

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN MAJU MAKMUR BANJARMASIN

**Fariansyah
Defin Shahrial Putra
definshahrial@gmail.com**

UNISKA BANJARMASIN

Abstract,

This study aims to examine: (1) leadership style influences on employee performance Maju Makmur Company Banjarmasin, (2) commitment influences on employee performance MajuMakmur Company Banjarmasin and (3) leadership style and organizational commitment influence on employee performance Maju Makmur Company Banjarmasin. The study population is all employees in Maju Makmur Company Banjarmasin and the sample size is 84 respondents which data is analyzed using the Double Linear Regression.

The results show 1) leadership style significantly influences on employee performance Maju Makmur Company Banjarmasin, 2) commitment significantly influences on employee performance Maju Makmur Company Banjarmasin and 3) leadership style and organizational commitment significantly influence on employee performance Maju Makmur Company Banjarmasin, this indicates that the leaders understand what can motivate their employees. In addition, commitment is the nature of employees' loyalty to organization and is an ongoing process that expresses their attention to the organization and subsequent success.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment and Employees' Performance

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin, (2) komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin dan (3) gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.

Populasi penelitian seluruh karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin dan sampel sebesar 84 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan 1) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin, (2) komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin dan (3) gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin, hal ini

mengindikasinya para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi merupakan proses berlanjut yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Organisasi masa depan adalah organisasi yang inovatif, adaptif dan merespon dengan cepat perubahan yang terjadi, sehingga organisasi akan mampu bertahan dan menang dalam persaingan. Disamping perusahaan juga harus dapat memegang kendali industrinya sendiri dan dapat menciptakan pasar di masa depan, sehingga diperlukan pemimpin yang dapat meramu visi dan misinya, sumber daya manusianya, dan strategi bersaingnya untuk dapat menciptakan organisasi berkinerja.

Upaya meraih organisasi yang berkinerja perlu adanya seorang pemimpin yang baik, tanpa adanya seorang pemimpin, organisasi tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan tujuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi atau kelompok. Pimpinan memerlukan sekelompok orang, yang

populer dengan istilah bawahan, bawahan tersebut digerakkan sedemikian rupa sehingga mereka memberikan pengabdian dan sumbangsuhnya kepada organisasi, terutama dalam cara bekerja yang efisien, efektif, ekonomis dan produktif. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan harus menata tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai yang dikenal gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah

laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2003) yaitu pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran yaitu : (1) Teori Genetis (keturunan), yang menyatakan bahwa "*Leader are born and not made*" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat). (2) Teori Sosial, merupakan ekstrim pada sisi lainnya yang menyatakan bahwa "*Leader are made and not born*" (pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati). (3) Teori Ekologis, yang merupakan reaksi terhadap kedua teori sebelumnya menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan.

Kinerja organisasi juga tidak bisa dilepaskan dari komitmen organisasi. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka karyawan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya daripada untuk hanya kepentingan dirinya. Semakin tinggi derajat komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya. Namun dalam prakteknya tidak semua karyawan melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah.

Namun ciri yang lebih penting lagi adalah bahwa organisasi yang mampu menciptakan kinerja tinggi yang akan berhasil. Menurut Wibowo (2010) manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan

pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang dari Banjarmasin ke kota-kota sekitarnya di Kalimantan, harus mampu mengadaptasikan karyawannya terhadap keinginan para pelanggannya. Dalam hal itu pemimpin harus mampu mensinergikan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut sebaik mungkin untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Hal ini harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang memiliki gaya dalam memimpin, berkompeten, dan memiliki strategi yang baik dalam rangka meraih tujuan bersama pada organisasi itu sendiri. Beberapa kasus atau kejadian yang ada pada Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin diantaranya bawahan seringkali kebingungan atau tidak berani mengambil keputusan yang penting pada saat pemimpin tidak ada ditempat, sehingga permasalahan tersebut akan mengambang dan berlarut larut.

Berdasarkan uraian tersebut sangat menarik untuk dipelajari secara empirik dalam rangka menemukan pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.

Berdasarkan latar belakang maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin?

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.

2. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.
3. Menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.

Kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan model kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Ada sekelompok pemimpin menerapkan praktek kepemimpinan yang berorientasi pada penyelesaian tugas (*task oriented*). Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimana kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Pola kepemimpinan demikian dapat berpengaruh pada penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan. Akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan. Lingkungan kerja yang tercipta

penuh ketakutan mengarah ke frustrasi.

Pada sekelompok pemimpin lainnya menerapkan pola kepemimpinan yang berorientasi pada manusia (*human oriented*). Pemimpin ini memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan. Kepemimpinan pada golongan ini lebih populis dibanding pola yang sebelumnya, karena dipandang memperhatikan masalah-masalah *riil* yang dihadapi karyawan.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil melaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti bahwa pimpinan yang berhasil menurut Martoyo (2000: 163) menyangkut dalam 3 (tiga) hal:

- a. Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi.
- b. Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.

c. Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Setiap kemampuan dalam kepemimpinan harus melekat erat pada seseorang manajer, apapun ruang lingkup tanggung jawabnya. Karena, tanpa kemampuan memimpin, lebih-lebih dalam hal manajemen sumber daya manusia, tidak mungkin seorang manajer berhasil baik dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan manajer sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, bahkan dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasinya.

Ciri pribadi merupakan sumber utama kepemimpinan yang berhasil, tetapi belakangan ini penekanannya lebih pada upaya mengidentifikasi perilaku pimpinan. Menurut Davis dan Newstrom (2002: 152) kepemimpinan yang berhasil bergantung pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat, bukan pada ciri pribadi.

Menurut Wibowo (2007: 251) dalam bisnis sekarang, pemimpin menjadi sinonim dengan *top-management*. Hal tersebut memberikan implikasi bahwa mereka yang tidak dalam posisi manajemen puncak bukanlah pemimpin. Mereka mungkin mempunyai aspirasi menjadi pemimpin, tetapi tidak sampai kesana sampai mereka mencapai posisi senior manajemen. Dalam kepemimpinan terdapat mitos bahwa perubahan penting hanya terjadi apabila didorong dari atas.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Karena itu kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. Menurut Hasibuan (2007: 170) kepemimpinan diartikan sebagai cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2009: 432) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk

mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Para pemimpin menetapkan arah dengan menyusun satu visi masa depan, kemudian menyatukan orang-orang dengan mengkomunikasikan visi agar mampu mengatasi rintangan-rintangan.

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapatlah dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang baik, adalah seseorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menyerahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Sebagai seorang pemimpin, maka seseorang harus memiliki sifat-sifat tertentu, sehingga

kepemimpinannya dapat lebih aktif. Menurut Handoko (2001: 297) sifat-sifat kepemimpinan yang efektif adalah:

- a. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*Supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
- b. Kecerdasan, merangkap kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir.
- c. Ketegasan (*deciveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- d. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- e. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.

Gaya/Tipe Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-

gerak yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2003: 64).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Menurut Rivai (2003: 56) gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksana tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2008: 303).

Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan

dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2008: 343), yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri.

Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2008: 318) menyatakan dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan seorang pemimpin terhadap bawahan, yakni (1) perilaku mengarahkan, dan (2) perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai

sejauhmana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah, seperti: menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan dan yang lainnya. Perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi dan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.

Selanjutnya, Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2008: 319) mengemukakan, kedua norma perilaku tersebut ditempatkan pada dua porsinya yang terpisah dan berbeda seperti terlihat pada gambar berikut sehingga dengan demikian dapat diketahui empat gaya dasar kepemimpinan

Tingkat Dukungan dan rendah Pengetahuan (partisipatif) – (G3)	Tinggi Pengarahan dan tinggi Dukungan (Konsultatif) – (G2)
Rendah Dukungan dan Rendah Pengarahan (Delegatif) – (G4)	Tinggi Pengarahan dan rendah Dukungan (Instruktif) – (G1)

Gambar 1. Empat gaya dasar kepemimpinan

Komitmen Organisasi

Bentuk komitmen karyawan bisa diwujudkan antara lain dalam beberapa hal sebagai berikut.

1. Komitmen dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

2. Komitmen dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja standar organisasi.
3. Komitmen dalam mengembangkan mutu sumberdaya manusia bersangkutan dan mutu produk.
4. Komitmen dalam mengembangkan kebersamaan tim kerja secara efektif dan efisien.
5. Komitmen untuk berdedikasi pada organisasi secara kritis dan rasional.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keinginan dirinya dalam organisasi dan bersedia untuk melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian organisasi (Davis dan Newstrom, 2002: 201).

Luthan (2008: 38) mengemukakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga faktor, yaitu : (1) keinginan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, (2) kemauan dasar untuk berusaha bagi organisasi, (3) perilaku sesuai dengan nilai-nilai dan keinginan organisasi (*compliance*).

Tumbuhnya ini disebabkan atau dipengaruhi oleh aspek-aspek pekerjaan itu sendiri, keberadaan tempat kerja lain, karakteristik-karakteristik pribadi dan faktor-faktor yang berhubungan dengan *setting* pekerjaan secara umum.

Komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan-karyawan pada organisasi mereka dan merupakan proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Jadi komitmen adalah sikap loyal anggota organisasi kepada organisasinya (Luthan, 2008: 41).

Porter, Steers dan Mowday (1974) dalam Robbins (2009: 216), menyatakan bahwa komitmen kerja yang timbul bukan sekedar loyalitas positif, tetapi melibatkan hubungan aktif, dengan organisasi yang bersangkutan. Berarti komitmen organisasi ialah keterikatan psikologik antara karyawan dengan organisasinya yang dapat membuat karyawan tidak berkeinginan meninggalkan organisasi.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Gomes (1995: 195) sebagai "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas". Kemudian Kusriyanto (1991:3) mendefinisikan kinerja sebagai "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu hasil penilaian yang dilakukan oleh manajemen/para penyedia terhadap unjuk kerja karyawannya atau disebut penilaian kinerja. Pengertian penilaian kinerja dikemukakan oleh:

- a) Mengginston (1981: 310) mengemukakan bahwa *"Performance appraisal is the process an employer uses to determine whether an employee is performing the job as intended"*

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2002: 69)".

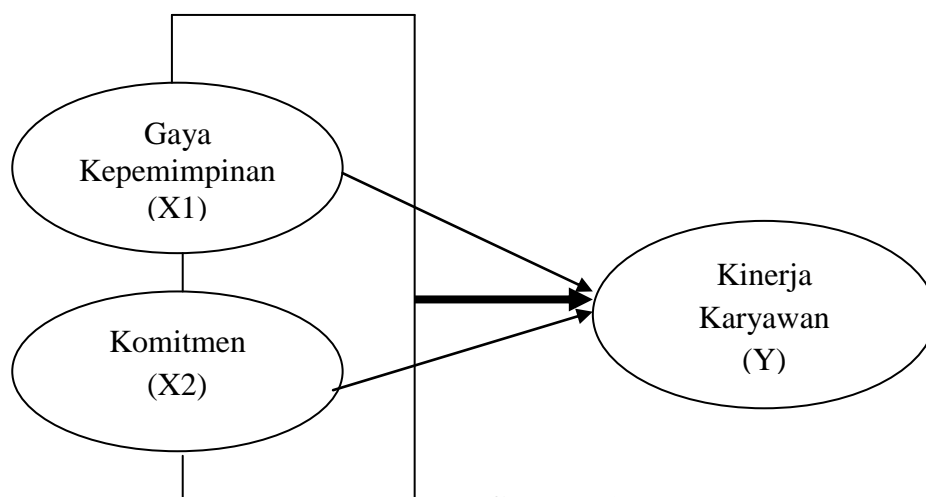
- b) Sikula (1981: 2005) menjelaskan bahwa *"Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing"*. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Mangkunegara, 2002: 69).

Jadi penilaian kinerja atau evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Atau dapat diartikan juga bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajemen /penyelia penilai untuk menilai kinerja karyawan dengan cara membandingkan kinerjanya dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu (biasanya dalam periode satu tahun), penilaian tersebut pada umumnya dilakukan pada akhir tahun.

Pemahaman tersebut kurang sehat apabila dilihat pelaksanaannya yang bersifat rahasia dan sepihak, serta kurang bersifat pengembangan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaiknya karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai dan diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri, bahkan dapat berdiskusi dengan para penilainya sehingga dapat terjadi komunikasi dua arah yang harmonis.

Kerangka konseptual yang dipergunakan sebagai landasan penelitian ini adalah bahwa organisasi yang tugas pokok dan

fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu memperhatikan faktor gaya kepemimpinan dan dapat membangun komitmen yang kuat dalam bekerja. Komitmen yang kuat dapat diarahkan untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia yang tersedia secara efektif dan efisien sehingga akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dikembangkanlah kerangka pemikiran teoritis sebagaimana terlihat dalam Gambar 2.



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Mengacu pada kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.
2. Komitmen organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.
3. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Maju Makmur Banjarmasin.

METODE

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif dan merupakan penelitian survei, yaitu dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Populasi dalam penelitian ini adalah individu karyawan yang masih aktif

bekerja pada perusahaan Maju Makmur Banjarmasin, total populasi penelitian 84 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini diambil seluruhnya populasi yaitu sebesar 84 responden, sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang menjelaskan bahwa sampel diambil berdasarkan jumlah populasi (Sugiyono, 2008: 68)

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
b₀ = *Intercept*/Konstanta
b_i = Koefisien regresi
E = faktor gangguan (error)
X₁ = Gaya Kepemimpinan
X₂ =Komitmen Organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.t	Ketr.
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,477	0,486	6,976	0,000	Signifikan
Komitmen organisasi (X ₂)	0,396	0,461	6,618	0,000	Signifikan
Konstanta = 9,086					
Multiple R = 0,728 R Squared = 0,530 F Ratio = 56,412 Sig.F = 0,000 n = 84					

Sumber: Data diolah kembali (2016)

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Dengan kata lain gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu berkontribusi menaikkan kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin atau peningkatan gaya kepemimpinan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan demikian juga sebaliknya. Hal ini mengindikasikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memotivasi karyawan dalam pelaksanaan tugas dan karyawan mampu menyelesaikan kewajiban dengan baik.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Berarti peningkatan komitmen organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan sebaliknya. Peningkatan komitmen menunjukkan sikap loyalitas karyawan pada

organisasi dan merupakan proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian karyawan untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Jadi komitmen adalah sikap loyal karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Gaya kepemimpinan dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan komitmen semakin tinggi juga kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Dengan kata lain peningkatan gaya kepemimpinan dan komitmen mampu berkontribusi menaikkan kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin atau peningkatan gaya kepemimpinan dan komitmen dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan demikian juga sebaliknya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kusumawati (2008) dan Meirudi (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik gaya kepemimpinan akan menyebabkan karyawan bersemangat dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka. Seperti yang dikemukakan oleh Yulk (2007: 341), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik manajer-manajer inti dalam mencapai sasaran perusahaan atau dengan kata lain lebih menunjuk pada pola perilaku eksekutif puncak dan tim manajemen senior. Apabila para pimpinan memahami apa yang

motivasi orang-orang yang bekerja untuk mereka, maka mereka dapat menyesuaikan tugas-tugas pekerjaan dan imbalan-imbalan sedemikian rupa hingga orang-orang tersebut bersemangat dan bergairah untuk bekerja. Jika gaya kepemimpinan itu diterapkan dengan baik maka kinerja karyawan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin akan meningkat.

Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purnamasari (2011) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Luthan (2008: 41), komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan-karyawan pada organisasi mereka dan merupakan proses berlanjut melalui partisipasi organisasi yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya. Jadi komitmen adalah sikap loyal

anggota organisasi kepada organisasinya.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih terdapat kelemahan diantaranya adalah variabel yang diteliti masih relatif sedikit yaitu hanya dua variabel bebas sehingga masih kurang maksimal dalam memprediksi kinerja karyawan. Agar penelitian ini lebih bermanfaat bagi semua pihak maka bagi peneliti berikutnya perlu melakukan kajian yang lebih luas dengan menambah beberapa variabel independen seperti kepuasan kerja dan kompensasi dengan cakupan objek yang lebih luas.

Saran

1. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan Maju Makmur Banjarmasin harus mengantisipasi perubahan-perubahan dalam proses pengelolaan organisasi, mengevaluasi kelemahan-kelemahan, dan sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu

yang sudah ditetapkan. Selain itu, pimpinan perlu memonitor karyawan agar mampu meningkatkan kinerja dengan selalu menjaga kerjasama diantara karyawan dalam melaksanakan tugas, terjadi keterbukaan sesama karyawan tentang pekerjaan kantor maupun dilapangan, menanamkan kepedulian antara karyawan, memberi peluang untuk mempersiapkan kemajuan di masa mendatang, dan memberi peluang berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang dimiliki karyawan.

2. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan selalu mendukung dan memotivasi karyawan dalam memberikan inspirasi dalam bekerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kepedulian dan kerjasama karyawan selalu terjaga dengan baik, dan memanfaatkan waktu di perusahaan dengan sebaik-baiknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Satu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M ., 2008. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Bennis, Warren and Michael Mische. 2002, *Organisasi Abad 21. Reinventing Melalui Reengineering*, Penerjemah: Rachmayanti, Irma Andriani, LPPM. Jakarta
- Davis, Keith dan John. W. Newstrom. 2002. *Perilaku Dalam Organisasi*, Terjemahan. Erlangga, Jakarta.
- Fitriah Purnamasari. 2011. *Pengaruh Kompetensi Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Maritim Barito Perkasa Banjarmasin*. Tesis. Progran Magister Manajemen. STIE Pancasetia. Banjarmasin.
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hersey, Lynton dan Blanchard, 2003. *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*, Pustaka Binawan Presindo, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Meirudi. 2011. *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Polres Pulang Pisau*. Tesis. Progran Magister Manajemen. STIE Indonesia. Banjarmasin.
- Ratna Kusumawati. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Tesis. Progran Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Riduan, 2007, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan kelima, 2007, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P, 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Sondang. Siagian. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2004. *Teknik Sampling Untuk Survey dan Eksperimen*, Renika Cipta, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usahawan. *Majalah Ilmiah* No. 05 TH XXXIII, Mei, 2004.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yulk, Gary, 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi Kelima*, Alih bahasa Budi Supriyanto, Jakarta.