JURNAL

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS JAYA RAYA ABADI KABUPATEN NGANJUK

THE EFFECT OF THE LEADERSHIP, ORGANIZATION COMMITMEN, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT TUNAS JAYA RAYA ABADI KABUPATEN NGANJUK

Oleh:

MOHAMAD RIFAD ABRORI

13.1.02.02.0414

Dibimbing oleh :

1. **PONIRAN YUDHO LEKSONO, S.E. M.M.**
2. **RESTIN MEILINA, S.E. M.M.**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2017

Artikel Skripsi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	:	Mohamad Rifad Abrori
NPM	:	13.1.02.02.0414
Telepon/HP	:	+6283832238647
Alamat Surel (Email)	:	rifadabrori@gmail.com
Judul Artikel:		Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk
Fakultas – Program Studi	:	Ekonomi – Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	:	Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	:	Jalan K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiatisme;
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 ke tidak sesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggung jawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho Leksono, S.E., M.M. NIDN.0704047306	Restin Meilina, S.E., M.M. NIDN. 0715106203	Mohamad Rifad Abrori NPM. 13.1.02.02.0414

Mohamad Rifad Abrori |13.1.02.02.0414 simki.unpkediri.ac.id
Ekonomi - Manajemen ||1||

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TUNAS JAYA RAYA ABADI KABUPATEN NGANJUK

Mohamad Rifad Abrori
13.1.02.02.0414
Ekonomi–Manajemen
Rifadabrori@gmail.com
PONIRAN YUDHO LEKSONO.,S.E.,M.M..
RESTIN MEILINA., S.E M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh diantara ketiga variabel dependen gaya kepemimpinan (X1). Komitmen organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi semua karyawan yang berstatus tetap maupun tidak tetap sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket (kuesoner). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan *sofware SPSS 23 for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk Tahun 2017. 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk Tahun 2017. 3) Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi, Nganjuk Tahun 2017. 4) Gaya kepemimpinan, Komitmen organisasi, Disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi, Nganjuk Tahun 2017.

KATA KUNCI : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

I. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Robbins (2008:170) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Umam (2012:278) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Robbin (2008 : 155) mendefinisikan "komitmen organisasi" sebagai "suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut".

Menurut Setiyawan dan Waridin (2010:109) disiplin kerja sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk.

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas, maka pemasalahnnya dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepememimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tunas Jaya Raya Abadi Kabupaten Nganjuk?

Kajin Teori

Sudarmanto (2009:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan oraganisasi dalam periode waktu tertentu

Hasibuan (2011 : 170), "gaya kepemimpinan" adalah "cara seseorang pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi

Robbin (2008:100) "komitmen organisasi" sebagai "suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi tersebut

Hasibuan (2012:193) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang= menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku

II. METODE PENELITIAN

Teknik Penelitian dan Pendekatan

Sesuai permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah permasalahan kausalitas, yaitu suatu pertanyaan peneliti yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Hubungan variabel dalam penelitian adalah hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Ada variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dilambangkan dengan X dan variabel dependent (dipengaruhi) dilambangkan dengan Y.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian diskriptitf kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya.

Tempat dan Waktu Penelitian

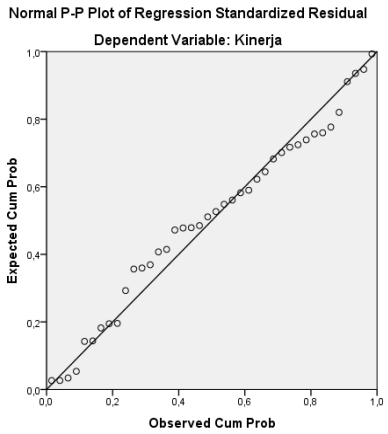
Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di Perusahaan PT Tunas Jaya Raya Abadi Nganjuk Jl.Dermojoyo 34, Payaman Kec Nganjuk –.Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan, dimulai dari bulan Maret - Agustus 2017.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan hasil uji normalitas bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kasus didalam regresi dimana ada hubungan yang kuat antara variabel bebas, dimana regresi tidak boleh terjadi hubungan antar variabel bebas.

Coefficients[a]

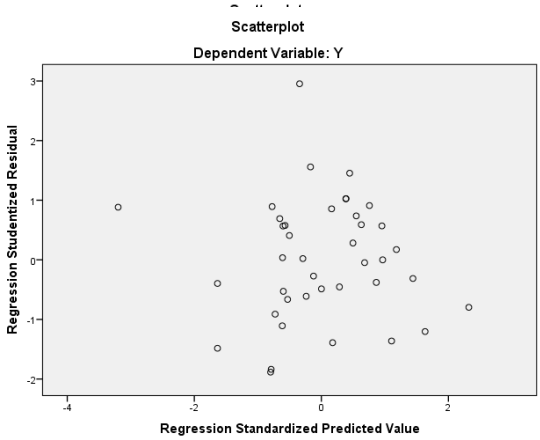
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYA KEPEMIMPINAN	.517	1.934
	KOMITMEN ORGANISASI	.945	1.059
	DISIPLIN KERJA	.535	1.870

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil output spss pada tabel diatas, diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan scatterplot. Dengan kriteria titik-titik menyebar pada garis vertikal dan garis horisontal diatas nilai 0. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar sebagai berikut:.



Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SPSS, pada gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2013:95-96) menyatakan bahwa uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan

kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary[b]

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,876	1,786

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui nilai adjusted R square adalah sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 74,1%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,9%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	3,674	2,523	
	Gaya kepemimpinan	,373	,102	,413
	Komitmen organisasi	,514	,092	,470
	Disiplin kerja	,270	,107	,282

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y =3,674+0,373X1+0,514X2+0,270X3

Artinya :

a. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja bernilai 0, maka nilai variabel kinerja karyawan 3,674

b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,373 Artinya bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0373, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

c. Koefisien regresi komitmen organisasi 0,514 Artinya bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0514, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

d. Koefisien regresi disiplin kerja 0,270 Artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,270, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Analisis Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.872[a]	.760	.741

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui nilai adjusted R square adalah sebesar 0,741. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan adalah sebesar 74,1%, berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 25,9%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
(Constant)	1.456	.154
Gaya kepemimpinan	3.641	.001
Komitmen Organisasi	5.599	.000
Disiplin Kerja	2.531	.016

a. Dependent Variable:Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel uji t diperoleh nilai signifikan disiplin kerja produk adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel lokasi < 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima.Dari hasil uji parsial (individu) diatas membuktikan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi, dan penggajian berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kiinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		F	Sig.
1	Regression	38.134	.000[b]
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 23 dalam tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung sebesar 33,929 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel disiplin kerja, motivasi, dan penggajian< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_4 diterima. Hasil dari pengujian secara simultan adalah disiplin kerja, motivasi, dan penggajian berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Ada Pengaruh gaya kepemimpinan (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji thitung memperoleh nilai sebesar 3,641 signifikan pada 0,001. Sementara ttabel adalah sebesar 1,671 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikan gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan

H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa gaya kepemimpinan (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Ada Pengaruh komitmen organisasi (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

   Berdasarkan hasil uji t hitung memperoleh nilai sebesar 5,599 signifikan pada 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 1,671 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa komitmen organisasi (X2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Ada 3. Pengaruh disiplin kerja (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

   Berdasarkan hasil uji thitung memperoleh nilai sebesar 2,531 signifikan pada 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 1,671 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa komitmen organisasi (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

IV. DAFTAR PUSTAKA

Robbins. Stephen P. 2008, *Perilaku Organisasi : Konsep – Kontoversi – Aplikasi*, Jakarta : Prehallindo.

Umam, Agus. 2012. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hasibuan, Tohardi 2009 . *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,

Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung . Alfabeta.

Setyawan, Waridin. 2010. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE. Aksara.