

## PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI BERPRESTASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WANGSA JATRA LESTARI

Restu Adi Nugroho

Sri Hartono

Sudarwati

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

([restu.adi.n@gmail.com](mailto:restu.adi.n@gmail.com))

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. 3) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. 4) untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wangsa Jatra Lestari yang berjumlah 200 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 30% dari jumlah populasi, yaitu sebesar 60 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini *regresi linear berganda*, uji F, uji t dan  $R^2$  dengan bantuan SPSS versi 23.

**Kata Kunci:** komitmen organisasi, motivasi berprestasi, gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan

### ABSTRACT

*This study aimed to analyze 1) to determine the influence of organizational commitment on employee performance PT Wangsa Jatra Lestari. 2) to determine the influence of achievement motivation on employee performance PT Wangsa Jatra Lestari. 3) to determine the influence of leadership style on employee performance PT Wangsa Jatra Lestari. 4) to determine the influence of organizational commitment, achievement motivation and leadership style simultaneously to employee performance PT Wangsa Jatra Lestari. Population of this study are employees of PT Wangsa Jatra Lestari which totaling 200 employees. In this study sample was taken 30% of the population that is 60 respondents. Data collection techniques in this study using questionnaires. Techniques of data analysis in this study are multiple linear regression analysis, t-test, F-test and the coefficient of determination with the help of SPSS version 23*

**Keywords:** *organizational commitment, achievement motivation, leadership style and employee performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki jika kinerja meningkat

maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut bisa dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari untuk mengatasi masalah tersebut.

Kinerja sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah organisasional, kepemimpinan, komponen

sasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Salah satu yang akan dikaji dalam penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ini adalah komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyadi (2013), Kosasih dan Sutanto (2014), Zendri dan Masdupi (2013) dan Wiza dan Hlanganipal (2014) yang menyatakan komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai perusahaan percetakan PT Wangsa Jatra Lestari menyadari sepenuhnya bahwa komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan sangatlah diperlukan bagi karyawan. Hal ini dikarenakan, dengan karyawan mengetahui bagaimana komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga produksi perusahaan akan lebih terstruktur dan lebih baik.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

## LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja

(prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses Nurlaila(2010: 71). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri (2005:50). Riyadi (2011) kinerja menurut Mangkuprawira adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

*Indikator* untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima *indikator*, yaitu (Robbins, 2006 : 260):

- a) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### Komitmen Berprestasi

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008: 155) memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).

Mitchell dalam Rivai (2004: 27) menyatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan loyalitas dan identifikasi individu terhadap organisasi”. Mereka mempunyai komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada yang komitmennya rendah.

Jadi secara keseluruhan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Luthans (2002: 236) bahwa sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi; suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut Reichers menyatakan bahwa ada dua motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya, antara lain:

a. *Side-Best Orientation*

*Side-Best Orientation* ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut.

b. *Goal-Congruence Orientation*

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi.

### Motivasi Berprestasi

Teori yang mendasari kajian penelitian ini adalah teori Motivasi Kebutuhan untuk berprestasi. Riyadi (2011), McClelland mengambil teori asalnya dengan konsep motif prestasi yang dikemukakan oleh Murray pada tahun 1938. Teori ini penekanannya pada keperluan peringkat tinggi, yang menyatakan bahwa individu yang tinggi motivasi berprestasi akan menunjukkan keutamaan yang tinggi kepada situasi yang sederhana, yaitu keungkinan derajat mencapai keberhasilan dan kegagalan adalah sama. McClelland memberi ciri-ciri yang ada pada individu yang mempunyai motivasi berprestasi/pencapaian yang tinggi, yaitu: a) suka membuat kerja yang berkaitan dengan prestasi, b) suka mengambil risiko yang sederhana, c) lebih suka membuat kerja yang mana individu itu bertanggungjawab bagi keberhasilan kerja itu, d) suka mendapat kemudahan tentang kerja itu, e) lebih mementingkan masa depan dari pada masa

sekarang dan masa yang telah lalu, dan f) tabah apabila menemui kegagalan. Sifat-sifat tersebut dikata kan sebagai puncak yang membedakan sese orang. Seorang individu lebih berhasil daripada individu yang lain karena mereka mempunyai keinginan pencapaian yang lebih tinggi. Ke inginan ini memberi mereka motivasi untuk bekerja dengan lebih tekun.

McClelland mengemukakan teorinya yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagai mana energi dilepaskan dan digunakan pada kekuatan – dorongan – motivasi – seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh :

- a. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat,
- b. Harapan keberhasilannya, dan
- c. Nilai intensif yang terdekat pada tujuan.

Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. *Need for achievement* akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal Hasibuan, (2009: 162).

Hindria, Bagia dan Suwendra (2014), menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini sejakan dengan teori dari Rivai (2005) yang menyatakan bahwa semakin kuat motivasi berprestasi, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini didukung pula oleh penelitian empirik yang dilakukan Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi berprestasi pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti

bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Istiatin dan Bambang (2016: 2) mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan perilaku orang lain kearah pencapaian tujuan tertentu. Pengarahan dalam hal ini berarti menyebabkan orang lain bertindak dengan cara tertentu atau mengikuti arah tertentu.

Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi Pasolong (2008: 36). Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokrasi dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Prasetyo (2006: 28), gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang yang mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Flippo dalam Hamdan (2014:71), gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins dan Coutler yang dikutip Hamdan (2014: 71), ada empat gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

- a. Gaya Kepemimpinan Diktator / Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan pada diri pemimpin secara penuh.

- b. Gaya Kepemimpinan Autokratis

Hamdan (2014: 73), menurut Rivai kepemimpinan autokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pen

dekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis / Partisipatif.

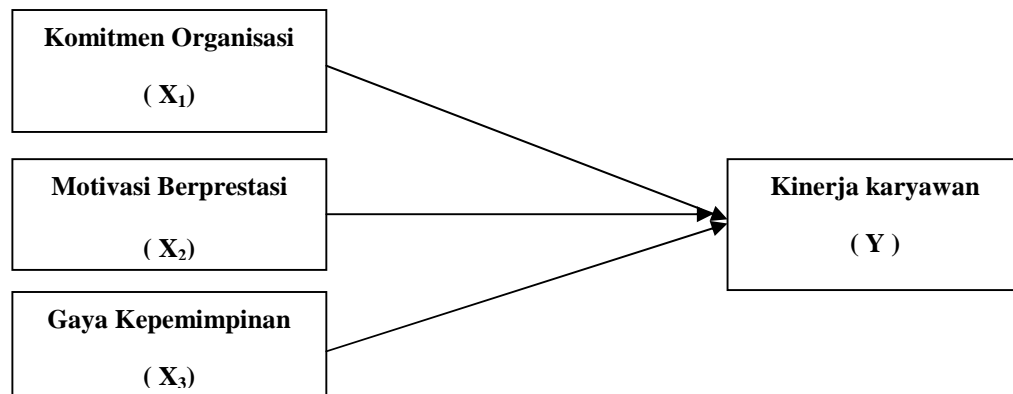
Menurut Robbins dan Coutler, gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikuti serta karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih karyawan Hamdan (2014: 74).

d. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Kendali Bebas).

Gaya kepemimpinan kendali bebas mendeskripsikan pemimpin yang secara keseluruhan memberikan kebebasan pada karyawan atau kelompok dalam pembuatan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan menurut cara yang menurut karyawannya paling sesuai Robbins dan Coutler (2002: 460).

### Model Penelitian

Adanya komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja SDM di perusahaan tersebut. Gambaran tersebut dapat divisualisasikan melalui kerangka di bawah ini :



Gambar kerangka Konseptual

### Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai dugaan sementara atau pendapat yang masih lemah sehingga perlu dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2009: 93). Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

**H1:** Komitmen organisasi, motivasi berprestasi, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari

**H2:** Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari

**H3:** Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari

**H4:** Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wangsa Jatra Lestari

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Wangsa Jatra Lestari, Menurut Arikunto (2006: 134) dasar pengambilan sampel adalah apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi apabila jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh manajer, kepala bagian/divisi, *supervisor*, dan staff yang terlibat dalam proses kinerja SDM. Dari 200 karyawan PT Wangsa Jatra Lestari akan diambil 30% dari populasi, sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 60 sampel.

Data dikumpulkan dengan kuisioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada responden. Kuisioner terdiri dari 4 variabel, yaitu : 1) Kinerja Karyawan dengan 8

pertanyaan, 2) Komitmen Organisasi dengan 5 pertanyaan, 3) Motivasi Berprestasi dengan 5 pertanyaan, 4) Gaya kepemimpinan dengan 5 pertanyaan. Masing- masing pertanyaan tersebut menggunakan skala *lickert* dengan rentang jawaban 1 sampai 5.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *regresi linear berganda* yang berfungsi untuk menentukan apakah komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan didukung dengan uji t dan uji f yang berfungsi untuk mengetahui dampak dan pengaruh komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Analisis *Regresi Linear Berganda*

Berdasarkan estimasi *regresi* berganda dengan program SPSS 23 diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini :

**Tabel.1. Hasil Estimasi Regresi Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized coefficients		Standardized coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.413	3.313		1.030	.307		
	Komitmen Organisasi	.533	.138	.395	3.866	.000	.677	1.476
	Motivasi Berprestasi	.490	.179	.266	2.732	.008	.747	1.338
	Gaya Kepemimpinan	.441	.157	.299	2.801	.007	.618	1.617

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Output program diolah

Berdasarkan tabel IV.10 dapat diketahui persamaan *regresi* yang terbentuk adalah :

$$Y = 3,413 + 0,533X_1 + 0,490X_2 + 0,441X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel komitmen organisasi, motivasi berprestasi dan gaya kepemimpinan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 3,413.
- Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika komitmen organisasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan perbandingan 1: 0,533.
- Koefisien motivasi berprestasi memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika motivasi berprestasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan perbandingan 1: 0,490.

- Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan perbandingan 1: 0,441.

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Wangsa Jatra Lestari adalah variabel komitmen organisasi karena memiliki nilai sebesar 0,533.

#### Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dengan menggunakan uji F. Perhitungan *regresi* secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Regresi Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.881	3	125.627	28.499	.000 <sup>b</sup>
	Residual	246.852	56	4.408		
	Total	623.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Komitmen Organisasi

Sumber : Output program SPSS diolah, 2017

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- Menentukan H<sub>0</sub> dan H<sub>a</sub>

**H<sub>0</sub>** :  $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ ; Berarti tidak ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi berprestasi (X<sub>2</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**H<sub>a</sub>**:  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ ; Berarti ada pengaruh antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Motivasi

berprestasi (X<sub>2</sub>), dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Taraf signifikan yang digunakan adalah =0,05

$$\text{Nilai } F_{\text{tabel}} = (k-1; n-k) = 0,05(4-1; 60-4) = 0,05(3; 56)$$

$$F_{\text{tabel}} = 2,769$$

Dari hasil analisis uji F dengan program SPSS, 28,499 sedangkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,769. Jadi,  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , sehingga  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi berprestasi

( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel independen yaitu menguji pengaruh variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), motivasi berprestasi ( $X_2$ ), dan gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Variabel Bebas	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>
Komitmen Organisasi ( $X_1$ )	3,866	
Motivasi Berprestasi ( $X_2$ )	2,732	2,003
Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )	2,801	

Sumber : Data primer diolah

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS hasil  $t_{\text{hitung}}$  (3,866)  $> t_{\text{tabel}}$  (2,003) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS hasil  $t_{\text{hitung}}$  (2,732)  $> t_{\text{tabel}}$  (2,003) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan motivasi berprestasi terhadap kinerja.
- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS hasil  $t_{\text{hitung}}$  (2,801)  $> t_{\text{tabel}}$  (2,003) dengan taraf signifikansi 0,05 maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yaitu  $F_{\text{hitung}}$  28,499  $> F_{\text{tabel}}$  2,769.
- Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{\text{hitung}}$  3,866  $> t_{\text{tabel}}$  2,003.
- Motivasi Berprestasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{\text{hitung}}$  2,732  $> t_{\text{tabel}}$  2,003.
- Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu  $t_{\text{hitung}}$  2,801  $> t_{\text{tabel}}$  2,003.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan tentang beberapa hal antara lain sebagai berikut:



## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisa data, maka dapat peneliti sarankan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan manajemen untuk mengajarkan kepada setiap karyawan untuk lebih mengenal perusahaan dan mengajarkan untuk senantiasa berkomitmen kepada perusahaan.
2. PT Wangsa Jatra Lestari sebaiknya meningkatkan penghargaan-penghargaan atau pun prestasi yang diberikan kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi dalam melakukan setiap pekerjaannya.
3. Agar kinerja karyawan tetap baik, setiap pemimpin PT Wangsa Jatra Lestari harus mempertahankan gaya kepemimpinan pada setiap bagian, sehingga karyawan senantiasa mengerti tanggungjawabnya dalam melakukan pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Dimiyati, Hamdan. (2014). *Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akutansi Volume 11 Nomor 2 Oktober 2010*.
- Hasibuan S.P., Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT.
- Bumi Aksara. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Bumi Aksara. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Bumi Aksara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hestisani, Hindria. I Wayan Bagia & I Wayan Suwendra. (2014). *Pengaruh disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng*. E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen ( volume 2 tahun 2014). Tanggal Akses 10 November 2016.  
<http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/3385/2757>
- Kosasih, Yonathan Steve & Eddy Madiono Sutanto. (2014). *Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. AGORA Vol. 2.No. 1 (2014). Tanggal Akses 9 Oktober 2016.  
<http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/download/1546/1397>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maryam, Siti. (2012). *Statistik Induktif*. cetakan kedua. Uniba Press. Surakarta.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalial*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 13 No 1 Maret 2011 : 40 -*

45. Tanggal akses 28 Oktober 2016. <http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewArticle/18243>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. CV ANDI OFFSET. Yogyakarta
- Supawi, Eny. (2011). *Pengantar Ekonometrika*. Idea Press. Yogyakarta.
- Wiza, Munyeka. & Ngirande Hlanganipal. (2014). The Impact of Leadership Styles on Employee Organisational Commitment in Higher Learning Institutions. *Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER (Vol 5 No. 4 March 2014)*. Rome. Tanggal Akses 10 November 2016. <http://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/viewFile/2201/2187>