

Semakin tinggi derajat komitmen pegawai semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Suatu komitmen diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pengabdian pada organisasi. Namun dalam prakteknya tidak semua pegawai melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada pula yang sangat rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai yang bersangkutan.

Faktor-faktor intrinsik dapat meliputi aspek-aspek kondisi sosial ekonomi, keluarga pegawai, usia, pengalaman kerja, kestabilan kepribadian, dan gender. Sedangkan faktor ekstrinsik yang dapat mendorong komitmen tertentu adalah keteladanan pihak manajemen atau pemimpin khususnya manajemen puncak dalam berkomitmen di berbagai aspek organisasi.

Dukungan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya tidak boleh diabaikan. Apabila tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekurangan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas organisasi itu sendiri.

d. Indikator Komitmen Karyawan

Indikator komitmen karyawan ada pada model hubungan organisasi dengan pekerjaannya. Menurut Lincoln yang dikutip Bashaw & Grand (dalam Sopiah 2008, hal. 155) mengemukakan Komitmen karyawan memiliki 3 indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan

Berikut ini penjelasan dari indikator diatas :

- 1) Kemauan karyawan adalah sejauh mana seseorang mampu terlibat dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
- 2) Kesetiaan karyawan adalah rasa setia atau loyalitas pegawai terhadap organisasi.
- 3) Rasa Bangga yaitu rasa bangga terhadap organisasi.

B. Kerangka Konseptual

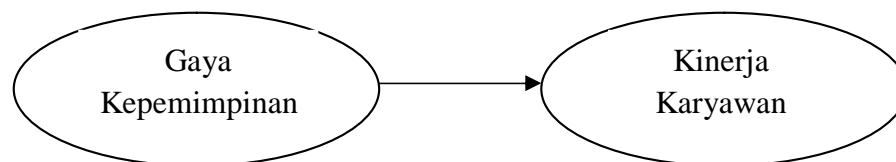
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) menyatakan "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi."

Menurut Hasibuan (2007, hal. 105) menyatakan "kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu."

Dengan adanya gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan akan mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu kegiatan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Artinya jika seseorang memiliki gaya kepemimpinan dan kinerja yang tinggi akan turut mempengaruhi tingginya kinerja mereka dalam pekerjaan.

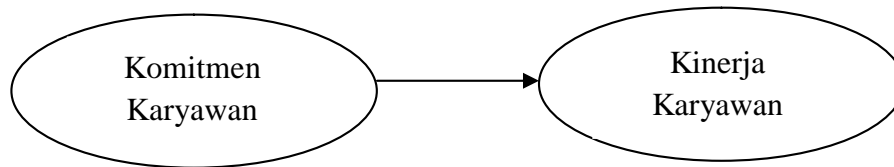


Gambar II.1
Paradigma Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

b. Pengaruh antara Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen merupakan suatu kecintaan dan kesetiaan, terdiri dari penyatuan dengan tujuan dan nilai – nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berda dalam organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi. Sunarto (2005, hal. 25) komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan organisasi secara aktif. Karena karyawan yang

menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasinya.



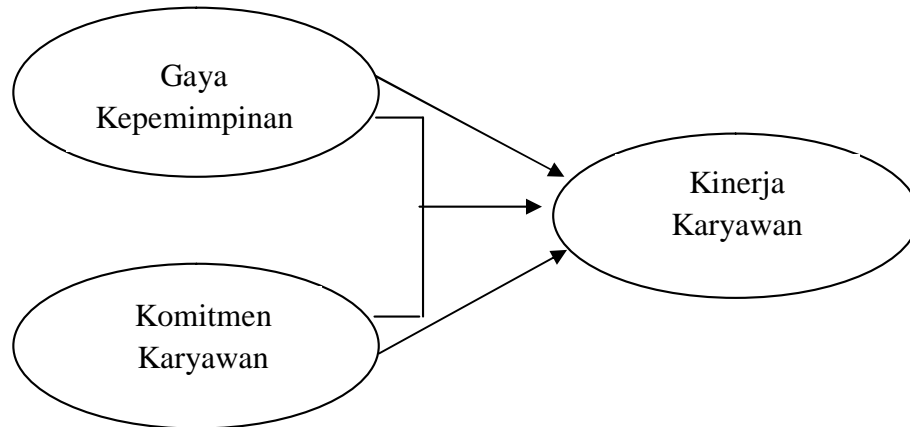
Gambar II – 2

Paradigma Penelitian Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian jika kepemimpinan dan komitmen karyawan secara bersama-sama ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual penelitian ini.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel bebas, pengaruh Gaya kepemimpinan dan Komitmen Karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara skematis digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar II-3 Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, hal.64) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.
- 2) Ada pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.
- 3) Ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Jaya Samudera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013, hal.36) “Pendekatan asosiatif adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasionalnya adalah :

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Gaya pemimpin persuasif adalah gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

Menurut Kartini Kartono (2014, hal. 34) adapun indikator gaya kepemimpinan ialah:

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan

- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian.

Tabel III.1

Indikator Gaya Kepemimpinan (X₁)	
1	Sifat
2	Kebiasaan
3	Tempramen
4	Watak
5	Kepribadian

Sumber : Kartini Kartono (2014, hal.34)

2. Komitmen Karyawan (X₂)

Menurut Sopia (2008, hal. 155) Komitmen karyawan yaitu tingkat keterikatan dan keterlibatan diri pegawai didalam suatu organisasi. indikator dari komitmen karyawan adalah:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan.

Tabel III.2

Indikator Komitmen Karyawan(X₂)	
1	Kemauan
2	Kesetiaan
3	Kebanggaan

Sumber : Sopiah (2008, hal.155)

3. Kinerja (Y)

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat di capai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja adalah :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan kerja
- 4) Sikap kerja.

Tabel III.3

Indikator Kinerja Karyawan(Y)	
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Keandalan
4	Sikap

Sumber :Mangkunegara (2013, 75)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi tempat penelitian yakni pada PT. Multi Jaya Samudera. Jalan Bagan deli lama no. 1 Belawan.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan selesai. Untuk rincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III.4
Rencana Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018								2019							
		November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/penelitian																
2	Pengajuan judul																
3	Penulisan proposal																
4	Revisi proposal																
5	Seminar proposal																
6	Penulisan skripsi																
7	Bimbingan skripsi																
8	Pengesahan skripsi																
9	Sidang meja hijau																

Sumber : Penulis

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Sugiyono (2013, hal. 90) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian jumlah karyawan tetap pada PT. Multi Jaya Samudera adalah sebanyak 45 yang menjadi populasi dalam penelitian ini.

Tabel III.5
Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah Populasi
1	Kepala Bagian	3
2	Manager	7
3	Staf	35
Jumlah Keseluruhan		45

Sumber : PT Multi Jaya Samudera

2. Sampel

Sugiyono (2012, hal. 116) mengatakan, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel untuk pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 45 orang karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara (Interview)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak terstruktur.

2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi yang ada di PT. Multi Jaya Samudera. Dokumen ini untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3. Angket (Questioner)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PT. Multi Jaya Samudera dengan membubuhkan tanda ceklis (V). Dimana jenis skala yang digunakan adalah sekala likert. Sekala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi orang.

Table III.6
Skala Pengukuran Likert

PERNYATAAN	BOBOT
1. Sangat Setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang Setuju	3
4. Tidak Setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Sumber : Ginting (2008. hal, 121)

Untuk mengetahui hasil angket yang disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n \sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{(n \sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono (2012. Hal, 284)

Dimana :

n	= banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel X dan Y
r_{xy}	= besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Hipotesisnya adalah :

$H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor(tidak valid)]

$H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed < α 0.05).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.2tailed > α 0,05)

Tabel III.7
Hasil Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.538	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 2	0.314	0.294	0,002 < 0,05	Valid
Pernyataan 3	0.584	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 4	0.348	0.294	0,000 < 0,05	Valid
Pernyataan 5	0.437	0.294	0,003 < 0,05	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari semua item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan bahwa status adalah valid, artinya semua item sah untuk dijadikan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.8
Hasil Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.640	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0.404	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0.603	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0.350	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0.448	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

Tabel III.9
Hasil Validitas Instrumen Komitmen Karyawan (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Probabilitas	Keterangan
Pernyataan 1	0.380	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 2	0.402	0.294	$0,001 < 0,05$	Valid
Pernyataan 3	0.360	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 4	0.329	0.294	$0,000 < 0,05$	Valid
Pernyataan 5	0.304	0.294	$0,002 < 0,05$	Valid

Sumber Data: output SPSS yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena

seluruh pertanyaan dinyatakan valid maka instrument yang digunakan untuk mengukur variable komitmen karyawan adalah instrument yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrument tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat di percaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Menurut Ari Kunto dalam Azwar Juliandy (2013, Hal 86). Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha Imam Ghozhali yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Azwar Juliandy (2013, Hal 86)

Dimana :

r = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) > 0,60 maka instrumen reliabilitas cukup baik, jika nilai (Cronbach Alpha) < 0,60 maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

No	Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,712	5	Valid
2	Komitmen Karyawan (X ₂)	0,677	5	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,673	5	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 16,0

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrument variabel penelitian diatas dapat dipahami bahwa masing-masing variabel memiliki nilai reliabilitas yang berbeda-beda dengan nilai Cronbach Alpha pada variabel X₁ = 0,712 Cronbach Alpha pada X₂ = 0,677 dan Cronbach Alpha pada Y = 0,673 > 0,60 maka instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif, merupakan pengujian data dan menganalisis data dengan perhitungan angka – angka untuk menjawab rumusan masalah, serta perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan apakah variabel bebas (Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan), baik secara parsial maupun simultan. Berikut adalah teknik analisis data yang digunakan yaitu:

1. Analisis Regresi Berganda

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda (*multiple regression*), hal ini sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian ini. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari variabel bebas. Metode regresi berganda

menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam satu model prediktif tunggal. Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (kriterium) dipengaruhi variabel bila variabel independen sebagai faktor prediktor di manipulasi (di naik turunkan nilainya).

Berikut rumus yang digunakan dalam menghitung persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Sugiyono (2012,hal.227)

Dimana :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
b1 dan b2	= Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Pengaruh Gaya Kepemimpinan
X2	= Pengaruh Komitmen Pegawai
e	= Standard error

Secara statistik ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir aktual dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistic F serta koefisien determinasinya. Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistic apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi, terlebih dahulu penulis melakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model

adalah model yang baik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1) Uji Normal *P-P Plot Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Histogram

Histogram adalah grafik batang yang dapat berfungsi untuk menguji (secara grafis) apakah sebuah data berdistribusi normal ataukah tidak. Jika data berdistribusi normal, maka data akan membentuk semacam lonceng.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Bila $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
2. Bila $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
3. Bila $Tolerance > 0.05$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
4. Bila $Tolerance < 0.05$, maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain dalam sebuah model regresi. Jika varians dari residual satu pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Berdasarkan analisisnya yaitu:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar diatas dan bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah persamaan regresi diperoleh, selanjutnya dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis adalah jawaban sementara yang merupakan dugaan penelitian terhadap hal yang dipertanyakan dalam rumusan masalah. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis

diperoleh dengan memprediksi penelitian terdahulu sebagai referensi dalam pembuktian.

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian untuk mengetahui kemampuan dari masing – masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang parsial atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2016, hal.184)

keterangan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

- a) $H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

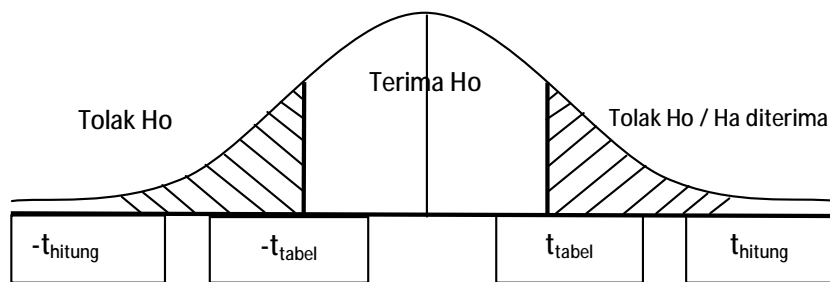
H_0 ditolak jika:

1) $t_{hitung} > t_{tabel}$

2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_a

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki hubungan simultan terhadap variabel terikatnya atau koefisien regresi sama dengan nol. Rumus uji F sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiono, 2016)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- a) $H_0: \beta = 0$, artinya tidak terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: \beta \neq 0$, artinya terdapat hubungan yang bebas antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan:

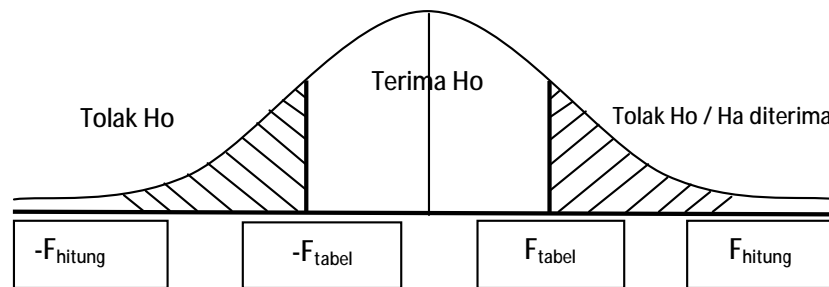
H_0 diterima jika $-F_{tabel} < F_{hitung} < F_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika:

- 1) $F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

Keputusan bisa menolak H_0 atau menerima H_0 menerima H_a

Pengujian hipotesis:



Gambar III. 2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas dalam buku (Juliandi & Irfan, 2013, hal.174). Menurut Sugiyono (2012, hal.210) uji determinasi dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012, hal.210)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pernyataan untuk variabel X_1 , 5 pernyataan untuk variabel X_2 dan 5 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel X_2 adalah komitmen karyawan, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 45 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1

Skala Pengukuran Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, variabel komitmen karyawan maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 45 orang. Adapun dari ke-45 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – laki	32 orang	71.1 %
2	Perempuan	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 32 orang (71.1 %) laki-laki, 13 orang (28.9 %) perempuan.

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	03 orang	6.7 %
2	31-41 tahun	29 orang	64,4 %
3	42-52 tahun	13 orang	28.9 %
	Jumlah	45 orang	100.0 %

Berdasarkan Tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 03 orang (6.7 %) yang usianya 20-30 tahun, 29 orang (64.4 %) yang usianya 31-41 tahun, serta 13 orang (28.9 %) yang usianya 42-52 tahun.

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	0 orang	0 %
2	D1	2 orang	4.4 %
3	D3	15 orang	33.3 %
4	S1	20 orang	44.4 %
5	S2	8 orang	17.9 %
	Jumlah	45 orang	100 %

Berdasarkan Tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa dari 45 responden terdapat 2 orang (4.4 %) yang pendidikannya D1, 15 orang (33.3 %) yang pendidikannya D3, serta 20 orang (44.4 %) yang pendidikannya S1 dan 8 orang (17.9 %) yang pendidikannya S2.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Y (Kinerja Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	55.56	20	44.44	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	40	88.89	5	11.11	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	24	53.33	18	40.00	3	6.67	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	18	40.00	23	51.11	3	6.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
5	23	51.11	19	42.22	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

Sumber: data diolah (2018)

b. Variabel Lingkungan kerja (X_1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53.33	21	46.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	37	82.22	8	17.78	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	23	51.11	20	44.44	2	4.44	0	0.00	0	0.00	45	100.00
4	17	37.78	23	51.11	3	6.67	2	4.44	0	0.00	45	100.00
5	22	48.89	20	44.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

Sumber: data diolah (2018)

c. Variabel Komitmen Karyawan (X_2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel X_2 (Komitmen Karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Komitmen Karyawan (X_2)

No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	57.78	19	42.22	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
2	38	84.44	7	15.56	0	0.00	0	0.00	0	0.00	45	100.00
3	18	40.00	19	42.22	6	13.33	2	4.44	0	0.00	45	100.00
4	19	42.22	22	48.89	3	6.67	1	2.22	0	0.00	45	100.00
5	22	48.89	20	44.44	2	4.44	1	2.22	0	0.00	45	100.00

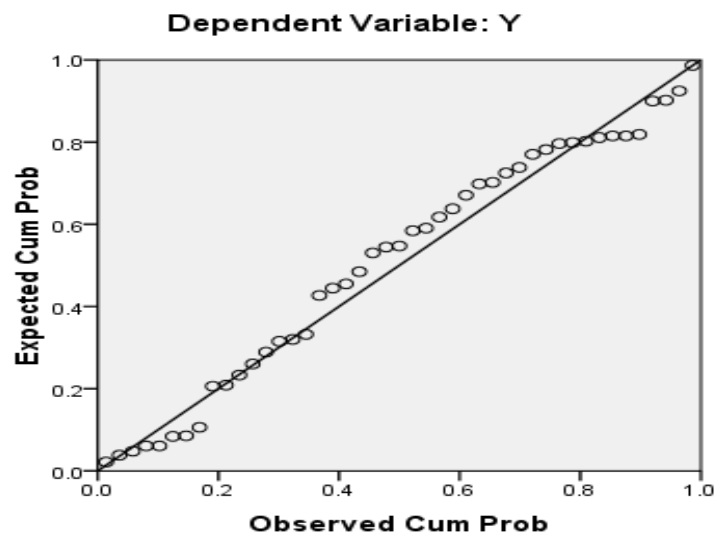
Sumber: data diolah (2018)

2. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

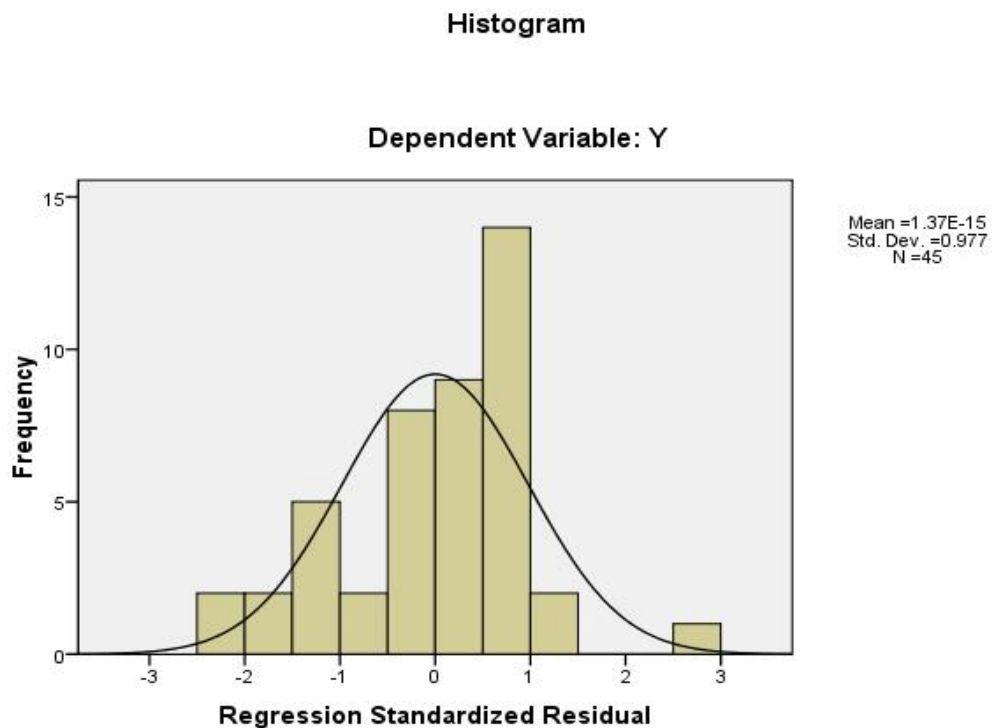
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Grafik Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Gambar IV.2

Grafik Normalitas Data

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data membentuk lonceng dan nilai p lebih dari atau sama dengan alpha 0.05 maka data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines dan Montgomery dalam azuar juliandi 2013)

Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.303	7.120		2.430	.019		
Gaya Kepemimpinan	.372	.167	.346	2.232	.031	.646	1.549
Komitmen Karyawan	.346	.169	.316	2.043	.047	.646	1.549

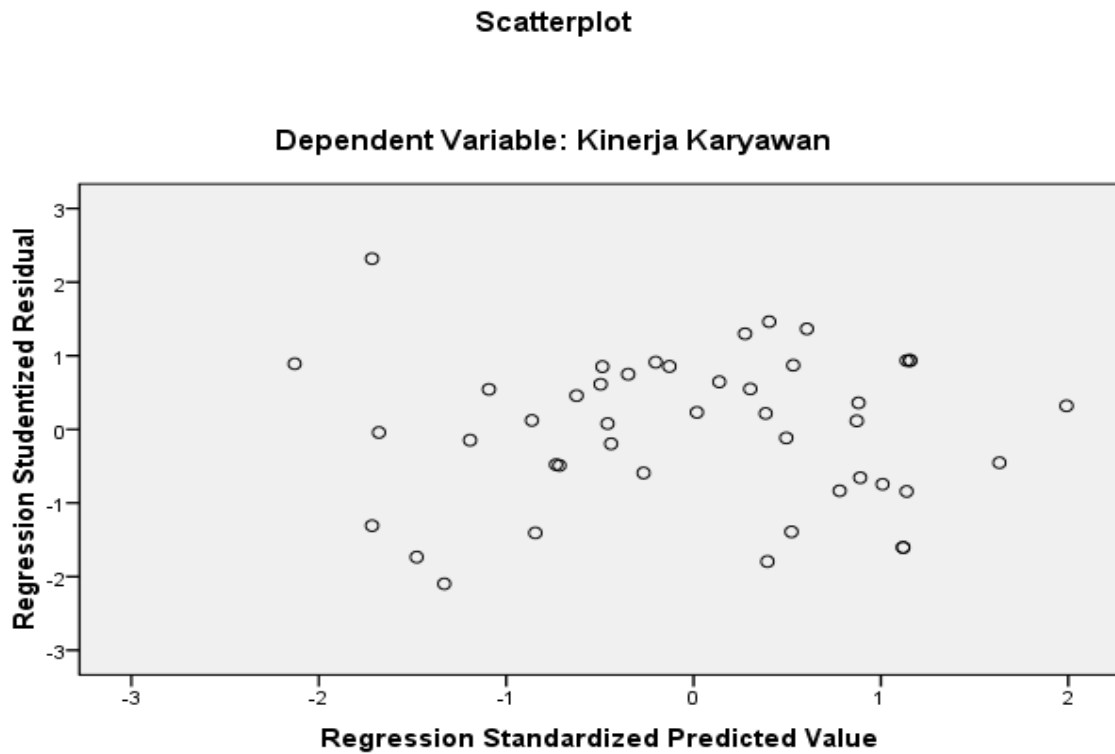
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Jika dilihat pada table IV.8 diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Karyawan (X_2) telah terbebas dari multikolinearitas dimana masing-masing nilai VIF yaitu 1.549

c. Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar IV.3
Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

3. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.303	7.120		2.430	.019
1 Gaya Kepemimpinan	.372	.167	.346	2.232	.031
Komitmen Karyawan	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian SPSS 16,0

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 17.303 + 0,372 X_1 + 0,346 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Komitmen Karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Jika Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Karyawan diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 17,303
- b. Apabila Gaya Kepemimpinan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,372 atau 37,2 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

- c. Apabila Komitmen Karyawan dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,346 atau 34.6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistic t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.303	7.120		2.430	.019
Gaya Kepemimpinan	.372	.167	.346	2.232	.031
Komitmen Karyawan	.346	.169	.316	2.043	.047

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel diatas tentang variable lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,232 > t_{tabel} 2,018$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

Komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,043 > t_{tabel} 2,018$ dengan probabilitas sig $0,000 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan

bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan (X_2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) ada pengaruh signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

5. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Tabel IV.11

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.702	2	184.851	11.296	.000 ^a
	Residual	687.275	42	16.364		
	Total	1056.978	44			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0.

Nilai F_{hitung} 11,296 > F_{tabel} 3,22 dengan sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

6. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat sejauh mana kontribusi atau persentasi seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2)

terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dilihat dari tabel melalui nilai R Square dibawah ini sebagai berikut :

Tabel IV.12

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.519	.496	3.716

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Karyawan

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,519. Hal ini berarti 51.9 % variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2). Sedangkan sisanya 48.1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007, hal. 170) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,232) > t_{tabel} (2,018)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,232 lebih besar dari 2,018 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Nurita, R. (2008), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

2. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

Menurut Panggabean (2004, hal. 132) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen karyawan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih baik dari sekedar kesetiaan yang pasif, melainkan menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (2,043) > t_{tabel} (2,018)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 2,043 lebih besar dari 2,018 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Gilang Adhi Prabowo (2015), menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen karyawan (X_2) terhadap variabel hasil kerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan secara nyata.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 11,296 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,22 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $11,296 \geq 3,22$, Nilai 11,296 lebih besar dari 3,22 menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan.

Dan nilai R-Square adalah 0,519 atau 51.9% menunjukkan sekitar 51.9% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan

(X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
2. Variabel komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan antara variabel komitmen karyawan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.
3. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan komitmen karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Jaya Samudera.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT Multi Jaya Samudera meningkatkan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin harus bisa fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh setiap karyawannya.

2. Sebaiknya PT Multi Jaya Samudera memperhatikan komitmen karyawan, dalam perusahaan komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan partisipasi karyawan, dan keinginan kuat untuk tetap bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan, perusahaan akan mudah mencapai tujuan perusahaannya, karena motivasi berprestasi dan etos kerja karyawan yang tinggi.
3. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensinya untuk mencari solusi terbaik agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerja dari karyawan yang ada. Seluruh penelitian ini memberikan nilai positif yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan komitmen karyawan akan saling mempengaruhi performa kinerja karyawan.

Daftar pustaka :

- A. A. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Gilang Adhi Prabowo (2015). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Komitmen Karyawan*. <http://www.uny.ac.id>. Diakses 07 Maret 2019
- Gordon (2006). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang* Vol. 42 No. 1 Januari 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*.
- Kartono Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Keith Davis (2007). “3 Tipe Pemimpin Fathernalistis Mempunyai Ciri”. *Tipe Kepemimpinan*. <http://www.coursehero.com>. Diakses 05 Desember 2018.
- Ma'arif M.Syamsul dan lindawati Kartika. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB press.
- Minner (2008). “Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan”. *Komitmen Karyawan*. <http://www.unila.ac.id>. Diakses 05 Desember 2018.
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor, Ghalai Indonesia
- Nurita,R (2008). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan”. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Finance*. <http://www.widyatama.ac.id>. Diakses 07 Maret 2019.
- Paham Ginting dan Syafrizal Helmi Situmorang. 2008. *Filsafat Ilmu dan Metode Riset*. USU Press. Medan
- Panggabean (2004). “Pengertian Komitmen Karyawan”. *Komitmen Karyawan*. <http://www.e-jurnal.com>. Diakses 03 Desember 2018.

- Rivai, Veithzal, Bachtiar, Boy Rafli Amar. 2014. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Sawendra, I Wayan. 2014. *Manajemen Kualitas Total*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soelaiman, 2007, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek Dalam Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sopiah, 2008. *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi Ofsset
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2013). "*Hipotesis Penelitian*". *Hipotesis Penelitian* <http://www.eurekapedidikan.com>. Diakses 03 Desember 2018.
- Sunarto, (2005). "*Pengertian Komitmen Karyawan*". *Komitmen Karyawan*. <http://www.e-jurnal.com>. Diakses 03 Desember 2018.
- Sutrisno, Edy. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.