
**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA
OGAN ILIR SUMATERA SELATAN**

Oktarika¹, Tobari², Lesi Agusria³

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email: oktarikasweet@gmail.com

Kontak: 085817683915

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS For Windows Versi 26. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 88 responden dari total populasi 112 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa, ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hasil Uji t secara parsial menunjukkan bahwa : 1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of leadership style and organizational commitment on employee performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra. This research is classified as associative research. The research method used is a qualitative method that is quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis with the help of SPSS for Windows Version 26. The data collection technique used in this study is a questionnaire, with a sample size of 88 respondents from a total population of 112 permanent employees. The sampling technique used in this study is Simple Random Sampling. The F-test results show that leadership style and organizational commitment simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra. The t-test results show that: (1) leadership style has a positive and significant partial influence on employee performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra, and (2) organizational commitment has a positive and significant partial influence on employee performance at PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir, South Sumatra.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aset yang berharga dalam suatu organisasi, dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi, peran manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk menciptakan daya saing dan

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA OGAN ILIR SUMATERA SELATAN*Oktarika¹, Tobari², Lesi Agusria³*

keberhasilan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari jumlah karyawan yang ada, tetapi juga dilihat dari kualitas, kompetensi, motivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengembangan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses memberdayakan atau memaksimalkan kemampuan para anggota organisasi untuk terus mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Ajabar, 2020:4). Dengan fokus pada pemberdayaan karyawan, yang artinya memberi mereka dukungan dan kesempatan untuk berkembang dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, ketika karyawan mempunyai keterampilan kerja yang lebih baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, moral, atau etika (Sedarmayanti, 2017:192). Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik dari segi hasil maupun perilaku kerja yaitu berupa gaya kepemimpinan dan komitmen (Kasmir, 2019:189-193). Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi (Hasibuan, 2017:170). Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi (Robbins, 2019:35).

PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam sektor perkebunan karet yang terletak di Desa Tambang Rambang, Kecamatan Rambang Kuang, Kabupaten Ogan Ilir, Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil dari pelaksanaan kerja karyawan pada PT. Bumi Rambang Kramajaya kinerja karyawan masih belum sesuai dengan kualitas dan belum memenuhi target kuantitas perusahaan, berdasarkan observasi dan hasil pra-riset, ditemukan bahwa adanya rasa ketidakpuasan dengan cara pemimpin mengambil keputusan dan masih rendahnya kemauan untuk mencapai kepentingan organisasi. Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Bumi Rambang Kramajaya ini, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Afandi (2018:83) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, dengan tidak melanggar aturan hukum dan tidak bertentangan pada moral dan etika.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja, yaitu: 1) Kemampuan dan Keahlian; 2) Pengetahuan; 3) Rancangan Kerja; 4) Kepribadian; 5) Motivasi Kerja; 6) Kepemimpinan; 7) Gaya Kepemimpinan; 8) Budaya Organisasi; 9) Kepuasan Kerja; 10) Lingkungan Kerja; 11) Loyalitas; 12) Komitmen; 13) Disiplin Kerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208-210) adalah sebagai berikut : 1) Kualitas (mutu); 2) Kuantitas (jumlah); 3) Waktu (jangka waktu); 4) Penekanan Biaya; 5) Pengawasan; 6) Hubungan Antar Karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Busro (2018:226) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten untuk ditunjukkan dan diketahui oleh pemimpin, ketika berusaha memengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang dimintanya tanpa merasa ditekan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Thoha dalam Retnowulan (2017:101) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang digunakan seseorang untuk memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016:34) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut : 1) Kemampuan Mengambil Keputusan; 2) Kemampuan Memotivasi; 3) Kemampuan Komunikasi; 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan; 5) Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Komitmen Organisasi

Menurut Priansa (2018:157) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu loyalitas karyawan terhadap sebuah organisasi, dapat dilihat dari kontribusi yang tinggi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Menurut Busro (2018:75) menyatakan komitmen organisasi sebagai bentuk dari rasa kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan agar tetap terikat dan berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya suatu usaha, tekad, serta keyakinan bisa mencapai visi, dan misi, serta tujuan bersama.

Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018:51) mengemukakan Indikator Komitmen Organisasi memiliki tiga indikator sebagai berikut : 1) Adanya kemauan karyawan; 2) Adanya kesetiaan karyawan; 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA OGAN ILIR SUMATERA SELATAN

Oktarika¹, Tobari², Lesi Agusria³

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Komitmen Organisasi (X2), terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Populasi dari penelitian ini berjumlah 112 orang. Sampel yang diambil dari penelitian ini berjumlah 88 orang, menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5%, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer berupa jawaban dari kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan dan data sekunder berisi target perusahaan dan jumlah karyawan. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis kualitatif yang dikuantitatifkan dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis linier berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.520	1.581		2.860	.005
	Gaya Kepemimpinan	.276	.075	.310	3.675	.000
	Komitmen Organisasi	.465	.076	.517	6.129	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0.

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diperoleh menjadi suatu persamaan analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,520 + 0,276X1 + 0,465X2$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier berganda tersebut, nilai konstanta (a) bernilai sebesar 4,520, artinya apabila Gaya Kepemimpinan (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) hasilnya 0 lalu kinerja karyawan akan tetap hasilnya 4,520.

Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,276, artinya jika terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Nilai koefisien variabel Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0,465, artinya jika terjadi peningkatan pada komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1611.675	2	805.838	41.084	.000 ^b
Residual	1667.222	85	19.614		
Total	3278.898	87			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel Uji F (ANOVA) diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung 41,084 > Ftabel 3,10 dengan Tingkat sig.F 0,000 < 0,05 (signifikan), maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.520	1.581		2.860	.005
Gaya Kepemimpinan	.276	.075	.310	3.675	.000
Komitmen Organisasi	.465	.076	.517	6.129	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0

Berdasarkan Tabel Uji t diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai thitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,675 > ttabel 1,987 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan) maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Nilai thitung untuk komitmen organisasi sebesar 6,129 > ttabel 1,987 dengan tingkat sig.t 0,000 < 0,05 (signifikan) maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701 ^a	.492	.480	4.429

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26.0

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA OGAN ILIR SUMATERA SELATAN*Oktarika¹, Tobari², Lesi Agusria³*

Berdasarkan Tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) yang diperoleh sebesar $0,480 \times 100\% = 48,0\%$, artinya variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar $48,0\%$. Sedangkan sisanya sebesar $52,0\%$ dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan**

Dari hasil jawaban responden diperoleh jawaban terbanyak atau dominan yaitu tidak setuju, artinya responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi belum terlaksana dengan baik di PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hasil uji hipotesis secara simultan pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $F_{hitung} (41,084) > F_{tabel} (3,10)$ dengan tingkat $sig.F 0,000 < 0,05$ (signifikan). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat kepercayaan 95% menunjukkan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Artinya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebesar $48,0\%$ kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $t_{hitung} (3,675) > t_{tabel} (1,987)$, dengan tingkat $sig.t 0,000 < 0,5$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hasil ini menandakan bahwa apabila gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis secara parsial pada tingkat kepercayaan 95% menunjukkan nilai $t_{hitung} (6,129) > t_{tabel} (1,987)$, dengan tingkat $sig.t 0,000 < 0,5$ (signifikan), maka H_0

ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Hasil ini menandakan bahwa apabila komitmen organisasi dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Dibuktikan dengan hasil uji $F_{hitung} 41,084 > F_{tabel} 3,10$ dengan sig. $F 0,000 < 0,05$.

Ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Dibuktikan dengan nilai thitung 3,675 > nilai ttabel sebesar 1,987 dengan sig. $t 0,000 < 0,05$.

Ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rambang Kramajaya Ogan Ilir Sumatera Selatan. Dibuktikan dengan nilai thitung 6,129 > nilai ttabel sebesar 1,987 dengan sig. $t 0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka saran yang peneliti berikan pada variabel kinerja karyawan, berdasarkan indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas dan waktu. Oleh karena hal itu kiranya harus lebih mengutamakan peningkatan kualitas karyawan agar dapat menghasilkan karyawan yang handal dalam melakukan setiap pekerjaan dan memfokuskan peningkatan kuantitas yang dihasilkan dalam pengembangan kinerja karyawan serta kiranya karyawan agar dapat lebih mengefisieni waktu dalam melakukan pekerjaan.

Pada variabel gaya kepemimpinan, berdasarkan indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi dan kemampuan komunikasi.. Oleh karena hal itu kiranya harus lebih fokus pada peningkatan pelatihan kemampuan pengambilan keputusan, mengembangkan kemampuan memotivasi di lingkungan kerja, dan meningkatkan kemampuan komunikasi antar tim agar karyawan ikut bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada variabel komitmen organisasi, berdasarkan indikator komitmen organisasi yaitu adanya kemauan karyawan, adanya kesetiaan karyawan dan adanya kebanggaan karyawan pada organisasi. Oleh karena hal itu kiranya harus lebih memperhatikan karyawan dengan cara meningkatkan motivasi dan kemauan karyawan, membangun dan memelihara kesetiaan karyawan meningkatkan rasa bangga karyawan terhadap perusahaan agar mencapai kontribusi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BUMI RAMBANG KRAMAJAYA OGAN ILIR SUMATERA SELATAN
Oktarika¹, Tobar², Lesi Agusria³

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(1). Vol. XVII, No. 1, <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/1906>. Diakses pada 22 November 2024.
- Robbins, P. S. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Makasar : Aksara Timur.