

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD DE LA PISA CAKES

Firdaus Pilang

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak
e-mail: Firdaus.pilang@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PD De La pisa cakes di Pontianak. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) dari kedua variabel independen mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen sebesar 48,4 persen sedangkan sisanya sebesar 51,6 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI: Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia menjadi sangat diperlukan untuk menggerakkan roda perusahaan dan mengembangkan potensi yang ada pada suatu perusahaan agar sebuah perusahaan mampu bertahan dan bersaing dalam perkembangan zaman yang begitu pesat saat ini.

Menurut Rivai (2011: 1): “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.” Oleh karena itu peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda perusahaan sangat penting demi keberlangsungan hidup perusahaan”.

Menurut Mangkunegara (2016: 2): “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengawasan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kontribusinya dalam meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan serta memiliki manajemen yang tepat dalam memanfaatkan sumber daya sedemikian rupa, sehingga mencapai hasil kerja yang maksimal. Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan perusahaan melalui orang lain. Pengabaian terhadap salah satu bagian dari sumber daya manusia akan berdampak serius terhadap terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda perusahaan sangat penting demi keberlangsungan hidup perusahaan. (Lianto, 2019).

KAJIAN TEORITIS

1. Kepemimpinan

Menurut Aryanto (2013: 134): “Kepemimpinan merupakan suatu proses menyeluruh yang subtil dan memberikan saling pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin, melibatkan pikiran, perasaan, serta aksi untuk membentuk upaya bersama dalam menghasilkan layanan dan nilai. Pemimpin membuat sesuatu terjadi, tetapi sesuatu juga membuat pemimpin terbentuk (leader make things happen, but things also make leaders happen).”

Menurut Iensufii (2010: 18-19): esensi yang lain tentang kepemimpinan adalah memberikan motivasi kepada orang lain untuk bekerja dengan potensi maksimum, guna mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Salah satu ciri kepemimpinan adalah dengan memberikan motivasi kepada orang lain untuk bekerja sampai mencapai potensi maksimum. Ada enam ciri khusus kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Bersedia mengambil risiko
Pemimpin yang memahami tantangan-tantangan yang dihadapi dan berani mengambil risiko untuk membuat perubahan, dan berorientasi pada inovasi dan senantiasa penuh percaya diri.
- b. Selalu menginginkan pembaharuan,
Pemimpin yang selalu berfikir sebelum bertindak dan memikirkan cara yang efektif yang belum pernah digunakan untuk menciptakan hal yang baru.

- c. Bersedia mengurus dan mengatur,
Pemimpi yang secara pribadi bersedia mengatur dan mengurus anak buahnya. Dan memberikan perhatian kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.
- d. Mempunyai harapan yang tinggi,
Pemimpin merangsang bawahan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, merancang kembali masalah yang tidak terselesaikan untuk diselesaikan oleh karyawan dengan harapan yang lebih baik.
- e. Menjaga sikap positif,
Pemimpin yang mempertahankan sikap positif ketika sebuah keputusan tidak sesuai dengan ekspektasi, menjaga sikap positif ketika sarannya tidak diterima dan membantu membuat keputusan untuk bertahan dengan tekad untuk berhasil.
- f. Selalu berada dimuka.
Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut, bersifat proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan dan selalu menarik perhatian karyawannya.

2. Komitmen Organisasional

Menurut Robbins dan Judge (2017: 47): “Komitmen organisasional adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah perusahaan, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota. Kepercayaan karyawan yang kuat terhadap nilai-nilai yang di terapkan oleh sebuah perusahaan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan secara optimal mencurahkan perhatian, tenaga dan pikirannya serta waktunya untuk menciptakan hasil kinerja yang maksimal.” Sedangkan Luthans (2008: 249): terdapat tiga model dimensi dari komitmen organisasional, yaitu:

- a. Komitmen afektif (*affective comitment*), yaitu keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.
- c. Komitmen normatif (*normative commiment*), merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan

dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2015: 223-224): “Sebuah penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara objektif memiliki dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan.” Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Menurut Bernardin dan Russel dalam Rahadi (2010: 34-35) terdapat 6 ukuran penilaian kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas atau *Quality* yaitu tingkat di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktifitas atau memenuhi aktivitas sesuai harapan.
- b. Kuantitas atau *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu atau *Timelines* yaitu tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.
- d. Keefektifan biaya atau *Cost effectiveness* yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit.
- e. Kebutuhan akan pengawasan atau *Need for supervisio* yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.
- f. Dampak hubungan individu atau *Interpersonal impact* yaitu tingkatan di mana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

TABEL 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Lina (2014)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Sistem Reward sebagai variabel moderating pada Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.	Hasil penelitian menyebutkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Djamaludin (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur.
3	Hastuti (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Studi pada PT Kosoema Nanda Klaten”	Hasil penelitian menyebutkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lina (2014), Djamaludin (2009), Hastuti (2015)

HIPOTESIS

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁ = Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ = Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ = Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan metode asosiatif pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa data hasil kuesioner yang telah disebar kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PD De La Pisa Cakes yang berjumlah sebanyak 33 responden dengan metode pengambilan teknik *total sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengujian data kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik sedangkan pengujian model dan pengujian hipotesis menggunakan uji F, uji t dan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dan analisis regresi linear berganda pada variabel Kepemimpinan dan komitmen organisasional sebagai variabel bebas serta variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang positif atau negatif antara variabel Kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PD De La Pisa Cakes di Pontianak. Berdasarkan hasil pada tabel di bawah ini, maka diperoleh persamaan $Y = 0,438 + 0,545 X_1 + 0,340 X_2$ di mana nilai koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,545 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan tingginya

Kepemimpinan akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak. dan nilai koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,340 menunjukkan terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan tingginya komitmen organisasional akan diikuti dengan tingginya kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak.

TABEL 2
ANALISIS REGRESI LINIEAR BERGANDA
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,438	,612		-,709	,484
KEPEMIMPINAN	,545	,182	,471	3,003	,005
KOMITMEN ORGANISASIONAL	,340	,160	,333	2,121	,042

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2018

2. Analisis Koefisien Determinasi (R square)

Berdasarkan hasil uji pada tabel di bawah ini maka dapat diketahui bahwa sebanyak 48,4 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan komitmen organisasional sedangkan sisanya sebesar 51,60 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang di luar penelitian ini.

TABEL 3
ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,719 ^a	,516	,484	31098

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan, 2018

3. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi memiliki nilai 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai F_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar dari F_{tabel}

sehingga model tersebut dapat dinyatakan layak. Nilai F_{hitung} yang diperoleh yaitu sebesar 16,016 lebih besar dari F_{tabel} yang diperoleh yaitu sebesar 3,44 sehingga model regresi dapat dinyatakan layak, maka variabel kepemimpinan dan variabel komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak.

TABEL 4
HASIL UJI F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,098	2	1,549	16,016	,000 ^b
Residual	2,901	30	0,097		
Total	5,999	32			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Olahan, 2018

4. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

a. Pengujian terhadap variabel kepemimpinan

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di bawah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05, dari hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak. Dari hasil tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan yang tinggi pada perusahaan dapat memengaruhi kinerja dari karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Pengujian terhadap variabel komitmen organisasional

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 di bawah diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,042 lebih kecil dari 0,05, dari hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak. Dari hasil tersebut menggambarkan

bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaannya.

TABEL 5
HASIL UJI t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	709	,484
KEPEMIMPINAN	3,003	,005
KOMITMEN ORGANISASIONAL	2,121	,042

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan, 2018

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PD De La pisa Cakes di Pontianak baik secara simultan maupun parsial.

Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada perusahaan yaitu Perusahaan harus memberikan kepemimpinan yang mampu mengayomi dan memberikan perhatian yang serius kepada karyawannya sehingga dapat menumbuhkan komitmen yang tinggi pada diri setiap karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan serta tujuan perusahaan dapat tercapai.

Adapun saran yang dapat penulis berikan untuk peneliti yang akan datang adalah agar dapat mengembangkan lagi penelitian ini dan dapat mengambil variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena masih banyak faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan selain yang diteliti oleh penulis. Sehingga penelitian berikutnya diharapkan dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanto, Vincent, Didiek, Wiet. *Manajemen Dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta: PT Kanisius, 2013.
- Djamaludin, Musa. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur." *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, vol.5, no2 (Januari 2009).
- Hastuti, Eny, Widya. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional dan kinerja pada Studi pada PT Kosoema Nanda Putra Klaten". *Fakultas Ilmu Ekonomi Universitas Negri Yogyakarta*.
- Lianto. (2019). Self-Efficacy: A Brief Literature Review. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 55-61
- Lina, Dewi. 2014. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja pegawai Dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating Pada Dosen Fakultas Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara." *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No. 1, Maret*.
- Luthan, Fred. 2008. *Perilaku Organisas*, edisi kesepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Rahadi, Dedi R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, edisi kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Jogle. *Perilaku Organisasi* (judul asli: *Organizational Behavior*), edisi ke enam belas. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.