



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SURYA UTAMA
NIAGAJAYA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

NOVIANI WAU
NPM. 2025310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA UTAMA NIAGAJAYA MEDAN

NAMA : NOVIANI WAU
N.P.M : 2025310159
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 13 April 2022

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, BA., MSc.M

DISETUJUI

KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I.



Dr Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.

PEMBIMBING II



Erlu Saputra Matondang, SE., M.Si

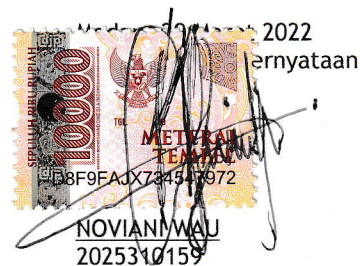
SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : NOVIANI WAU
N. P. M : 2025310159
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 04 September 1998
Alamat : Jl. Gelas Gang.Mangkok No.15B
No. HP : 082165924736
Nama Orang Tua : KRISMAN WAU/SISILIA FAU
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA UTAMA NIAGAJAYA MEDAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.



PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noviani Wau
Npm : 2025310159
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan
Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Surya Utama Niagajaya Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil karya tulis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih media/formatkan mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

11 2022
1000
METRAL
TEMPER
6A67FAJX82609597
Noviani Wau
2025310159

SURAT PERYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Noviani Wau
Npm : 2025310159
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maa saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

1 2022

6A67FAJX828050547
Noviani Wau
2025310159



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :


Nama Lengkap : NOVIANI WAU
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 04 September 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 2025310159
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.50
 Nomor Hp : 082165924736
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut


No.	Judul
1.	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Utama Niagajaya

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu


Medan, 08 Oktober 2021

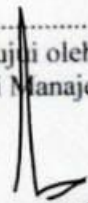
Rektor I

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Pemohon,

 (Noviani Wau)

Tanggal :
 Disetujui oleh :

 (Dr. Othman, S.E., SH., M.Kn)

Tanggal : 12 Oktober 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Johnny Anwar, SE., SH., MM., MH)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 12 Oktober 2021
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Edi Saputra Matondang, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini

Nama : Noviani Wau
RPM : 2025310159
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

menyatakan benar bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah “Pengaruh Gava Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karvawan Pada PT. Surra Utama Niauajava

dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

“Pengaruh Gava Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja KarYawan Pada PT. Surya Utama h'iajaiava Medan

Delnikian surat pernyataan ini saya pefbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 07 Maret 2022

Dibuat oleh,

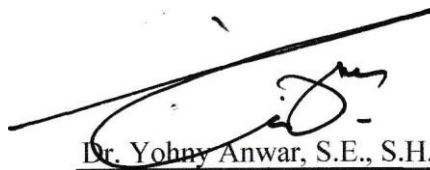


Noviani Wau

NPM. 2025310159

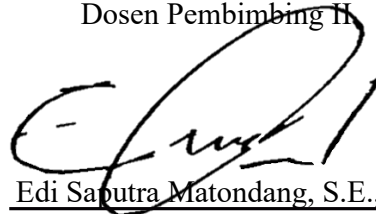
Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Dr. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M.

Dosen Pembimbing II



Edi Saputra Matondang, S.E., M.Si,



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1681/PERP/BP/2022

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : NOVIANI WAU
N.P.M. : 2025310159
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 14 Maret 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 Maret 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan




Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

No. Dokumen: FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

Noviani Wau_2025310159_Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan_ UNGGAHANKE1

ORIGINALITY REPORT

47%	46%	14%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	4%
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	3%
3	repository.umsu.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	2%

2:33 PM
12/2/2022

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : NOVIANI WAU
NPM : 2025310159
Prodi : MANAJEMEN



Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

47%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
23 Maret 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

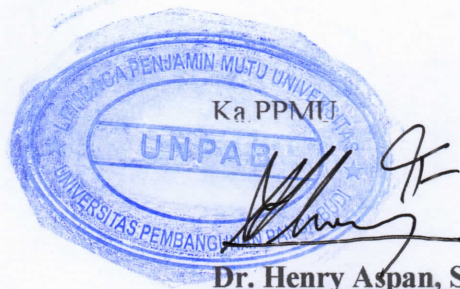
No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NOVIANI WAU
NPM : 2025310159
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dr Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA UTAMA NIAGAJAYA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Oktober 2021	Mahasiswa sudah dapat melaksanakan seminar proposal	Revisi	
15 Maret 2022	ACC Seminar Hasil	Disetujui	
16 Maret 2022	ACC seminar Meja Hijau	Disetujui	
30 April 2022	ACC Jilid	Disetujui	

Medan, 10 Mei 2022
Dosen Pembimbing,



Dr Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NOVIANI WAU
NPM : 2025310159
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Edi Saputra Matondang, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURYA UTAMA NIAGAJAYA MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
06 Oktober 2021	Mahasiswa sudah melakukan bimbingan proposal skripsi dan sudah memperbaiki sesuai arahan doping dan panduan penyusunan proposal skripsi	Revisi	
13 Maret 2022	Acc seminar hasil	Disetujui	
15 Maret 2022	Acc sidang meja hijau	Disetujui	
24 April 2022	Acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 25 April 2022

Dosen Pembimbing,



Edi Saputra Matondang, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Objek penelitian pada penelitian ini adalah karyawan. Penelitian ini dilakukan tahun 2021. Populasi dan sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Pengujian data yang dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Gaya Kepemimpinan t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028 sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Hasil Uji t Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028 Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Hasil Uji R^2 sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Work Motivation and Commitment Organization Employee Performance at PT. Surya Utama Niagajaya. The object of research in this study are employees. This research was conducted in 2021. The population and sample of this study amounted to 40 employees. Data processing uses the SPSS version 20 application. Data testing is carried out using the classical assumption test and multiple linear regression. The results showed that the results of the t-test of the Leadership Style variable tcounted for 2.252 while t-table was 2,028 so that tcount > from ttable the value was significantly smaller 0.05 (0.020 < 0.05) meaning that it partially had a positive and significant effect on employee performance. The results of the t-test of the Work Motivation variable (X2) show that tcount is 2,689 while ttable is 2,028, so that tcount > from ttable the value is significantly smaller 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that it partially has a positive and significant effect on Employee Performance and Test Results t Commitment Organization shows that tcount is 2,756 while ttable is 2,028. Significantly smaller value 0.05 (0.000 < 0.05) meaning that it partially has a positive and significant effect on employee performance. The results of the F test show that Fcount 10,664 > 2.87 and significant 0.000. The results of the R2 test of 0.427 or 42.7% indicate that the independent variables Leadership Style (X1), Work Motivation (X2) and Commitment Organization (X3) are able to explain the Employee Performance variable (Y).

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Commitment Organization and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan YME yang selalu memberikan rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Utama Niagajaya”**. Penyusunan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh Gelar Sarjana.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik berupa arahan atau masukan-masukan yang memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang telah memberikan banyak semangat dan dukungan positif baik berupa doa, moral dan materi dan juga penghargaan kepada semua pihak yang terlibat dan turut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. Yohny Anwar, S.E., S.H., M.M., M.H selaku dosen pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan perhatiannya memberikan bimbingan pengarahan penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Edi Saputra Matondang, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah banyak membantu, dan meluangkan waktu memberikan bimbingan dan pengarahan selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan PT. Surya Utama Niagajaya dan seluruh karyawan PT. Surya Utama Niagajaya yang telah memberikan izin untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi.
7. Kedua orang tua saya bapak Krisman Wau Dan Ibu Sisilia Fau serta keluarga yang selalu memberikan limpahan kasih sayang, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat yang besar dalam menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Kakak saya Citra Finsensyah Wau, S.E. dan adik-adik saya cinta Ade Nadya Wau, S.E., Josep Geovani Wau, serta Anugrah Wau yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan serta kebersamaan yang tidak akan pernah bisa terlupakan.
9. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan saran kepada saya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak kekurangan, baik dari segi tata bahasa maupun cara penulisannya sehingga jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan karena masih kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun demi untuk kesempurnaan skripsi ini. Sebagai penutup penulis mengharapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Medan, 22 April 2022
Penulis,

Noviani Wau
2025310159

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	9
1. Indentifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	11
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat Penelitian	11
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
b. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	15
c. Indikator Kinerja Karyawan	16
d. Tujuan dan Sasaran Kinerja Karyawan	17
2. Gaya Kepemimpinan	17

a.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	17
b.	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
c.	Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	19
3.	Motivasi Kerja	20
a.	Pengertian Motivasi Kerja	20
b.	Tujuan Motivasi Kerja	21
c.	Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	22
d.	Indikator Motivasi Kerja.....	22
4.	Komitmen Organisasi	24
a.	Pengertian Komitmen Organisasi	24
b.	Aspek – aspek Komitmen Organisasi	25
c.	Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	26
d.	Indikator Komitmen Organisasi.....	29
B.	Penelitian Terdahulu.....	31
C.	Kerangka Konseptual	33
D.	Hipotesis	35
BAB III :	METODE PENELITIAN.....	37
A.	Pendekatan Penelitian.....	37
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
1.	Lokasi Penelitian	37
2.	Waktu Penelitian	37
C.	Definisi Operasional Variabel	38
1.	Variabel Penelitian	38
2.	Definisi Operasional.....	41
3.	Skala Pengukuran Variabel Penelitian	41
D.	Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data.....	42
1.	Populasi	42
2.	Sampel	42
3.	Jenis Data dan Sumber Data.....	43
E.	Teknik Pengumpulan Data	44
F.	Teknik Analisis Data	45
1.	Uji Kualitas Data.....	45

a.	Uji Validitas	45
b.	Uji Realibilitas.....	45
2.	Uji Asumsi Klasik	46
a.	Uji Normalitas	46
b.	Uji Multikolinearitas	47
c.	Uji Heteroskedastisitas	47
3.	Analisis Regresi Linear Berganda	47
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of fit</i>)	48
a.	Uji Parsial (Uji t).....	48
b.	Uji Simultan (Uji F)	49
5.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		51
A.	Hasil Penelitian.....	51
1.	Deskripsi Objek Penelitian	51
a.	Sejarah Singkat PT. Surya Utama Niagajaya Medan	51
b.	Visi Dan Misi	53
2.	Metode Pengumpulan Data	54
a.	Deskripsi Responden	54
b.	Persentase Data Kuesioner	56
3.	Teknik Analisis Data	69
a.	Uji Validitas.....	69
b.	Uji Reliabilitas.....	72
4.	Uji Asumsi Klasik	75
a.	Uji Normalitas	75
b.	Uji Multikolinearitas	76
c.	Uji Heteroskedastisitas	77
5.	Analisis Regresi Linear Berganda	78
6.	Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian	79
a.	Uji Parsial / Uji t.....	79
b.	Uji Simultan / Uji f.....	80
7.	Analisa Koefisien Determinasi (R^2)	81
B.	Pembahasan	82

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....86

A. Kesimpulan.....86

B. Saran.....87

DAFTAR PUSTAKA89

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra-survey Variabel Gaya Kepemimpinan	5
Tabel 1.2 Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja	6
Tabel 1.3 Hasil Pra-survey Variabel Komitmen Organisasi	7
Tabel 1.4 Hasil Pra-survey Variabel Kinerja Karyawan.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Rencana Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
Tabel 3.3 Variabel dan Skala Pengukuran <i>likert</i>	41
Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian	42
Tabel 3.5 Data Karyawan PT.Surya Utama Niagajaya	43
Tabel 3.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 4.5 Persentase Data Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)....	56
Tabel 4.6 Persentase Data Kuesioner Motivasi Kerja (X2)	60
Tabel 4.7 Persentase Data Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi (X3) ..	64
Tabel 4.8 Persentase Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3).....	72

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X3).....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Scatterplot	77
Tabel 4.18 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4.19 Hasil Perhitungan Uji t.....	79
Tabel 4.20 Hasil Perhitungan Uji f	81
Tabel 4.21 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi R ²	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Pendapatan	4
Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT. Surya Utama Niagajaya Medan.....	9
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Surya Utama Niagajaya Medan.....	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	75
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Histogram P-Plot.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Biodata Penulis
Lampiran 2	Tabulasi Hasil Data Penelitian
Lampiran 3	Hasil Olahan Data SPSS
Lampiran 4	Tabel r
Lampiran 5	Tabel t
Lampiran 6	Tabel f
Lampiran 7	Salinan Nilai
Lampiran 8	Form Pra Pengajuan Judul
Lampiran 9	Form Pengajuan Judul
Lampiran 10	Lembar Bukti Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	Cover Acc Jilid
Lampiran 12	Cover Acc Sidang
Lampiran 13	Surat Pernyataan
Lampiran 14	Surat Permohonan Sidang Meja Hijau
Lampiran 15	Draft Ijazah
Lampiran 16	Surat Keterangan Plagiat Checker
Lampiran 17	Diagram Plagiat Checker
Lampiran 18	Surat Bebas Pustaka
Lampiran 19	Surat Pernyataan Administrasi Foto PKM-Center
Lampiran 20	Surat Pernyataan Perubahan Judul Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era ini pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia tidak lagi disebut sebagai fungsi penunjang (*supporting*), tetapi sebagai sumber terpenting dalam keberhasilan perusahaan, hal ini tidak terlepas dari perusahaan-perusahaan yang semakin maju. Setiap perusahaan pasti akan memberikan yang terbaik dalam memberikan jasa maupun produk pada konsumennya. Perusahaan juga harus bisa mengikuti perkembangan jaman agar jasa atau produk yang ditawarkan bisa terus berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan menghasilkan sebuah perusahaan yang memiliki kinerja yang baik. Ada banyak cara untuk mencapai tujuan dan misi serta menciptakan lingkungan yang produktif demi mempertahankan karyawan dan perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan adanya kinerja karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi bukan kejadian aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata

job performance yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Masalah kinerja sering terjadi di perusahaan, hal ini disebabkan karena kebijakan dan peraturan yang diterapkan perusahaan, dimana tidak semua karyawan menerapkan aturan dan menerima kebijakan perusahaan tersebut. Kurangnya komitmen karyawan terjadi dimana masih terdapat karyawan yang kurang disiplin, karyawan yang merasa terlalu nyaman berada di posisinya dan tidak merasa adanya alternatif pekerjaan lain selain di perusahaan ini, sehingga menimbulkan kurangnya rasa ingin memberikan kontribusi yang lebih terhadap perusahaan.

Rancangan pekerjaan mutlak diperlukan setiap perusahaan karena dalam rancangan pekerjaan, yang dilakukan adalah merakit sejumlah tugas menjadi sebuah pekerjaan atau sekelompok pekerjaan agar pekerjaan yang dilakukan menjadi terarah jelas dan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien dan efektif. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, kepemimpinan, dan motivasi.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan

fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

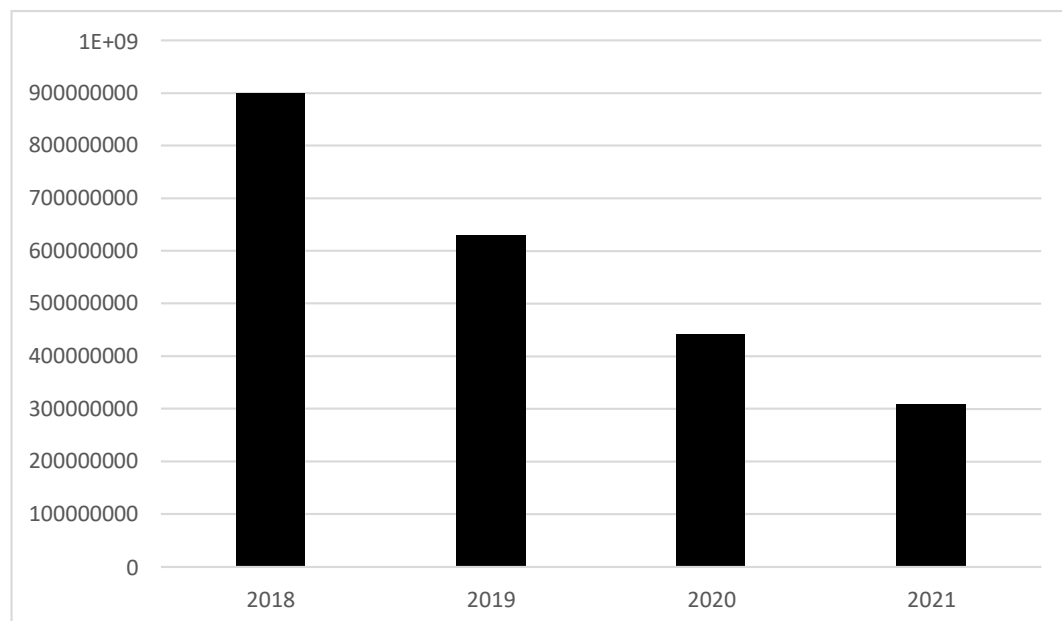
Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sutrisno (2011: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Utama Niagajaya adalah salah satu perusahaan distributor *generating set* (genset), yang memiliki sejumlah karyawan yang ditempatkan di beberapa departement. Perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya didirikan dengan tujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat dan untuk menyokong tenaga listrik yang dibutuhkan alat-alat teknologi pada saat pembangkit listrik Negara terjadi padaman secara tiba-tiba sehingga segala produksi yang terjadi terhenti. Namun, dengan adanya Generator maka segera aktifitas dan produksi industry berjalan dengan lancar. Oleh sebab itu pelayanan ini sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia yang cenderung tidak bisa meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Utama

Niagajaya tersebut karena sejak tahun 2018 silam PT. Surya Utama Niagajaya terus menunjukkan pertumbuhan pelayanan yang menurun karena komplainan terhadap customer belum terselesaikan, bukan karena disebabkan oleh kondisi pandemic covid-19 tapi karena hasil dari pelayanan perusahaan tersebut cenderung menurun selama 4 tahun berturut pada tahun 2018-2021. Oleh karena itu, PT. Surya Utama Niagajaya cenderung menurun angka perkembangan pendapatan dari masyarakat sebesar 30%, karena hal tersebut PT. Surya Utama Niagajaya dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Berikut ini grafik perkembangan pendapatan PT. Surya Utama Niagajaya dari Tahun 2018-2021

Gambar 1.1. Grafik Perkembangan Pendapatan Tahun 2018-2021



Sumber : PT. Surya Utama Niagajaya (2021)

Berdasarkan grafik diatas, memperlihatkan bahwa perkembangan pendapatan yang diperoleh oleh PT. Surya Utama Niagajaya dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan 30%. Terjadi penurunan

pendapatan secara berturut pada tahun 2019, disusul dengan penurunan yang signifikan pada tahun 2020 sampai dengan 2021. Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan harapan karyawan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan PT. Surya Utama Niagajaya. Adapun data hasil pra survey Gaya kepemimpinan yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.1 berikut;

Tabel 1.1
Hasil Pra-survey Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Memiliki Strategi Yang Jelas Dan Komunikasi Yang Baik	Pemimpin mempunyai strategis yang jelas dan komunikasi yang baik untuk karyawan	5	6	14	8	7	40
2.	Kepedulian anggota dan lingkungan	Pemimpin mampu melaksanakan aturan-aturan perusahaan termasuk aturan terkait menjaga lingkungan	6	5	8	14	7	40
3.	Merangsang Anggota	Pemimpin mampu merangsang partisipasi anggota secara aktif dalam setiap kegiatan perusahaan	8	7	12	10	3	40
4.	Menjaga kekompakan tim	Pemimpin harus mengadakan kegiatan bersama untuk membangun kerjasama tim/kekompakan tim yang semakin solid	7	8	3	12	10	40
Frekuensi			26	26	37	44	27	160
Skor			130	104	111	88	27	460
Persentase			0,28	0,22	0,24	0,20	0,06	100%
Rata-Rata								2,8

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya gaya kepemimpinan pada PT. Surya Utama Niagajaya secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai gaya kepemimpinan mendapatkan jawaban 0,24 % responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang tidak baik, tidak memiliki kepedulian anggota dan lingkungan, tidak ada memiliki keadilan terhadap anggota tim, dan kurangnya kekompakan dalam tim sehingga

dapat diketahui rata-ratanya 2,8 cenderung menurun gaya kepemimpinan yang terjadi di perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya, maka karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah gaya pemimpin yang bisa melaksanakannya dengan apresiasi nyata dan mempunyai nilai, sebagai hasil kompetensi karyawan yang memiliki dedikasi tinggi dan penuh tanggung jawab. Adapun data hasil pra survey motivasi kerja karyawan yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.2 berikut;

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Pretasi	Perusahaan memberikan prestasi kepada karyawan yang berhasill melaksanakan pekerjaan dengan baik	8	5	6	14	7	40
2.	Promosi	Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan	12	7	8	3	10	40
3.	Tanggung Jawab	Sebagai karyawan harus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi	5	12	10	7	6	40
4.	Penghargaan	Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja	9	8	9	4	10	40
Frekuensi			34	32	33	28	33	160
Skor			102	128	165	56	33	484
Persentase			0,21	0,26	0,34	0,12	0,07	100
Rata-Rata								2,7

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai motivasi kerja mendapatkan jawaban 0,34% responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki prestasi kerja, promosi, tanggungjawab, dan penghargaan, sehingga dapat diketahui rata-ratanya 2,7 cenderung menurun

motivasi kerja yang terjadi di perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya maka karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah motivasi terhadap karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal. Adapun data hasil pra survey komitmen organisasi yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.3 berikut;

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	<i>Affective Comitment</i>	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	5	6	10	7	12	40
2.	<i>Continuance comitment</i>	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain.	9	5	12	5	9	40
3.	<i>Normative comitment</i>	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	2	8	8	12	10	40
Frekuensi			16	19	30	24	31	120
Skor			80	76	90	48	31	325
Persentase			0,24	0,23	0,27	0,16	0,10	100
Rata-Rata								2,7

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi pada PT. Surya Utama Niagajaya secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai komitmen organisasi mendapatkan jawaban 0,27% responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki *Affective Comitment*, *Continuance comitment*, *Normative comitment* sehingga dapat diketahui rata-ratanya 2,7 cenderung menurun komitmen organisasi yang terjadi di perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya maka karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah komitmen organisasi terhadap karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja

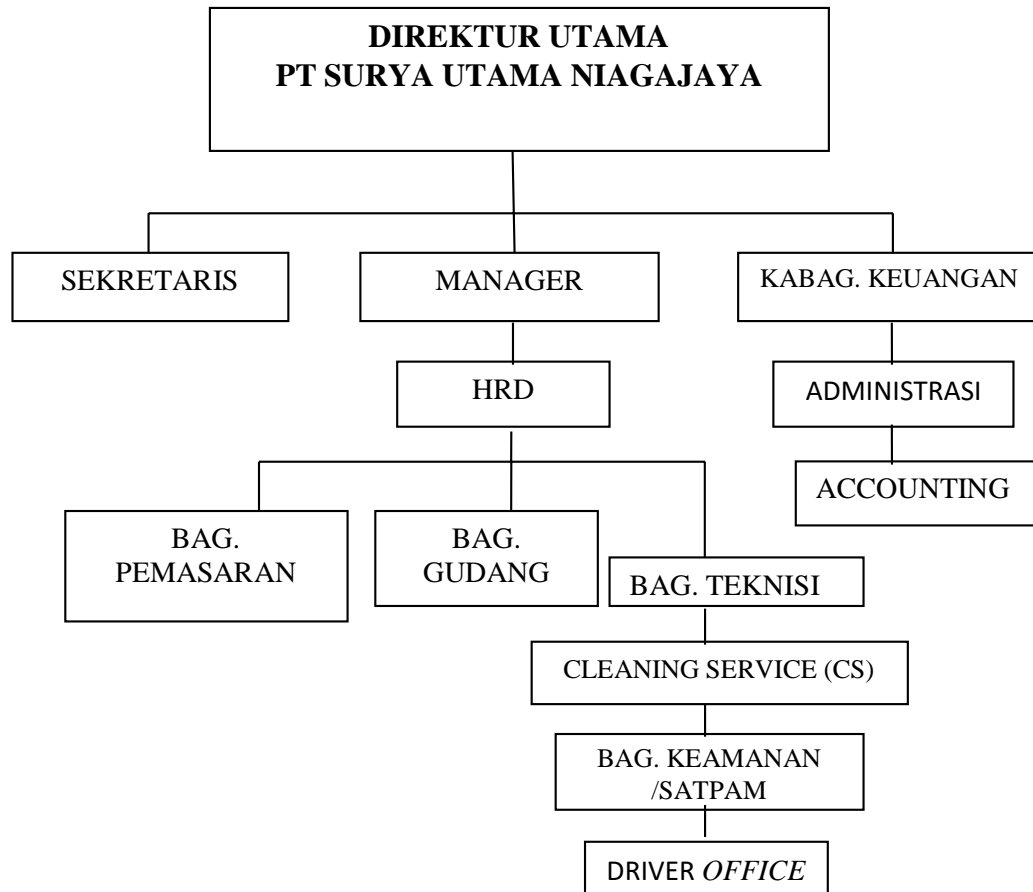
yang maksimal. Adapun data hasil pra survey kinerja karyawan yang penulis peroleh seperti terlihat dalam tabel 1.4 berikut;

Tabel 1.4
Hasil Pra-survey Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
1.	Kualitas	Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti	8	5	6	14	7	40
2.	Kuantitas	Perusahaan selalu menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat untuk meningkatkan minat kerja karyawan	12	7	8	3	10	40
3.	Waktu	Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi	5	12	10	7	6	40
4.	Pengawasan	Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas	9	8	9	4	10	40
Frekuensi			34	32	33	28	33	160
Skor			102	128	165	56	33	484
Persentase			0,21	0,26	0,34	0,12	0,07	100
Rata-Rata								2,7

Sumber : Hasil Pra-Survey yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra-survey diatas memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat faktor yang mengenai kinerja karyawan mendapatkan jawaban 0,34% responden cenderung negatif dengan menunjukkan bahwa tidak memiliki prestasi kerja, promosi, tanggungjawab, dan penghargaan, sehingga dapat diketahui rata-ratanya 2,7 cenderung menurun kinerja karyawan yang terjadi di perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya maka karyawan tidak dapat meningkatkan kualitas kinerja tersebut, karena itu diharapkan sebuah motivasi terhadap karyawan agar meningkatkan kualitas kinerja yang maksimal, sehingga bisa kita lihat dari struktur organisasi perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya, sebagai berikut :



Gambar 1.2. Struktur Organisasi PT Surya Utama Niagajaya Medan

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.**

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka Peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan merasa kurangnya strategi dan komunikasi yang tidak baik pada pemimpin dan bawahan

- b. Karyawan kurang termotivasi terhadap kepemimpinan atasannya
- c. Karyawan merasa tidak ada komitmen organisasi yang diberikan perusahaan tersebut
- d. Karyawan merasa tidak ada kepedulian pemimpin dalam bermusyawarah

2. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus pada titik permasalahan dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka penulis hanya membatasi masalah pada variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi sebagai independen, sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sedangkan untuk respondennya sebanyak 40 sampel pada jumlah karyawan di PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan?
3. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

5. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.
6. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.
7. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.
8. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi peneliti

Peneliti memberikan kesempatan untuk dapat menerangkan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan dan memperdalam dan serta memperluas wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Bagi Universitas Pancabudi Medan sebagai panduan apabila mengadakan penelitian dengan permasalahan di masalah yang akan datang atau sebagai bahan rujukan/sumber informasi bagi

yang ingin mempelajari lebih jauh mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan yang terkait dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan ilmu pengetahuan dan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Okky Camilla Bianca (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Perbedaan penelitian terletak pada :

- 1. Variabel Penelitian:** Replika penelitian terdahulu dengan penelitian penulis ini menggunakan analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang positif antara variabel independen atau bebas variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan variabel dependen atau terikat variabel Kinerja karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3) variabel dependen atau terikat variabel Kinerja Karyawan (Y).

2. **Jumlah Sampel (n):** Penelitian terdahulu berjumlah 100 orang responden, sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden yang dijadikan responden.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017, sedangkan penelitian ini tahun 2021.
4. **Lokasi Penelitian:** Penelitian terdahulu di CV. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta, sedangkan penelitian ini di PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja menurut Siswanto (2015:11) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Wibowo (2011:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau

organisasi tersebut. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

d. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2010:50) ada beberapa tingkatan tujuan antara lain:

1. *Corporate*, level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud dan nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk di capai. Senior manajemen level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
2. *Business-unit, functional* atau departement level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
3. *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.
4. *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi

untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya.

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Busro (2018:226) pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

3. Merangsang anggota.

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

4. Menjaga kekompakan tim.

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik

c. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014) terdapat beberapa macam gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Otoriter.

Kepemimpinan Otoriter jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan

untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan proses pengambilan keputusan.

2. **Kepemimpinan Partisipasi.**

Kepemimpinan Partisipasi dilakukan dengan cara persuasif menciptakan kerja sama yang serasi menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

3. **Kepemimpinan Delegasi.**

Kepemimpinan mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Bahwa motivasi berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang berada didalam diri manusia. Motivasi menggerakkan manusia untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan tertentu yang nampak dari luar hanyalah tingkah laku dari manusia itu, yang bisa saja dilandasi oleh berbagai ragam motivasi. Demikian dapat dimengerti bahwa tidaklah mudah untuk mempelajari motivasi itu. Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam

mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Beberapa alasan motivasi itu sulit untuk dipelajari dikarenakan motivasi tidak dapat dilihat bahkan tidak disadari motivasi dapat ditampilkan dalam bentuk tingkah laku yang berbeda, motivasi yang berbeda bisa saja tampil dalam bentuk tingkah laku yang sama dan sebuah tingkah laku bisa dilandasi oleh beberapa motivasi sekaligus.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kesimpulan dari uraian diatas motivasi merupakan energi dari dalam diri seseorang sebagai pendorong yang dapat menggerakkan dirinya untuk mau bekerja atau bergerak dengan antusias terhadap suatu kegiatan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan.
4. Meningkatkan kedisiplinan.
5. Mengefektifkan pengadaan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut S.P Hasibuan (2017:150) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif: Memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standart.
2. Motivasi Negatif: Memotivasi bawahan dengan standart mereka akan mendapatkan hukuman dengan motivasi ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum tetapi untuk jangka panjang berakibat kurang baik.

d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja merupakan sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias medan (*peristence*), dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Rumusan definisi tersebut menanggapi perbincangan yang berlangsung

dalam bidang riset *movasional*, tentang mengapa seseorang dapat bersikap antusias dan (*persistence*) dalam hal melaksanakan tugas dalam Hasibuan (2017:229) adalah:

1. Prestasi.

Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi.

2. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju.

3. Pengakuan.

Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi.

4. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan karyawan dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan.

5. Penghargaan.

Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri.

6. Tanggung jawab.

Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.

7. Keberhasilan dalam bekerja.

Keberhasilan yang dikaitkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut guna untuk mendorong kinerja lebih maju.

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada pegawai atau karyawannya. Komitmen organisasi sangat menentukan keberhasilan dari pada tujuan organisasi. Karena apabila pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Priansa (2018:234), mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi menurut Wibowo (2016:431) adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Lebih lanjut, komitmen organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap

menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers & Porter, 2011). Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

b. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers dan Porter (2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

c. Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Dyne dan Graham (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

a. Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Ciri kepribadian yaitu individu ekstrovert berpandangan cenderung lebih optimis dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, individu ekstrovert lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) sehingga akan cenderung lebih berkomitmen dalam organisasinya.
- 2)Usia yaitu karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitasnya pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi.
- 3) Tingkat pendidikan yaitu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak akomodir , sehingga komitmennya semakin rendah.

- 4) Jenis kelamin yaitu wanita memiliki komitmen yang lebih rendah dari pada pria yang disebabkan adanya diskriminasi ditempat kerja yang menganggap kemampuan wanita tidak sama dengan pria sehingga kebanyakan wanita memperoleh kedudukan atau posisi yang relatif rendah dan kurang terlibat dalam masalah-masalah organisasi.
- 5) Status perkawinan yaitu seorang yang telah menikah cenderung memiliki prestasi kerja yang baik karena akan menerima berbagai bentuk imbalan, baik finansial maupun non finansial yang semuanya menunjukkan adanya tanggung jawab yang lebih besar pada keluarganya. Karyawan yang sudah menikah lebih dekat dengan organisasi, sehingga dapat membentuk suatu komitmen yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja.

b. Situasional

Factor situasional meliputi nilai tempat kerja nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Nilai tempat kerja yaitu nilai-nilai yang dibagikan adalah suatu komponen krisis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan trust akan mempermudah setiap karyawan untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika para karyawan percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para karyawan akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.
- 2) Keadilan organisasi yaitu keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, kadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi.

- 3) Karakteristik pekerjaan yaitu pekerjaan yang penuh makna, otonom dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jaringan, Beggs menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan predictor penting dari komitmen. Karakteristik spesifikasi dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, serta rasa keterikatan terhadap organisasi.
- 4) Dukungan organisasi yaitu dukungan yang diberikan organisasi, penghargaan kontribusi dan pemberian apresiasi bagi karyawan dalam pekerjaannya

c. Posisional

Faktor posisional meliputi masa kerja dan tingkat pekerjaan, penjelasan lebih lanjut yaitu :

- 1) Masa kerja Masa kerja yang lama akan semakin membuat karyawan komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang karyawan untuk memberi tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.
- 2) Tingkat Pekerjaan Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai predictor komitmen yang paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi maupun kemampuan aktif terlibat.

Dalam Wibowo (2016:433), menyatakan bahwa memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional. Diantaranya terdapat faktor-faktor yaitu:

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan). Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared values* (nilai bersama). Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. *Trust* (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.
4. *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional). Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja). Pekerja merasa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi Wibowo (2016:57), menyatakan terdapat tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Ketiga hal ini lebih tepat dinyatakan sebagai komponen atau dimensi dari komitmen berorganisasi, dari pada jenis-jenis komitmen berorganisasi. Hal ini disebabkan hubungan anggota organisasi dengan organisasi mencerminkan perbedaan derajat ketiga dimensi tersebut:

1. *Affective Commitment*

Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. *Continuance commitment*

Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi berikut.

3. *Normative commitment*

Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluar nya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rizki Pratama (2017) Universitas Muhammadiyah Surakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Dinastransos Boyolali	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan melalui uji t. Hasil uji F menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinastransos Boyolali.
2.	Aidil A & Juwita (2020) Universitas Pamulang	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan maupun Disiplin Kerja dan Motivasi positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
3.	Rina Loliyana (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Dibandar Lampung	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja serta Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya

						Dibandar lampung
4.	Okky Camilla Bianca (2017) Universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Karya Hidup Sentosa Di Yogyakarta	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja		Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,750$ ($p<0,05$; $p=0,000$) dengan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan $R^2 0,523$ (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta, $\beta=0,763$ (3) gaya kepemimpinan dengan $\beta=0,386$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Hidup Sentosa di Yogyakarta serta kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $R^2 0,049$
5.	Rendra Purnama (2015) Universitas Muhamadiyah Surakarta	Analisis pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asthon	1. Kepemimpinan 2. Disiplin Kerja 3. Motivasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Uji determinasi R^2 sebesar 0,308 artinya variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan

		Graphindo Indonesia				variabel kinerja karyawan 0,308 atau 30,8%.
6.	Akhibulha R M & Edy R (2021) Universitas Diponegoro	Pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	1. Gaya Kepemimpinan Transformasional 2. Motivasi Kerja	1. Kinerja Karyawan 2. Komitmen Organisasional	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Pos Indonesia Kudus. Hal ini berarti bahwa tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki pengaruh yang semakin besar terhadap Kinerja pada karyawan. Artinya peningkatan Kinerja Karyawan karyawan dibangun oleh indikator kepemimpinan transformasional
7.	Rohiyah, Dkk (2020) Fakultas Ekonomi Unisma	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BKD Malang	1. Gaya Kepemimpinan Reward 2. Lingkungan Kerja 3. Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Reward, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan di BKD Malang
8.	Gatot K & Firmansyah (2020) Universitas Pamulang	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lee	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil perhitungan

		Cooper Indonesia Jakarta Selatan				nilai Fhitung (36,565) > Ftabel (2,760) dengan nilai Sig.0,000 < 0,05 dengan kontribusi sebesar 55,3%. Tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan persamaan regresi berganda $Y = 11,318 + 0,430X1 + 0,299X2$.
9.	M. Yazid B & Lestari R W (2019) Universitas Gadjah Mada	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pagilaran	1. Gaya Kepemimpinan 2. Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.
10.	Intan P, Nyoto & Asmara H (2019) STIE Pelita Indonesia	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru	1. Gaya Kepemimpinan 2. Motivasi Kerja 3. Lingkungan Kerja	4. Kepuasan Kerja 5. Komitmen Organisasi Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja

						tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan
--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Di Olah Penulis (2021)

C. Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami masalah sekaligus menghindari kesalahpahaman dan penafsiran tentang judul penelitian ini, maka penulis membuat sebuah kerangka berfikir berdasarkan pengertian atau istilah yang dipergunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut ;

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sedangkan Menurut pendapat Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin dengan

mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

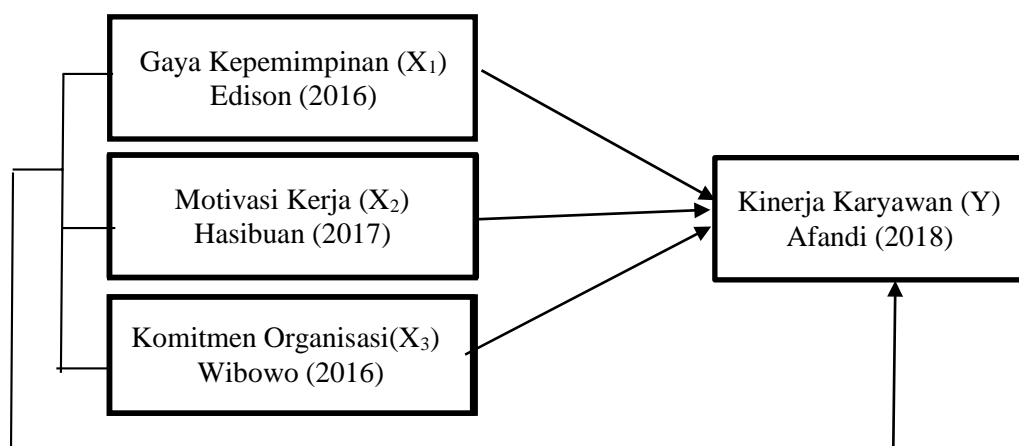
Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges, di alih bahasakan oleh Ratna Saraswati dan Febriella Sirait (2015:127) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan bagi seorang karyawan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan minat atau arahan yang baik kepada karyawan agar timbul suatu keinginan dan kemauannya untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja sesuai dengan yang diharapkan, motivasi menurut Hasibuan (2017:141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal untuk menampilkan tingkah laku kearah pencapaian tujuan yang bertujuan meningkatkan moral/kepuasan kerja, produktivitas kerja, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Keberhasilan manajemen organisasi salah satunya ditentukan oleh keberhasilan dalam menumbuhkan komitmen organisasional pada pegawai atau karyawannya. Komitmen organisasi sangat menentukan keberhasilan dari pada tujuan organisasi. Karena apabila pegawai memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan. Priansa (2018:234), mengatakan bahwa Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai atau karyawan terhadap organisasi,

yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai atau karyawan tercermin melalui ketersediaan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menurut Wibowo (2016:431) adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Sedangkan pengertian kinerja Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penilaian kinerja sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan selanjutnya. Maka faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut ;



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
Sumber : Di Olah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang dikemukakan oleh penulis yaitu:

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

H₂ : Diduga Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

H₃ : Diduga Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

H₄ : Diduga Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode Penelitian Kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2017:11) “Penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Surya Utama Niagajaya Medan yang berlokasi di Jl. Jemadi No.148 Pulo Brayan Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan mulai dari bulan Oktober 2021 sampai Februari 2022, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan (Tahun)				
		Okt (2021)	Nov (2021)	Des (2021)	Jan (2022)	Feb (2022)
1.	Riset/ Pengajuan Judul					
2.	Penyusunan Proposal					
3.	Seminar Proposal					
4.	Perbaikan ACC Proposal					
5.	Pengolahan data					
6.	Penyusunan Skripsi					
7.	Bimbingan Skripsi					
8.	Sidang Meja Hijau					

Sumber : Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) Variabel bebas yaitu : Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) Serta Variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Deskripsi	Skala
Gaya Kepemimpinan (X_1)	<p>Pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya.</p> <p>Menurut Edison (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik. 2. Kepedulian kepada anggota. 3. Merangsang anggota. 4. Menjaga kekompakan. 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. <p>Menurut Edison (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik 2. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja 3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi 4. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. 5. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik. 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X_2)	<p>Motivasi Kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.</p> <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Promosi 3. Pengakuan 4. Pekerjaan itu sendiri 5. Penghargaan 6. Tanggung jawab. <p>Menurut Hasibuan (2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecenderungan seseorang dalam mengarahkan dan mempertahankan tingkah laku untuk mencapai suatu standar prestasi. 2. Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan dalam kesempatan untuk maju. 3. Pengakuan dalam rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut dalam meningkatkan harga diri dan menanamkan motivasi. 4. Pekerjaan yang dilakukan seseorang tersebut, apakah memiliki elemen yang memuaskan. Penempatan karyawan dan ketersediaan fasilitas yang menunjang pekerjaan. 	<i>Likert</i>

			<p>5. Penghargaan yang dimiliki seseorang melalui dari prestasi dalam kinerja karyawan itu sendiri.</p> <p>6. Tanggung jawab/wewenang yang dimiliki oleh seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaan untuk guna meningkatkan kualitas kerja yang optimal.</p>	
Komitmen Organisasi (X ₃)	<p>Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu yang mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.</p> <p>Menurut Wibowo (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> <p>Menurut Wibowo (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. 2. Berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. 3. Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan <i>normative commitment</i> yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. 	
Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.</p> <p>Menurut Afandi (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas <p>Menurut Afandi (2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya. 4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku 5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang 	<i>Likert</i>

			<p>benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.</p> <p>6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.</p> <p>7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.</p> <p>8. Kejujuran Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.</p> <p>9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.</p>	
--	--	--	---	--

Sumber : Di olah Penulis (2021)

2. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2018) definisi operasional adalah “penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur”. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstrak yang lebih baik. Berdasarkan pengertian maka definisi operasional dan pengukuran variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel di atas sebagai berikut.

3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Penyusunan angket (kuesioner), terlebih dahulu variabel dan indikator yang akan diukur harus ditetapkan. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur

baik variabel bebas maupun variabel terikat dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Skala ini memungkinkan peneliti untuk memasukkan responden ke dalam urutan ranking atas dasar sikapnya, namun tidak memberikan nilai absolute atau suatu objek.

Variabel dan skala pengukuran yang akan diteliti beserta indikatornya serta kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Variabel dan Skala Pengukuran *Likert*

No	Pertanyaan	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.4
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-Rata Skor	Penafsiran
4.2 - 5.0	Sangat baik/Sangat Tinggi
3.6 – 4.1	Baik/Tinggi
2.9 – 3.5	Cukup baik/Cukup Tinggi
1.8 – 2.8	Tidak baik/rendah
1.0 – 1.7	Sangat tidak baik/sangat rendah

Sumber: Sugiyono (2018)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/ subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah 40 orang sebagai populasi pada penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:124) mengemukakan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka Metode penentuan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel kepada karyawan di perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya Medan sebanyak 40 orang. Sampel penelitian ini berjumlah 40 orang, terdiri dengan karyawan tetap dengan masa kerja 1-5 tahun dan data pendidikan terakhir karyawan, diantaranya sebagai berikut :

Tabel 3.5
Data Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan

No	Divisi	Jumlah
1.	Pimpinan	1
2.	Sekretaris	1
3.	HRD	1
4.	Accounting	5
5.	Administrasi	6
6.	Bag.Gudang	4
7.	Bag. Pemasaran	5
8.	Teknisi	9
9.	Cleaning Service	3
10.	Driver	2
11.	Security	3
Total Karyawan		40 Orang

Sumber : PT. Surya Utama Niagajaya Medan

Tabel 3.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1.	SMA/SMK	25
2.	D3	5
3.	S1	10
Total		40 orang

Sumber : PT. Surya Utama Niagajaya Medan

Dari tabel 3.5 diatas dapat diketahui jumlah SMA/SMK lebih banyak dibandingkan S1 dan D3, karena SMA/SMK sudah mulai masuk dalam dunia kerja dan meminimalkan tamatan tersebut.

3. Jenis Data dan Sumber Data

Cara memperoleh data terbagi dalam dua macam, yaitu :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden dengan memberikan kuesioner atau daftar pernyataan yang diberikan kepada responden yang terpilih.
2. Data Sekunder, yaitu diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik yang berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Pengamatan (Observasi). Observasi adalah melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian-kejadian yang sistematis tanpa disertai pertanyaan dan komunikasi dengan individu yang diteliti.
- 2) Wawancara. Wawancara yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak perusahaan dan beberapa karyawan yang menjadi responden penelitian yaitu berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Daftar Pertanyaan (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyiapkan satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan standar yang diberikan kepada responden untuk dijawab tentang variable-variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kemudian dari jawaban itu diberikan skornya dengan skala *likert*.
- 4) Studi Dokumentasi. Studi Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari dokumen, buku-buku, literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum melakukan analisis data dan evaluasi, data diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi untuk masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan program *software* pengelolaan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.

Menurut Sugiyono (2010:125) kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid
3. Penentuan nilai r_{tabel} digunakan rumus sebagai berikut :

$$dk = n-2$$

Keterangan :

n : sampel

dk : derajat kebebasan uji 2 arah dan signifikan 0,05

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) “suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program *software* pengolahan data *statistical package for social sciences* (SPSS) versi 20.

Dalam penelitian ini, Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Menurut Sugiyono (2012:129) kriteria suatu variabel dikatakan reliabel, yaitu:

1. Jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,6$ maka dianggap handal, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.
2. Jika memberikan nilai *alpha cronbach* $< 0,6$ maka dianggap kurang handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis data menggunakan regresi berganda, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan SPSS versi 20.

Menurut Situmorang (2011) untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dari grafik PP plot. Grafik PP plot akan membentuk plot antara nilai-nilai teoritis (sumbu x) melawan nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot dari keduanya membentuk linier (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.

Menurut Ghazali (2011:98) “Data berdistribusi normal jika grafik yang terdapat pada gambar histogram mengikuti garis lengkung yang berbentuk seperti lonceng tidak melenceng ke kiri dan ke kanan”.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Ghazali (2011) “untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi digunakan matrik korelasi variabel-variabel bebas, dan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*”. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya problem multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,1 atau 10% dengan nilai VIF lebih kecil 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam penelitian ini heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 20. Menurut Ghazali (2011) “uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*”. Apabila titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola-pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai uji-uji selanjutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Santoso (2010:58) “metode statistik yang digunakan adalah analisis linear berganda. Metode ini mengistimasi untuk mengembangkan sebuah model atau persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel (variabel independen atau dependen)”. Regresi linear berganda merupakan suatu metode statistik dimana variabel bebas atau variabel independen lebih dari satu.

Bentuk persamaan untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Komitmen Organisasi

e = *error term* (tingkat kesalahan)

3. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan beberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Uji t dicari dengan program *software* pengolahan data SPSS versi 20. Hipotesis yang akan diuji adalah:

1. $H_0 : b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. $H_a : b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Menurut Sugiyono (2010) uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan t_{hitung} dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

b. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji simultan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Berikut ini kriteria pengujian secara simultan, yaitu:

1. $H_0: b_1=b_2=b_3=0$: berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.
2. $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$: berarti secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini kriteria pengujian untuk uji F menurut Priyatno (2013:78), yaitu:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak

4. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nilai nol sampai dengan satu. Nilai $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai R^2 mendekati nol, menunjukkan semakin lemahnya pengaruh variabel dependen, sebaliknya jika R^2 mendekati satu, menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variasi variabel

dependen. Menurut Ghozali (2007:83) “nilai R^2 yang digunakan lebih dari satu variabel sebaiknya digunakan nilai *Adjusted R Square*” dengan menggunakan *software* pengelolaan data SPSS versi 20.0.

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

Keterangan :

D = Koefisien Determinan

R^2 = Koefisien Korelasi Yang Di Kuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Surya Utama Niagajaya Medan

PT. Surya Utama Niagajaya Medan adalah salah satu perusahaan Supplier Distributor Resmi produk *Generating Set* di Sumatera Utara - Indonesia, yang berlokasi di Jl. Jemadi No. 148 Medan. PT. Surya Utama Niagajaya yang memiliki sejumlah karyawan yang ditempatkan di beberapa departemen. Pada perusahaan PT. Surya Utama Niagajaya didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat, pada sebelumnya PT. Surya Utama Niagajaya dikenal dengan CV. Surya Utama Teknikal yang berdiri pada tahun 1999, dimana waktu itu CV. Surya Utama Teknikal masih bergerak dalam penjualan genset bekas dan rekondisi, meskipun hanya bergerak dalam penjualan genset bekas dan rekondisi tetapi telah berhasil menarik perhatian masyarakat dikarenakan kualitas unit genset tersebut. Pada tahun 2007 CV. Surya Utama Teknikal berganti nama menjadi PT. Surya Utama Niagajaya Medan sebagai pusat distributor genset di Medan dan membuka cabang lagi yang berlokasi di Jakarta. Pada saat itu sudah mulai mengembangkan sayapnya dengan tidak hanya menjual genset bekas dan rekondisi, tetapi mulai menjual produk-produk baru mulai dari Capacity 8 Kva sampai dengan 1000 Kva dengan merk-merk seperti Yanmar, Perkins, Doosa, Volvo, Isuzu, Foton, Fawde, Cummins, Mitshubishi, Lovol dan sebagainya. Adapun informasi produk dari PT Surya Utama Niagajaya Medan antara lain memiliki 2 tipe genset diantaranya

Silent Type/Sound Proof yaitu model diesel genset yang kedap suara, tidak berisik sehingga tidak mengganggu suasana, praktis, ekonomis, dan efisien dalam penempatan maupun pengoperasiannya. Produk ini sangat cocok untuk pemakaian dirumah tinggal, kantor, rumah sakit, bank, klinik, home industry, pabrik, dan sebagainya. Sedangkan Open Type yaitu model diesel genset yang terbuka yang sangat praktis dan kompetitif dikelasnya dengan harganya yang lebih ekonomis. Produk ini sangat cocok untuk dipabrik dan diproyek-proyek seperti pengeboran lepas pantai, tambak, perkebunan, dan lain sebagainya. Genset biasanya menggunakan engine dengan putaran 1500 Rpm, Frekuensi 50 Hz, dan Voltase 220/380 volt yang juga telah dilengkapi dengan AVR (Automatic Voltage Regulator) sebagai stabilizer.

PT. Surya Utama Niagajaya Medan didirikan pada tanggal 05 Desember 2017 dengan Akte Notaris Jhon langsung, SH nomor 13 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), dengan modal dasar Rp. 500.000.000,- dengan saham yang diperoleh oleh masing-masing perseroan.

Fungsi dari pendirian PT. Surya Utama Niagajaya Medan adalah instansi yang mendorong instansi lain berbentuk industry untuk menyokong tenaga listrik yang dibutuhkan alat-alat teknologi pada saat pembangkit listrik Negara terjadi pedaman secara tiba-tiba sehingga segala produksi yang terjadi terhenti. Namun, dengan adanya Generatot maka segera aktifitas dan produksi industry berjalan dengan lancar.

b. Visi dan Misi PT. Surya Utama Niagajaya Medan

a) Visi

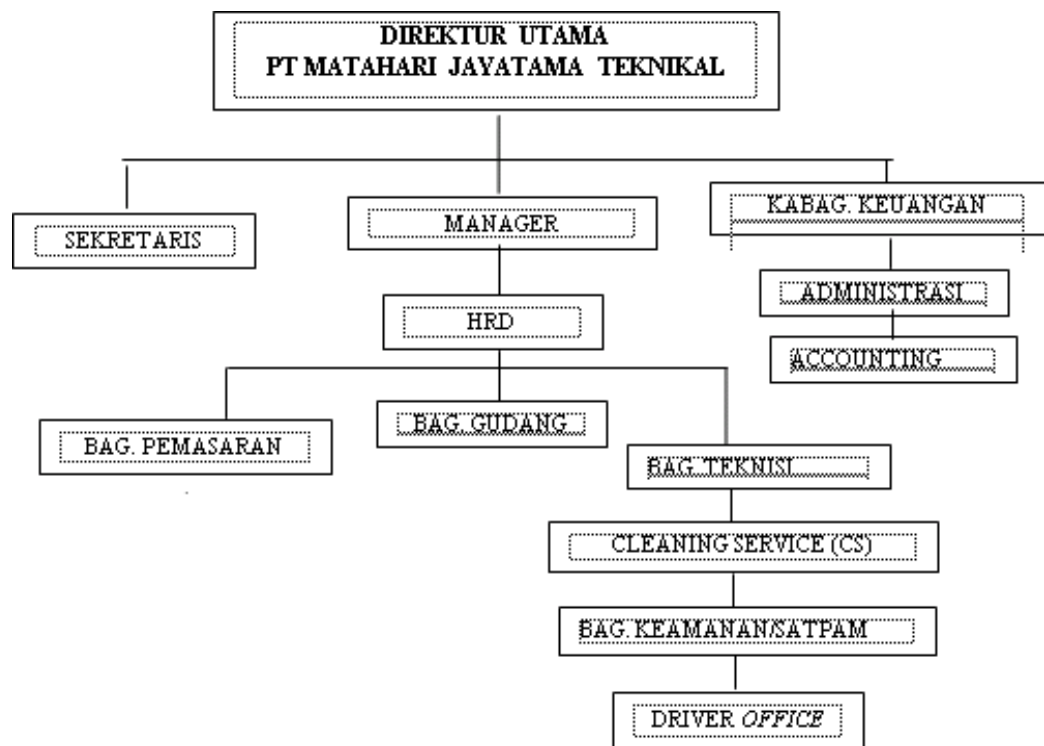
“Menjadikan perusahaan andalan membantu dan mendorong pertumbuhan industry, pembangunan dan perekonomian daerah disegala bidang serta sebagai sumber bantuan tenaga pembangkit listrik dibidang industri dan rumah tangga”.

b) Misi

“Membantu instansi- instansi, serta rumah tangga dalam memback-up tenaga listrik yang dibutuhkan untuk menghasilkan ide yang dihasilkan”.

c. Struktur Organisasi PT. Surya Utama Niagajaya Medan

Disetiap suatu perusahaan pastinya tidak dapat bekerja perorangan tetapi diperlukan adanya organisasi perusahaan agar semua pihak termasuk karyawan dapat bekerja sesuai dengan tugasnya, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan berjalan semestinya. Untuk dapat menyujudkan tujuan perusahaan memerlukan pembagian kerja yang tersusun dalam struktur organisasi. Hal ini dimaksud agar masing-masing individu dapat bekerja sesuai dengan tugasnya, sehingga tidak terjadi ketimpangan dalam menjalankan tugas. Struktur organisasi PT. Surya Utama Niagajaya Medan adalah sebagai berikut



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Surya Utama Niagajaya Medan

2. Metode Pengumpulan Data

a. Deskripsi Responden

Setelah diadakannya penelitian dan pengambilan data di lapangan, maka peneliti memperoleh berbagai data tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Data-data yang diperoleh selama penelitian dilaporkan responden yang akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan sampel 40 orang responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	52,5%
2	Perempuan	19	47,5%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Laki-laki sebanyak 21 orang atau 52,5%, sedangkan jumlah karyawan perempuan hanya berjumlah 19 orang atau 47,5%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan laki-laki lebih banyak dari pada guru perempuan.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30 Tahun	21	52,5%
2	31-40 Tahun	13	32,5%
3	>40 Tahun	6	15%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat, yaitu untuk responden pada umur 21-30 tahun sebanyak 21 orang (52,5%), responden pada umur 31-40 tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan > 40 tahun yaitu sebanyak 6 orang (15%).

Tabel. 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	25	62%
2	Diploma	5	13%
3	Sarjana	10	25%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 responden pada tingkat pendidikan, maka terlihat bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 25 orang (62 %), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Diploma sebanyak 5 orang (13%), yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 10 orang (25%).

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-6 Tahun	13	32,5%
2	6-10 Tahun	15	37,5%
3	>10 Tahun	12	30%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel.4 responden berdasarkan lama bekerja, maka terlihat bahwa responden yang lama bekerja 1-6 Tahun sebanyak 13 orang (32,5%), sedangkan responden yang lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 15 orang (37,5%), yang lama bekerja >10 Tahun sebanyak 12 orang (30%).

b. Persentase Data Kuesioner

Deskriptif persentase hasil penelitian setiap variabel dengan tanggapan responden adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) : Nilai 5
- b. Setuju (S) : Nilai 4
- c. Kurang Setuju (KS) : Nilai 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Nilai 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Nilai 1

1. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari angket, dilakukan pentabulasian data yang dihasilkan pada lampiran. Dari data pada lampiran dapat digambarkan persentase indikator gaya kepemimpinan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X₁)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
2	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
4	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100

5	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
6	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
7	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
8	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
9	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
10	17	42,5	17	42,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa:

1. Pemimpin mempunyai strategis yang jelas dan komunikasi yang baik untuk karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Manajemen strategi dalam meningkatkan efektifas kinerja karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Pimpinan mampu melaksanakan aturan-aturan perusahaan termasuk aturan terkait menjaga lingkungan, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada , dan

sangat tidak setuju tidak ada.

4. Pimpinan memiliki rasa kepedulian dengan rekan kerja bawahan demi meningkatkan sistem kinerja, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Pemimpin mampu merangsang partisipasi anggota secara aktif dalam setiap kegiatan perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan yang menyatakan sangat tidak tidak ada.
6. Pemimpin memiliki keadilan yang kuat untuk keberhasilan tim demi tercapainya tujuan perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Pemimpin harus mengadakan kegiatan bersama untuk membangun kerjasama tim/kekompakan tim yang semakin solid, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1

- orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Kami bekerja sama dalam menjalankan tugas, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
 9. Pimpinan bersikap simpatik terhadap perbedaan pandangan dan sikap teman yang berbeda agama, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
 10. Pimpinan sabar dan menahan diri untuk tidak mengganggu dan tidak melecehkan agama atau sistem keyakinan dan ibadah teman yang berbeda agama, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

2. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X2)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
2	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
5	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
6	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
7	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
10	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
11	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
12	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa:

1. Perusahaan memberikan prestasi kepada karyawan yang berhasil melaksanakan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

2. Sebagai karyawan tetap merasa bangga apabila hasil kerja karyawan menjadi acuan bagi teman sejawat, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
3. Pencapaian prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan dalam promosi jabatan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, agar saya bisa mendapatkan promosi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Perusahaan memberdayakan sistem pengakuan /penghargaan untuk mengapresiasi kinerja karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.

persentase 2,5%.

6. Perusahaan selalu berusaha untuk menyediakan dan memenuhi keperluan karyawan dalam menunjang proses pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
7. Terpenuhinya kebutuhan hidup yang cukup mendorong saya bekerja lebih baik, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
8. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus mendapatkan hasil terbaik, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih giat bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat

persentase 2,5%.

10. Karyawan mempunyai kemahiran melaksanakan tugas praktis yang menggunakan peralatan, manual baku atau teknis administratif tertentu, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Sebagai karyawan harus lebih mementingkan tugas pokok dari pada urusan pribadi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
12. Sebagai karyawan memiliki kerjasama dalam proses pekerjaan yang direncanakan untuk keberhasilan bersama, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 15 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
5	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
6	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa:

1. Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
2. Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat

persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu- ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
4. Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
5. Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
6. Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%,

dan sangat tidak setuju tidak ada.

4. Persentase Data Kuesioner Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner, maka persentase jawaban para responden dari setiap pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Persentase Indikator Pernyataan Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	SS		S		R		TS		STS		Total	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
2	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
3	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
4	12	30	17	42,5	11	27,5	-	-	-	-	40	100
5	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
6	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
7	10	25	23	57,5	5	12,5	1	2,5	1	2,5	40	100
8	6	15	31	77,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100
9	7	17,5	27	67,5	5	12,5	1	2,5	-	-	40	100
10	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100
11	17	42,5	11	27,5	11	27,5	1	2,5	-	-	40	100
12	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100

Sumber: Hasil Data Di Olah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa:

7. Mengerjakan pekerjaan dilakukan dengan cermat dan teliti, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang

menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

8. Menghindari bertumpuknya pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
9. Perusahaan selalu menerapkan metode dan strategi pekerjaan yang tepat untuk meningkatkan minat kerja karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
10. Kuantitas hasil kerja yang saya selesaikan sudah sesuai dengan rencana kerja, responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang dengan tingkat persentase 30%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
11. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak.

12. Efisiensi waktu saya utamakan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
13. Penghasilan menjadi karyawan pada saat ini belum dapat memenuhi kebutuhan keluarga, responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang dengan tingkat persentase 25%, yang menyatakan setuju 23 orang dengan tingkat persentase 57,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%.
14. Saya harus berhati-hati dalam memonitor biaya maupun anggaran, responden yang menyatakan sangat setuju 6 orang dengan tingkat persentase 15%, yang menyatakan setuju 31 orang dengan tingkat persentase 77,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 3 orang dengan tingkat persentase 7,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
15. Saya tidak membutuhkan bantuan orang lain dalam mengerjakan tugas-tugas, responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang dengan tingkat persentase 17,5%, yang menyatakan setuju 27 orang dengan tingkat persentase 67,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 5 orang dengan tingkat persentase 12,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.

16. Tugas-tugas yang menantang membuat saya untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.
17. Tempat kerja tercipta hubungan yang harmonis antar karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, yang menyatakan setuju 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju 1 orang dengan tingkat persentase 2,5%, dan sangat tidak setuju tidak ada.
18. Sesama karyawan saling membantu apabila salah satu karyawan mengalami masalah, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang dengan tingkat persentase 52,5%, yang menyatakan setuju 17 orang dengan tingkat persentase 42,5%, responden yang menyatakan ragu-ragu 11 orang dengan tingkat persentase 27,5%, yang menyatakan tidak setuju tidak ada, dan sangat tidak setuju tidak ada.

3. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah $(n) = 40$ maka besarnya $df = 40 - 2 = 38$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,3120. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir-butir pernyataan setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Gaya Kepemimpinan X1)

Item	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,402	0,3120	Valid
2	0,579	0,3120	Valid
3	0,777	0,3120	Valid
4	0,361	0,3120	Valid
5	0,402	0,3120	Valid
6	0,355	0,3120	Valid
7	0,579	0,3120	Valid
8	0,728	0,3120	Valid
9	0,579	0,3120	Valid
10	0,477	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (rhitung) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai rtabel dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,355 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,777 masih lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 0,3120.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Motivasi Kerja X2)

Item	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,406	0,3120	Valid
2	0,801	0,3120	Valid
3	0,374	0,3120	Valid
4	0,801	0,3120	Valid
5	0,406	0,3120	Valid
6	0,374	0,3120	Valid
7	0,801	0,3120	Valid
8	0,362	0,3120	Valid
9	0,406	0,3120	Valid

10	0,555	0,3120	Valid
11	0,801	0,3120	Valid
12	0,637	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Motivasi Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,362 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,801 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Komitmen Organisasi X3)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,577	0,3120	Valid
2	0,472	0,3120	Valid
3	0,648	0,3120	Valid
4	0,780	0,3120	Valid
5	0,472	0,3120	Valid
6	0,342	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independent* Komitmen Organisasi adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,342 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,780 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Kinerja Karyawan Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,749	0,3120	Valid
2	0,850	0,3120	Valid
3	0,415	0,3120	Valid
4	0,850	0,3120	Valid
5	0,731	0,3120	Valid
6	0,515	0,3120	Valid
7	0,850	0,3120	Valid
8	0,415	0,3120	Valid
9	0,731	0,3120	Valid
10	0,850	0,3120	Valid
11	0,850	0,3120	Valid
12	0,711	0,3120	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *dependent* Kinerja Karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai *pearson correlation* (r_{hitung}) setiap *item* pernyataan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi untuk semua *item* pernyataan pada level 0,05. Dimana, nilai terendah pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,415 dan nilai tertinggi sebesar pada instrumen (pernyataan) sebesar 0,850 masih lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3120.

b. Uji Reliabilitas

Untuk ukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60 menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Gaya Kepemimpinan)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,767	0,60	10

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan > 0,60 yaitu 0,767 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Motivasi Kerja)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,789	0,60	12

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Motivasi Kerja > 0,60 yaitu 0,789 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Motivasi Kerja memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Komitmen Organisasi)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,681	0,60	6

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Komitmen Organisasi > 0,60 yaitu 0,681 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Komitmen Organisasi memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas
Variabel Independet (Kinerja Karyawan)
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Based On Standardized</i>	<i>N of Items</i>
0,852	0,60	12

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

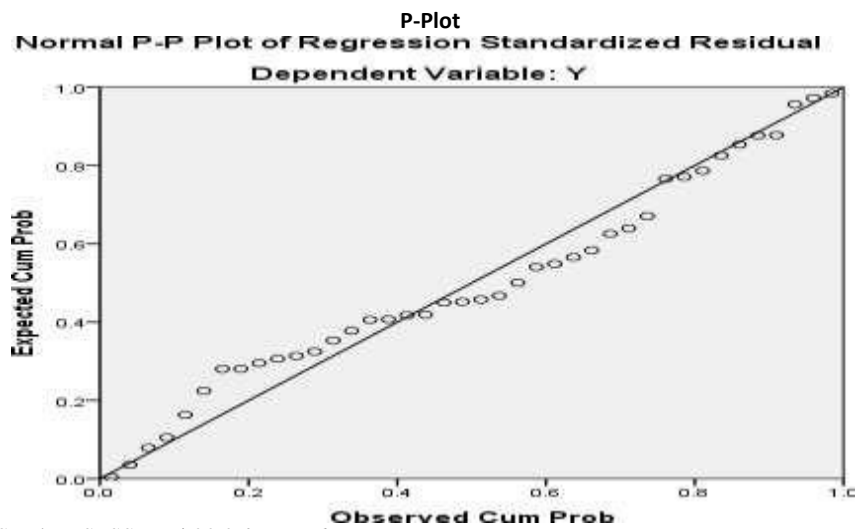
Dari tabel 4.16 diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan > 0,60 yaitu 0,852 yang menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan instrumen pada variabel Kinerja Karyawan memiliki kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menggunakan pengujian grafik P-Plot untuk pengujian residual model regresi yang tampak pada gambar berikut:

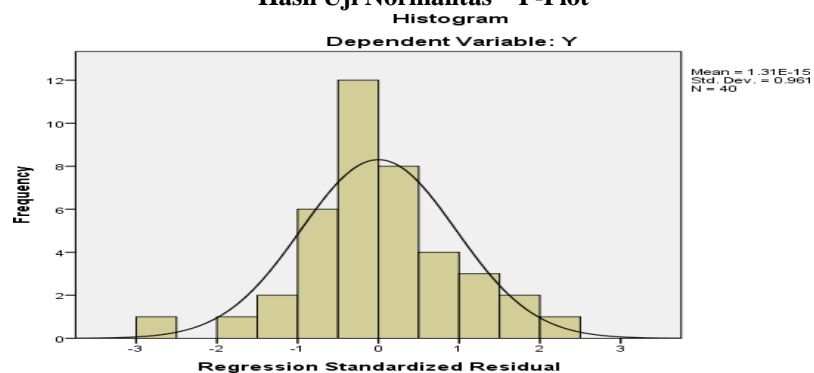
Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas – P-Plot



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas – P-Plot



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen”. Menurut Ghozali (2011:105) Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari model nilai *tolerance* dan *Varian Invloation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

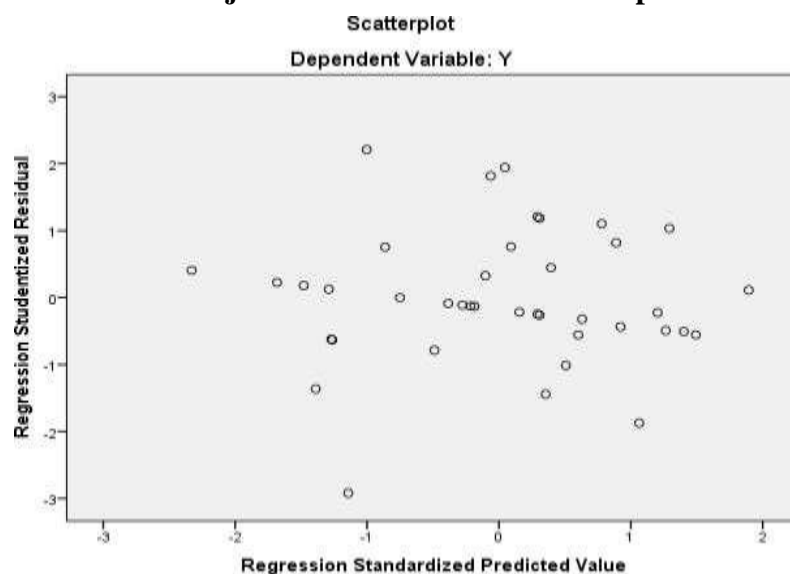
Pada tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* 0,978 lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinearitas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan *independent* memiliki nilai VIF 1,022 kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID.

Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah diprediksi.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Scatterplot



Sumber: SPSS versi 20.0 for Windows

Dari gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi yang menginterpretasikan variabel Kinerja Karyawan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan hasil pengolahan data primer dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20.0 pada tabel diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Dari nilai perhitungan pada tabel diatas maka diperoleh nilai konstanta sebesar 36.471 dan nilai B1 sebesar 0,360 dari nilai B2 sebesar 0,475 dari nilai B3 sebesar 0,564 sehingga persamaan regresi yang diperoleh antara $Y=36.471+0,360X_1+0,475X_2+0,564X_3+e$
2. Konstanta sebesar 36,471 menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi bernilai tetap atau tidak berubah maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 36,471.

3. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,360 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,360.
4. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,475 menyatakan bahwa jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 0,475.
5. Koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 1,564 menyatakan bahwa jika Komitmen mengalami peningkatan ataupun penurunan satu satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat ataupun menurun sebesar 1,564

6. Uji Hipotesis / Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	36.471	14.224		2.564	.015		
X1	.360	.237	.042	2.252	.020	.962	1.040
X2	.475	.160	.181	2.689	.000	.950	1.053
X3	.564	.217	.124	2.756	.000	.978	1.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

1. $X1_{hitung} = 2,252$

$t_{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, Artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. X_2 $t_{hitung} = 2,689$
 $t^{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan.

3. X_3 $t_{hitung} = 2,756$
 $t^{tabel} : 2,02809$

Maka H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$, Artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari variabel Komitmen Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan / Uji F

Hasil pengujian:

1. F_{tabel} diperoleh dengan derajat kebebasan = $n-k-1$

N = jumlah sampel, $n=40$

K = jumlah variabel bebas yang digunakan, $k=3$

Didapat nilai $F_{tabel} = 40-3-1 = 36$, maka F_{tabel} yang digunakan adalah 2,87

2. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikan $> 0,05$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$

3. Pada tabel *coefficient* dapat dilihat:

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

dari variabel *independent* yaitu hipotesisnya:

- a. $H_0 : \alpha =$ (tidak ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan).
- b. $H_1 : \beta_1 =$ (ada pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% dan derajat kebebasan (df). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.705	3	12.235	10.664	.000 ^b
	Residual	663.270	36	18.424		
	Total	699.975	39			

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X3, X1, X2*

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Berdasarkan tabel diatas, nilai F_{hitung} $10,664 > 2,87$ dan signifikan $0,000$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya.

7. Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.21
Hasil Perhitungan R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.229 ^a	.524	.427	4.292

a. *Predictors: (Constant), X3, X1, X2*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber: SPSS versi 20.0 for windows

Pada tabel diatas diperoleh keterangan bahwa nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* sebesar 0,427 atau 42,7% menunjukkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Komitmen (X_3) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,7% dan sisanya sebesar 57,3% ($100\% - 42,7\% = 57,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini serta nilai *Standard Error of The Estimate* sebesar 4.292.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat di simpulkan H_1 sebelumnya diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa diperoleh t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan H_2 sebelumnya diterima.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, hasil Uji Parsial (Uji t) variabel Komitmen Organisasi menunjukkan bahwa diperoleh thitung sebesar 2,756 sedangkan ttabel 2,028, sehingga thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat disimpulkan H_3 sebelumnya diterima.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, dapat diketahui bahwa hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa di peroleh Fhitung 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan.

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan maka dapat disimpulkan:

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Hasil Uji t variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,252 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,252 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,020 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Hasil Uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,689 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,689 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya Medan. Hasil Ujit variabel

Komitmen Organisasi (X_3) menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 2,756 sedangkan t_{tabel} 2,028, sehingga $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} . Hal ini dikarenakan 2,756 lebih besar dari 2,028. Nilai signifikan lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

4. Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Utama Niagajaya. Hasil Uji F menunjukkan bahwa di peroleh F_{hitung} 10,664 > 2,87 dan signifikan 0,000. Diketahui F_{hitung} lebih besar F_{tabel} oleh karena itu H_0 ditolak dan H_4 diterima.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan peneliti menyarankan pada PT. Surya Utama Niagajaya pada gaya kepemimpinan yang cenderung pada gaya kepemimpinan bebas atau *laissez-faire* pemimpin masih kurang berpartisipasi dalam pekerjaan dan terlalu focus, sehingga kurang jelasnya arahan yang disampaikan kepada bawahan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik namun jika pemimpin dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas dalam memberikan arahan yang lebih jelas dan lebih terarah dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing karyawan sesuai jabatan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh manajemen PT. Surya Utama Niagajaya.
2. Disarankan kepada pemimpin untuk lebih meningkatkan motivasi kerja pada

karyawan PT. Matahari Jayatama Teknikal Medan, diantaranya peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilakukan dengan memberikan *reward* atau penghargaan yang bertujuan untuk mendorong karyawan tersebut menjadi bersemangat dalam bekerja.

3. Disarankan kepada pimpinan PT. Surya Utama Niagajaya Medan untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi / perusahaan terkait prinsip kerja yang dapat meningkatkan pendapatan serta sesuai dengan kenyataan pekerjaan yang karyawan hadapi, agar tidak terjadi kesulitan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
4. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengkaji banyak sumber juga referensi terkait kinerja karyawan agar penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panjdie. (2016). *Kinerja Pasar Modal*. Jakarta. Rineka Cipta
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Bodie, Zvie., Kane, Alex., Dan Marcus, Alan J. (2016). *Manajemen Portofolio Dan Investasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Brigham & Houston (2012) *Dasr-Dasar Manajemen Keuangan Cetakan Ke I*. Jakarta : Salemba Empat
- Brigham & Houston (2013) *Dasr-Dasar Manajemen Keuangan Cetakan Ke Ii*. Jakarta : Salemba Empat
- Brigham & Houston (2014) *Dasr-Dasar Manajemen Keuangan Edisi Revisi*. Jakarta : Salemba Empat
- Cahyono, Dwi (2013) *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta : Ekonosia
- Darmadji T., Dan Fakhruddin, H. M. (2015). *Pasar Modal Di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat
- Didit Herlianto (2013) *Manajemen Investasi Plus Jurus Mendekati Investasi Bodong*, Gosyen Publishing, Yogyakarta
- Erlina, (2013). *Akuntansi Manajemen*,. Edisi Kedua, Usu Press
- Fahmi, Irham. (2015). *Pengantar Manajemen Keuangan Teori Dan Soal Jawab*. Bandung: Alfabeta
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. Soumatra Law Review, 4(1), 93-103.
- Fitrijanti, Tettet Dan Hartono, Jogiyanto. (2013). “*Set Kesempatan Investasi: Konstruksi Dan Analisis Hubungannya Dengan Kebijakan Pendanaan Dan Dividen*”. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol. 5, No. 1: 35 – 63.
- Hatta, Atika J, (2013), “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rasio Lancar: Investifasi Pengaruh Teori Stakeholder*”. Jaai. Vol.6. No.2. Desember. 2013
- Hanafi, Mamduh (2015) *Manajemen Keuangan*. Jakarta : Raja Grafindo
- Henry Simamora (2012), *Akuntansi Manajemen*, Star Gate Publisher
- Hardianingsih (2013) *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta : Bpfe

- Husnan, Suad (2013) *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta : Liberty
- Iai,(2013). *Standar Akuntansi Keuangan*. Jakarta: Salemba Empat.
- I Made Sudana (2015) *Manajemen Keuangan Perusahaan Teori & Praktek*, Erlangga, Jakarta
- Imam Ghozali, (2013), “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*”, Badan Penerbit Undip, Semarang
- _____ (2005), “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*”, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- _____, (2013), *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Spss16.0*, Badan Penerbit Undip, Semarang
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi Meningkatkan Kompetensi Lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jepa*, 5(2), 148-155.
- Jogiyanto. (2013). *Teori Portofolio Dan Analisis Investasi*. Bpfe: Yogyakarta
- Mohammad Samsul (2013) *Pasar Modal & Manajemen Portofolio*, Erlangga, Jakarta
- Munawir (2013) *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta : Bpfe
- Nugroho, Setya (2013), “*Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Dividen Payout Ratio*”, Tesis Yang Tidak Dipublikasikan.
- Pamungkas, Hamid (2018). *Pengaruh Economic Value Added, Earnings Per Share, Dan Firm Size Terhadap Retur Saham (Studi Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Issi Tahun 2014-2016)*, Skripsi Ekonomi Institut Agama Negeri Islam Surakarta.
- Rahardjo (2013) *Manajemen Keuangan Dan Akuntansi; Untuk Eksekutif Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat
- Rahayu, S., Setiawati, Y. H., Indrawan, M. I., & Aminah, S. (2020). Management Tour Guidelines To Tourism Satisfaction In North Sumatera-Indonesia. *International Journal Of Advanced Science And Technology*, 29(5 Special Issue), 1590-1594.
- Rudianto (2013) *Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Strategi*. Jakarta : Erlangga
- Sartono, Agus (2013) *Manajemen Keuangan Dan Akuntansi*. Yogyakarta : Liberty
- Sawidji Widoadmodjo. (2005) *Cara Sehat Investasi Di Pasar Modal*. Pt Jurnalindo Aksara Grafika, Jakarta.

Sofyan Safri Harahap (2011). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Sri Murni Dan Andriana (2007) *Pengaruh Insider Ownership Dan Pertumbuhan Perusahaan Terhadap Kebijakan Hutang*, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol 7

Sugiyono (2013), *Metode Penelitian Bisnis*, Cv. Alfabeta, Bandung

Tunggal, Widjaya (2013) *Akuntansi Manajemen*. Jakarta : Erlangga

Widoatmodjo, Sawidji. 2015. *Pengetahuan Pasar Modal: Untuk Konteks Indonesia*. Jakarta: Gramedia.