ARTIKEL

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Abadi Di Kediri

Oleh:

DIRA MAYANINGRUM

13.1.02.02.0069

Dibimbing oleh :

1. **Ema Nurzainul Hakimah, S.E.,M.M.**
2. **Restin Meilina, M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: Dira Mayaningrum
NPM	: 13.1.02.02.0069
Telepun/HP	: 08563533236
Alamat Surel (Email)	: dira.mayaningrum@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Abadi Di Kediri
Fakultas – Program Studi	: FE-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76 Kota Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 8 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Ema Nurzainul Hakimah,S.E.,M.M. NIDN. 0727127801	Restin Meilina,M.M. NIDN. 0721058605	Dira Mayaningrum NPM. 13.1.02.02.0069

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Abadi Di Kediri

DIRA MAYANINGRUM
13.1.02.02.0069
FE-Manajemen
email: dira.mayaningrum@gmail.com
Ema Nurzainul Hakimah,S.E.,M.M.[1] dan Restin Meilina,M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi pada kinerja karyawan di Percetakan Abadi Kediri dengan gaya kepemimpinan demokratis yang mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan. Komitmen organisasi di Percetakan Abadi Kediri yang tinggi semua karyawan setia terhadap pekerjaannya, dan terjadinya *miss communication* dalam menerima informasi antara atasan dan karyawan maupun sesama karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi Kediri (2) Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik penelitian ini menggunakan teknik kausalitas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 50 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 23.*

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam variabel lain selain gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif. Organisasi yang berhasil akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dinamika perubahan lingkungan sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien yang artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang maupun yang telah terjadi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia atau meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi yang tepat diperlukan guna tercapainya tujuan organisasi.

Suparyadi (2015:300), mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh seorang individu. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan dan pengelolaan kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan keefektifan perusahaan secara keseluruhan.

Sutrisno (2016:213), mengatakan kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak meskipun hal itu mungkin tidak disenanginya. Salah satu hal yang tidak bisa terlepas dari kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam pembahasan tentang kinerja, selain gaya kepemimpinan tidak lepas dari komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan-tujuan organisasi melalui kinerja yang baik.

Disamping faktor gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain.

Percetakan Abadi di Kediri merupakan salah satu usaha dengan proses industri untuk memproduksi secara missal tulisan dan gambar terutama dengan tinta di atas kertas menggunakan sebuah mesin cetak, yang berlokasi di Jl. LetjenSuparman 24-A Jamsaren – Pesantren Kediri 64132 JawaTimur. Percetakan Abadi berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Dengan gaya kepemimpinan yang efektif dan komitmen organisasi yang tinggi, komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan maupun bawahan dengan bawahan menjadi hal yang harus dipertimbangakan agar kinerja karyawan meningkat. Dari uraian latar belakang masalah maka penulis membuat judul penelitian ini **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Abadi Di Kediri".**

A. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan pada Percetakan Abadi di Kediri.

C. Kajian Teori

Pengertian "kinerja" menurutMangkunegara (2016:67) adalah "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Hasibuan (2016:170) "gaya kepemimpinan" adalah "Cara seorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencaapai tujuan organisasi".

Menurut Sopiah dalam Swasto (2014:3), *"Organization Commitment is the degree to which employees believe in accept organizational goals and desire to remain with organization".* Komitmen organisasi adalah derajat karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Bangun (2012:360) "komunikasi" adalah "Suatu proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima pesan dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut".

II. METODE PENELITIAN

A. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Dalam penelitian menggunakan teknik penelitian kausalitas. Menurut Sugiyono (2011:37), teknik penelitian kausal adalah untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:8), "pendekatan kuantitatif" adalah "pendekatan penelitian yang menggunakan data berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Pada penelitian ini data yang diperoleh

berupa angka-angka yang diolah dengan menggunakan statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini pada Percetakan Abadi yang terletak di Jl. Letjen Suparman 24-A Jamsaren – Pesantren Kediri 64132 Jawa Timur, sedangkan waktu penelitian dilakukan sekitar 3 bulan yang dimulai bulan April 2017 sampai dengan Juni 2017.

C. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**
   Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Percetakan Abadi Kediri yang berjumlah 50 orang.
2. **Sampel**
   Jumlah populasi yang terbatas yaitu 50 orang, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian atau sampel total (sampel jenuh).

D. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode dan model yang sesuai agar data mentah (raw data) yang diperoleh memiliki arti dan bermakna untuk menjawab permasalahan penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23 metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik
   a. Uji Normalitas
   b. Uji Multikolinearitas
   c. Uji Autokorelasi
   d. Uji Heteroskedastisitas
2. Analisis Regresi Linier Berganda
3. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)
4. Uji Hipotesis
   a. Uji t (Pengujian secara Parsial)
   b. Uji F (Pengujian Simultan)

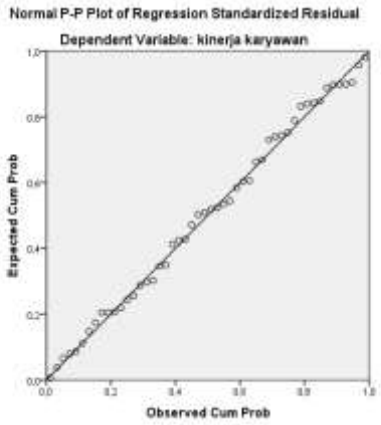
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi residual memiliki distribusi normal dapat dilihat dari *normal probability plot*. Apabila titik-titik pada *normal probability plot* menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal,

maka disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.



Sumber: Data yang diolah,2017

Gambar 1.Grafik *Normal Probability Plot*

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat disimpulkan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
gaya kepemimpinan	,595	1,682
komitmen organisasi	,977	1,024
Komunikasi	,604	1,655

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,595 ; 0,977 ; 0,604 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 1,682 ; 1,024 ; 1,655 yang lebih kecil dari 10. dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk menilai ada tidaknya autokorelasi jika nilai dw terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi.

Tabel 2
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,808	1,680

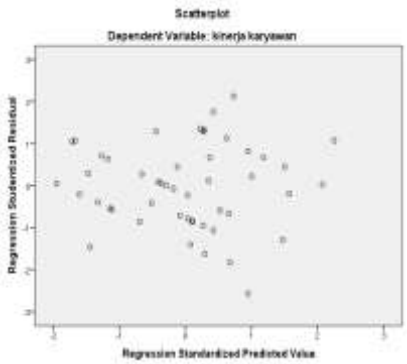
a. Predictors: (Constant), komunikasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai dw yang dihasilkan adalah 1,680. Nilai du adalah 1,673 sehingga 4-du adalah 2,327. Dapat disimpulkan nilai dw terletak antara du s/d 4-du sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, salah satunya dengan melihat *scatter plot*. Jika titik-titik menyebar di atas nol dan di bawah nol, menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka dapat dikatakan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.



Sumber: Data yang diolah,2017

Gambar2. GrafikScaterplots

Berdasarkan gambar 2 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola serta berada di atas nol dan di bawah nol, sehingga ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan komunikasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution) for windows* versi 23 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24,247	6,112	
	gaya kepemimpinan	,636	,161	,615
	komitmen organisasi	,363	,169	,261
	komunikasi	-,489	,175	-,432

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2017

3. Pengujian Koefisien Determinan (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk meprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,596[a]	,356	,336

a. Predictors: (Constant), komunikasi, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,336. Dengan demikian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,6%, dan sisanya yaitu 66,4% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh gaya kepemimpinan (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan komunikasi (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 5
Hasil Uji t (parsial)
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24,247	6,112		3,967	,000
gaya kepemimpinan	,636	,161	,615	3,960	,000
komitmen organisasi	,363	,169	,261	2,154	,036
Komunikasi	-,489	,175	-,432	-2,798	,007

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2017

1) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam table 5 diperoleh nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel gaya kepemimpinan < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel komitmen organisasiadalah 0,036. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel komitmen organisasi< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel5 diperoleh nilai signifikan variabel komunikasi adalah 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel komunikasi <0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji F (Pengujian Simultan)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05atau 5%.

Tabel 6
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,173	3	25,724	7,871	,000[b]
	Residual	150,347	46	3,268		
	Total	227,520	49			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam table 6 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel

gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Percetakan Abadi di Kediri maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Abadi Kediri.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Abadi Kediri.
3. Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Abadi Kediri.
4. Secara simultan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Percetakan Abadi Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualititatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Publisher.

Tohari, Amin. 2015. *Bahan Ajar Praktikum SPSS 21.0*. Kediri.

Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara. Anwar Prabu AA. 2016. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan.* Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.

Bambang Swasto, dkk. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7. Diunduh melaluihttp://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id pada tanggal 10 Oktober pukul 10.45 WIB.