



KOMITMEN PEMIMPIN DALAM MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENGHASILKAN KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. DWI SAPTA PRATAMA)

Oleh : Erwin dan Ryan Firdiansyah*

ABSTRACT

The research objectives are: 1) To find out how much influence the commitment of leaders on employee performance at PT. Dwi Sapta Pratama. 2) To find out how much influence the organizational culture has on employee performance at PT. Dwi Sapta Pratama. 3) To find out how much influence the commitment of leaders and organizational culture together on employee performance at PT. Dwi Sapta Pratama.

This research is quantitative, descriptive and associative type. The population in this study is employees. Related to research, the authors use the technique of Simple Random Sampling. With simple random sampling technique, a sample of 75 employees of PT. Dwi Sapta Pratama as a respondent in this study.

The results of this study indicate that: 1) There is an influence of leader commitment on employee performance at PT. Dwi Sapta Pratama. 2) There is an influence of organizational culture on employee performance at PT. Dwi Sapta Pratama. 3) There is an influence of the commitment of leaders and organizational culture together on the performance of employees at PT. Dwi Sapta Pratama.

Keywords: Leader Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dwi Sapta, didirikan pada tahun 1989, adalah Agen Iklan, berdasarkan Komunikasi Pemasaran Terpadu. Pada tahun 2000, Dwi Sapta diproklamkan oleh Majalah Cakram, sebuah majalah pemasaran terkemuka di Indonesia, sebagai salah satu dari 10 agensi periklanan berprestasi tertinggi di tahun 1990-an. Dwi Sapta diakui sebagai agen yang mampu mendukung kliennya untuk mencapai kesuksesan, bahkan menjadikan sejumlah pemimpin pasar produknya. Salah satu strategi sukses utama Dwi Sapta adalah Prinsip QCDS (Kualitas terbaik, Biaya masuk akal, Pengiriman cepat, dan Layanan sangat baik).

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif mendorong setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi tertentu yang harus dicapai. Untuk dapat mencapai setiap tujuan perusahaan tersebut, mendorong para manajemen perusahaan agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah merupakan modal kekayaan dari setiap kegiatan manusia, karena manusia merupakan unsur mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan secara optimal. Manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan bagaimana orang-orang berhasil dalam perusahaan, dengan fokus pada kebijakan dan sistem. Departemen Manajemen sumber daya manusia dan unit dalam perusahaan biasanya bertanggung jawab untuk sejumlah kegiatan, termasuk perekrutan karyawan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan bermanfaat (misalnya, mengelola gaji dan manfaat sistem). Manajemen sumber daya manusia juga peduli dengan hubungan industrial, yaitu keseimbangan praktik perusahaan dengan peraturan yang timbul dari perundingan bersama dan hukum pemerintah.

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan paling penting, karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan. Dan peran kinerja karyawan sangatlah

* Dosen Universitas Airlangga

penting untuk membangun sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah sebuah penilaian terhadap kinerja karyawan selama masa bekerja di perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Eko dkk, 2016) Motivasi yang dimiliki seseorang dapat menunjang keberhasilan kinerja seseorang. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kinerja, usaha dan kesempatan..

Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang karyawan dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9).

Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan.

Tentu terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya efektifnya pengelolaan sumber daya manusia di PT. Dwi Sapta Pratama sehingga berimbas pada kurang efisien dan efektifnya kinerja karyawan, kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan, komitmen pemimpin yang mengalami naik turun dalam menciptakan budaya organisasi baik, yang mengakibatkan budaya organisasi yang ada pada lingkungan kerja dirasa kurang sesuai, tingkat tanggung jawab karyawan masih kurang dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya dan pada tingkat kerjasama masih terdapat karyawan yang kurang melakukan kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja

yang akhirnya sulit untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan bisa dikatakan berhasil karena buah kerja dari anggota perusahaan tersebut. Tugas pimpinan ialah menata pekerjaan untuk diberikan kepada karyawan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Seorang pimpinan harus bisa mengelola perusahaan dengan baik, menciptakan suasana yang kondusif dan mengawasi kinerja karyawan selama bekerja. Maka dari itu pemimpin memerlukan sekelompok orang yang disebut sebagai bawahan atau karyawan sehingga dapat digerakan oleh pemimpin untuk memberikan pekerjaan kepada perusahaan dengan cara bekerja dengan baik dan benar.

Luthan (dalam Fahriansyah dan Defin, 2017) komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan karyawan pada perusahaan mereka proses berlanjut melalui partisipasi perusahaan yang mengekspresikan perhatian mereka untuk perusahaan dan kesuksesan selanjutnya. Komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya tidak sama pada setiap orang. Terwujudnya komitmen dalam suatu perusahaan adalah tergantung kepada bagaimana kita membangun suatu tanggung jawab untuk memiliki niat yang kuat dalam melaksanakan tujuan dalam perusahaan itu.

Komitmen pada setiap anggota perusahaan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota perusahaan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota perusahaan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota perusahaan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan komitmen pemimpin diantaranya adalah dalam menyelesaikan tugas-tugasnya pimpinan masih lalai merupakan indikasi bahwa pimpinan memiliki komitmen perusahaan yang rendah. Seharusnya pimpinan yang memiliki komitmen yang baik akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan melibatkan diri secara aktif dalam upaya-upaya meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam hal mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas perusahaan salah satu faktornya berasal dari budaya organisasi

(Brahmansari dan Siregar, 2009). Tanpa adanya budaya yang mendorong untuk saling percaya antara rekan kerja, bersedia untuk berbagi pengetahuan, maka kinerja perusahaan tidak akan berkembang bahkan tidak dapat bertahan dalam berbagai kondisi. (Davenport dalam Kusumadmo, 2013:78). Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan dalam bersaing yang utama apabila budaya tersebut dapat mendukung strategi perusahaan, mampu menjawab dan mengatasi tantangan persaingan maupun perubahan yang terjadi dengan tepat dan tanggap.

Setiap perusahaan memiliki tipe budaya organisasi yang berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Selain itu budaya organisasi juga dijadikan sebagai media dalam membentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi tersebut. Dengan hal itu karyawan akan merasa bahwa mereka merupakan bagian dari perusahaan.

Budaya organisasi merupakan keyakinan, nilai-nilai, sikap maupun etika yang menjadi pedoman. Sehingga budaya organisasi dapat dijadikan untuk mengawasi karyawan mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu budaya organisasi merupakan cara berinteraksi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Jika budaya organisasi yang diterapkan baik maka akan berakibat baik pula terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap perusahaan (Arianty, 2014)

Seperti yang dikatakan oleh Aprianto & Jacob (2013) bahwa budaya organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan yang dimana dengan melalui komitmen bersama karyawan untuk memenuhi nilai-nilai yang telah disepakati. Karena budaya bersifat strategis yang menentukan bagaimana nilai-nilai, sikap dan perilaku untuk mencapai sasaran perusahaan sehingga berdampak signifikan terhadap kinerja ekonomis perusahaan atau perusahaan dalam jangka panjang.

Suatu perusahaan terbentuk dari individu yang berbeda-beda baik secara latar belakang, sifat, karakter maupun keahliannya. Maka dibutuhkan pengakuan pandangan guna berjalannya visi dan tujuan perusahaan secara beriringan. Untuk menghasilkan suatu kerjasama di perlukan suatu keyakinan, sikap, norma, nilai dan pola perilaku yang disepakati dan dianut bersama yang disebut budaya organisasi atau budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan perekat antar karyawan, oleh sebab itu perusahaan harus memiliki budaya yang kuat,

sehingga perusahaan dan karyawannya akan memiliki yang perilaku yang sejalan serta memiliki keyakinan kolektif yang dapat meningkatkan kemampuan mereka bersaing di pasar (market place).

Budaya organisasi membentuk perilaku perusahaan anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota perusahaan sebagai individu. Budaya dapat mendorong terciptanya perilaku etis atau sebaliknya dapat mendorong terciptanya perilaku tidak etis. Budaya organisasi atau budaya organisasi mampu memberi arah bagi kelangsungan hidup perusahaan atau perusahaan dan memberi suatu identitas khas baginya. Agar hal itu betul-betul dapat terjadi, perlu strategi sosialisasi yang terkoordinasi agar budaya organisasi dapat dipahami seluruh anggota perusahaan.

Permasalahan yang dihadapi yang berhubungan dengan budaya organisasi diantaranya adalah budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Dwi Sapta Pratama tersebut melemah dan akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, karena budaya organisasi dapat menjadi pedoman dasar bagi para karyawan untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam perusahaan tersebut. Budaya organisasi yang kurang baik masih sering kali diterapkan pada perusahaan ini, akibatnya budaya yang kurang baik masih ada dilingkungan perusahaan.

Kajian Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:10), "MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Pengertian menurut I Komang Ardana (2012:5) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia sebagai proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Pengertian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan,

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

2. Pengertian Komitmen Pemimpin

Komitmen dalam penelitian ini dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja tenaga administrasi merupakan suatu organisasi.

Mowday, Porter dan Steers (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Menurut Robbins (2011) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana individu/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Secara etimologis, kata budaya atau culture berasal dari bahasa sansekerta yaitu buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari kata buddhi, yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata culture, berasal dari kata latin yaitu colere yang memiliki arti mengolah dan mengejakan tanah pertanian. Sehingga budaya dapat diartikan sebagai seluruh sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dimiliki oleh manusia dengan proses pembelajaran.

Budaya tidak diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya, melainkan sebuah sikap, norma, nilai dan cara berpikir yang dipelajari oleh manusia sepanjang hidupnya (Browaey, 2011:3). Taylor dalam Sobirin (2007:52), budaya diartikan sebagai kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, adat istiadat dan kebiasaan apa saja yang diperoleh manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat. Hal yang sama dinyatakan oleh Lonergan dalam Byron (2010:23) mengenai budaya yaitu “Budaya adalah sekumpulan makna dan nilai bersama yang menyatakan cara hidup yang umum, dan terdapat banyak budaya sebanyak jumlah kumpulan makna dan nilai”.

Organisasi menurut Ismainar (2015:1), pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode dan lingkungan),

sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins (dalam Wibowo, 2010:17) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak.

Sedangkan menurut McShane dan Von Glinow (2008), budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan.

Menurut G. Graham dalam Siswadi (2012:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

4. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Moeharionto (2012:69) arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan di sebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multidimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Moehariono (dalam Rosyida 2010:11) dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-

masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Sedangkan menurut Gibson (2010:220) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Metode Penelitian

Metode Penelitian dalam penelitian ini menggunakan survei dimana populasinya adalah warga masyarakat dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, dengan total sampling, diambil sampel sebanyak 75 karyawan. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari jawaban responden dari serangkaian pertanyaan/pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk dapat mengetahui tanggapan para responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diberikan. Dengan begitu responden dapat dengan mudah memberikan jawaban alternatif yang sudah disediakan dan juga tidak memakan waktu lama. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari jawaban responden dari serangkaian pertanyaan/pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk dapat mengetahui tanggapan para responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diberikan. Dengan begitu responden dapat dengan mudah memberikan jawaban alternatif yang sudah disediakan dan juga tidak memakan waktu lama.

Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari jawaban responden dari serangkaian pertanyaan/pernyataan yang diajukan oleh peneliti dalam kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk dapat mengetahui tanggapan para responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diberikan. Dengan begitu responden dapat dengan mudah memberikan jawaban alternatif yang sudah disediakan dan juga tidak memakan waktu lama.

Pengukuran indikator variabel penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing item diberi range skor dalam Skala Likert. Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban sebagai berikut:

Tabel 1
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2007:105)

Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji masing-masing variabel (menguji variabel X dan Y masing-masing sehingga dinyatakan valid dari suatu kuesioner yang dibagikan kepada responden), Uji Reabilitas masing-masing variabel (suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5%), Analisis Regresi Linier Sederhana dengan rumus sebagai berikut ;

$$\hat{Y} = a + b X$$

Koefisien determinasi dengan rumusan mencari pengaruh antar variabel x dan y, dengan rumus ;

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Pemimpin

Tabel 2.

Uji Validitas Komitmen Pemimpin

Pertanyaan	Komitmen Pemimpin(X_1)		
	r_{hitung}	$r_{tabel n = 75}$	Keterangan
1	0.270	0.227	Valid
2	0.254	0.227	Valid
3	0.602	0.227	Valid
4	0.415	0.227	Valid
5	0.393	0.227	Valid
6	0.311	0.227	Valid
7	0.640	0.227	Valid
8	0.366	0.227	Valid
9	0.420	0.227	Valid
10	0.658	0.227	Valid
11	0.363	0.227	Valid
12	0.652	0.227	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Komitmen Pemimpin (X1) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk N = 75 yaitu 0.227.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3.

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pertanyaan	Komitmen Pemimpin(X ₂)		
	r _{hitung}	r _{tabel n = 75}	Keterangan
1	0.484	0.227	Valid
2	0.449	0.227	Valid
3	0.485	0.227	Valid
4	0.451	0.227	Valid
5	0.481	0.227	Valid
6	0.551	0.227	Valid
7	0.314	0.227	Valid
8	0.622	0.227	Valid
9	0.460	0.227	Valid
10	0.309	0.227	Valid
11	0.503	0.227	Valid
12	0.542	0.227	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk N = 75 yaitu 0.227.

3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Kinerja Karyawan(Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel n = 75}	Keterangan
1	0.535	0.227	Valid
2	0.532	0.227	Valid
3	0.373	0.227	Valid
4	0.526	0.227	Valid
5	0.576	0.227	Valid
6	0.312	0.227	Valid
7	0.422	0.227	Valid
8	0.290	0.227	Valid
9	0.364	0.227	Valid
10	0.360	0.227	Valid
11	0.586	0.227	Valid
12	0.328	0.227	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data (SPSS 20), 2019

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan(Y) seluruh instrument dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk N = 75 yaitu 0.227.

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Pemimpin (X1)

Tabel 5.

Uji Reabilitas Variabel Komitmen Pemimpin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.613	12

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Komitmen Pemimpin (X1) dengan nilai r tabel 0.227, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.613, maka dapat disimpulkan bahwa r alpha positif dan lebih besar atau $0.613 > 0.227$ maka dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Komitmen Pemimpin (X1) adalah Reliabel.

5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 6.

Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.683	12

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Budaya Organisasi (X2) dengan nilai r tabel 0.227, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.683, maka dapat disimpulkan bahwa r alpha positif dan lebih besar atau $0.683 > 0.227$. Dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Budaya Organisasi (X2) adalah Reliabel.

6. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7.

Uji Reabilitas variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.622	12

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas didapat hasil uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai r_{tabel} 0.227, dan hasil nilai Alpha sebesar 0.622, maka dapat disimpulkan bahwa r_{hitung} lebih besar atau $0.622 > 0.227$. Dengan demikian instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah Reliabel.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8.

Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.650	2.29102

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Pemimpin (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2019

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.659 artinya bahwa komitmen pemimpin dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 65.9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34.1% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini.

8. Hasil Uji t

Tabel 9. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.648	3.397		4.607	.000
1 Komitmen Pemimpin (X1)	.340	.051	.460	6.607	.000
Budaya Organisasi (X2)	.431	.050	.604	8.676	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 20.0, 2019

- a. Pengaruh Komitmen Pemimpin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Komitmen Pemimpin (X1) sebesar 6.607 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.999. Jadi $6.607 > 1.999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Komitmen Pemimpin (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS versi 20, maka nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 8.676 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 75$ sebesar 1.999. Jadi $8.676 > 1.999$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Oleh karena itu, setiap orang sebagai pelaku yang melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan fungsinya harus dinilai kinerjanya. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
Akbar & Usman. 2009. Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Bumi Aksara.
Akmal Sutja, Dkk. 2014. Panduan Penulisan Skripsi. Program Studi Bimbingan Konseling FKIP Universitas Jambi
Aprianto, Brian & Jacob, A.F. 2013. Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta : PPM Management.

- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Arianty, Nel. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen & Bisnis. VOL 14
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.
- Brahmansari dan Paniel Siregar. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Central Proteina prima Tbk*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 7 Nomor 1
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Edy, Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erlina, Sri Mulyani. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Cetakan Pertama USU Press, Medan.
- Fahriansyah dan Defin S.P. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin*. Dinamika Ekonomi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No. 1
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20". Semarang : UNDIP.
- Greenberg MS, Glick M, Ship JA. 2008. *Burkett's oral medicine*. 11th ed., Hamilton: BC Decker Inc,
- Gujarati, Damodar. 2008. *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, SE, MM. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Peternakan kabupaten Aceh Besar*. STIE-Indonesia Banda Aceh
- Hasibuan, Malaya S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Ismainar, Hetty. 2015. *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan Ilmu Kesehatan Masyarakat Keperawatan dan Kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Artikel Ilmiah. Universitas Negeri Padang
- Kusumadmo, E. 2013. *Manajemen Strategik-Pengetahuan*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma Pustaka.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann. 2008. "Organizational Behavior ". Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- Mowday, Steers, R., dan Porter, L.W. 2011. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.
- Mulyasa. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, strategi dan Implementasi*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian : Dasar Penyusunan Penelitian Ekonomi*. Jakarta : Genesis.
- Nia Indriasari, Oni Yulianti, Herawati. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Bidang Sumber Daya Air Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Bengkulu*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
- Putra dan Wibawa. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- Santoso, Slamet. 2013. *Statistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*, Ponorogo : Umpo Press.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Simatupang, F. F. 2015. Fenomena Selfie (Self Portrait) Di Instagram (Studi Fenomenologi Pada Remaja Di Kelurahan Simpang Pekanbaru). Jom FISIP Volume 2,
- Siswadi, Edi. 2012. Birokrasi Masa Depan. Bandung : Mutiara Press
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. Metode penelitian kuantitatif kualitatif & rnd. Alfabeta: Bandung.

