

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERTAMINA EP ASET 1 LIRIK**

Reni Maralis

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri Rengat

Email: [renimaralis@stieindragiri.ac.id](mailto:renimaralis@stieindragiri.ac.id)

**Abstract:** *This research was conducted at Pertamina Ep Aset 1 Lirik. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational commitment on employee performance on Pertamina Ep Aset 1 Lirik. The study was conducted with quantitative methods, namely research that describes the influence of leadership and organizational commitment on employee performance on Pertamina Ep Aset 1 Lirik. From the results of the study with the regression equation  $Y = 1.992 + 0.304 X1 + 0.571 X2$ .  $a =$  constant of 1,992 and if the independent variable is zero (0) then the performance of employees is equal to 1,992 meaning that employee performance is 1,992 if  $X1$  (leadership) and  $X2$  (organizational commitment) = 0.  $b1 =$  leadership regression coefficient of 0,304 indicates that each increase leadership of one unit and variable organizational commitment remains, an increase in employee performance of 0.304.  $b2 =$  regression coefficient organizational commitment of 0.571 shows that every increase in organizational commitment of one unit and fixed leadership variables, then employee performance is 0.571. Correlation coefficient is known that  $R$  is 0.830 means that it has a very strong and direct relationship. and the multiple determination coefficient ( $R^2$ ) is 0.689. this shows that ( $X1$ ) leadership and ( $X2$ ) organizational commitment together can have an influence on variable ( $Y$ ) employee performance by 68.9%. And the remaining 31.1% is influenced by other variables. Hypothesis testing at a significant level = 5% where  $F$  count is 50,956, while  $F$  tables can be obtained using table  $F$  with free degrees ( $df$ ) residuals (46) as  $df$  denominator and  $df$  Regression (treatment) that is 2 as  $df$  numerator with significant level of 0.05, so that  $F$  table 3.20 is obtained because  $F$  count (50,956) >  $F$  table (3,20) then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. This means that leadership variables and organizational commitment simultaneously have a significant influence on employee performance at the Ep Aset 1 Lirik. And a Partial Test is carried out where see  $t$  count the leadership variable is 2.036 in table  $t$  obtained 2.012. because  $t$  count (2,036) > from  $t$  table (2,012) then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means that leadership has a significant influence on employee performance.  $t$  count for the variable organizational commitment is 4.278, in table  $t$  with  $df$  46 and a significant level of 0.025 is obtained 2.012. because  $t$  count (4,278) > from  $t$  table (2,012) then  $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected, which means that organizational commitment has a significant influence on employee performance. From the results of the calculation, the validity test shows that  $r$  count >  $r$  table at a significance value of 5%. Therefore, it can be concluded that all data in this study are valid. And the reliability test obtained an Alpha value of 0,837, while the  $r$  value of 0.05 with the amount of data ( $n$ ) = 49 was obtained at 0.275 because the value was > 0.275, it was concluded that the results of the study were reliable*

**Keywords:** *Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan global, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategi dibandingkan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang

efektif adalah kunci bagi keberhasilan suatu organisasi tersebut.

Peran sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi ini menjadi

elemen utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya yang lain tentunya tidak akan bisa dimanfaatkan.

Meskipun banyak faktor yang mempengaruhi organisasi seperti perkembangan teknologi dan sistem yang canggih, tetapi tanpa adanya manusia yang menangani dan mengelolanya tidak akan berarti bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, berkompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi serta memiliki kinerja yang optimal.

Oleh karena itu sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga dan yang terpenting kepemimpinan serta komitmen organisasi yang baik dapat mendorong kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah seni atau proses untuk memotivasi, mempengaruhi, mengkoordinasi, memberikan dorongan, perintah dan bimbingan terhadap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dengan kemauan dan antusias tanpa adanya paksaan.

Komitmen organisasi ialah sikap karyawan yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi

tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi ada keinginan untuk mencurahkan prestasi kerjanya demi organisasi. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Makin besar komitmen terhadap organisasi maka makin meningkat kerjanya. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi memiliki kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang memiliki komitmen rendah.

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerjaan dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerjaan menurut Gordon Nawawi (2006:63). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

### **Pengertian Manajemen SDM**

Menurut Cahyani dalam (MANIK, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang ingin mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi.

Melayu Hasibuan dalam (Syafрина, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manullang dalam (Manik, Sudarmin; Syafрина, 2018a) Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Sinambela dalam (Manik, Sudarmin; Syafрина, 2018b) Manajemen

SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

### **Kinerja**

Simanjuntak dalam (Manik & Syafrina, 2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Fahmi dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu

Menurut Gilbert dalam (Manik, Sudarmin; Syafrina, 2018c) Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kinerja adalah kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wirawan, 2009).

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006:26).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau

perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkanya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Istianto 2009:87).

### **Komitmen Organisasi**

Ketika perusahaan menawarkan pekerjaan dan pelamar kerja menerima tawaran tersebut, pelamar kerja tersebut telah menjadi bagian dari perusahaan. Dengan menjadi bagian dari perusahaan, karyawan dididik untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan. Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya.

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi, bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi (Sopiah, 2008:155-157).

**METODE**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggambarkan tentang kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pada Pertamina Ep Aset 1 Lirik yang kemudian di analisis dengan membandingkan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

**Lokasi Penelitian**

Dalam penulisan ini, penulis melakukan penelitian langsung pada Pertamina Ep Aset 1 Lirik, penelitian berlangsung selama 7 bulan terhitung Januari 2016 sampai dengan Juli 2016.

**Teknik Pengumpulan Data**

Wawancara. adalah cara penelitian dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini pada kantor Pertamina Ep Aset 1 Lirik.

Questionery. yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan kepada calon responden guna memperoleh data-data yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

**Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor Pertamina EP Aset 1 Lirik yaitu berjumlah 98 orang, pada tahun ke 5 penelitian. Jadi untuk mempermudah dalam memperoleh presentase jawaban tersebut, peneliti hanya mengambil sampel dengan metode Purposive Random Sampling, artinya teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria atau pertimbangan dimana pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan perorang ataupun berdasarkan kepada pertimbangan peneliti. Yang menjadi pertimbangan penulis akan mengambil sampel dengan menggunakan Rumus Slovin yang diangkat sebagai bahan sampel pada penelitian ini (Sugiyono, 2012:126).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{98}{1 + 98(10\%)^2}$$

$$n = \frac{98}{1 + 98(0,01)}$$

$$n = \frac{98}{1 + 0,98}$$

$$n = \frac{98}{1,98}$$

n = 49,49 (Dibulatkan menjadi 49 orang)

Jadi, sampel yang penulis ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 49 responden. Skala yang dipakai dalam sampel ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

- Jawaban Sangat Setuju diberi nilai 5
- Jawaban Setuju diberi nilai 4
- Jawaban Netral diberi nilai 3
- Jawaban Tidak Setuju diberi nilai 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi nilai 1

**METODE ANALISIS DATA****Analisis Regresi Linear Berganda.**

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas (variabel X<sub>1</sub> dan Variabel X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

**Keterangan:**

Y = variabel terikat (Kinerja)

A = konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien regresi

X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> = variabel bebas (Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi)

Dengan persamaan :

$$\sum Y = an + b_1\sum X_1 + b_2\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b_1\sum X_1 X_2 + b_2\sum X_2^2$$

### **Koefisien Korelasi Berganda (R)**

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas kuatnya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti angka yang menunjukkan hubungan antara variabel-variabel diberi notasi "r"

rumus :

$$R = \sqrt{\frac{(b_1 \sum yx_1) + (b_2 \sum yx_2)}{(\sum y^2)}}$$

Dimana :

Apabila  $r \leq +1$  artinya memiliki hubungan yang erat namun searah

Apabila  $r \geq -1$  artinya memiliki hubungan yang erat namun berlawanan arah

### **Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)**

Tujuan metode ini adalah analisis yang digunakan untuk membahas seberapa besar persentase hubungan variabel-variabel yang diteliti dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(b_1 \sum yx_1) + (b_2 \sum yx_2)}{(\sum y^2)}$$

Dimana :

Apabila  $r \leq +1$  artinya memiliki hubungan yang erat namun searah

Apabila  $r \geq -1$  artinya memiliki hubungan yang erat namun berlawanan arah

### **Uji yang dilakukan untuk uji hipotesa ini adalah uji "F"**

Dimana :

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$ , kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F Tabel = DK pembilang = K

DK penyebut =  $n - k - 1$

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 (n - k - 1)}{K (1 - R^2)}$$

Keterangan :

k = Jumlah variabel bebas

F hitung < F tabel = Ho diterima, Ha ditolak artinya kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

F hitung > F tabel = Ho ditolak, Ha diterima artinya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji yang dilakukan untuk uji hipotesis ini adalah uji "t"**

Dimana :

Ho = b = 0 kepemimpinan dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha = b ≠ 0 kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Los (a) (level of significance) / batas Toleransi antara 1% - 10%.

t Tabel =  $a / 2 ; n - 2$

$$t \text{ hitung} = \frac{b - b_0}{sb}$$

artinya :

Apabila t hitung > t tabel artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

Apabila t hitung < t tabel artinya Ha ditolak dan Ho diterima atau tidak sama dengan 0 artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006:168). Dalam menguji tingkat validitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: analisis faktor dan analisis butir. Dalam penelitian ini menggunakan analisis butir yaitu skor-skor total butir dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai nilai Y (Suharsimi, 2006:176). Pengujian validitas menggunakan bantuan program SPSS 17.

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut cukup baik (Suharsimi, 2006:178). Instrumen dikatakan reliabel adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2006:45).

## HASIL

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja berikut ini akan di paparkan data dari hasil penelitian yang penulis lakukan.

**Tabel 1**

**Data Hasil Penelitian pada Pertamina Ep Aset 1 lirik**

No.	Kepemimpinan ( $X_1$ )	Komitmen Organisasi ( $X_2$ )	Kinerja ( $Y$ )
1.	4,67	4,67	5,00
2.	4,67	4,67	5,00
3.	4,67	4,67	5,00
4.	4,33	4,33	4,67
5.	4,67	4,00	4,00
6.	4,33	4,00	4,67
7.	4,00	4,00	4,33
8.	4,67	4,33	4,33
9.	4,33	4,00	4,33
10.	4,00	4,33	4,33
11.	4,00	4,00	4,33
12.	4,33	4,00	4,33
13.	4,00	4,00	4,00
14.	4,33	4,00	4,00
15.	4,00	3,67	4,67
16.	3,67	4,00	4,00
17.	4,00	4,00	4,00
18.	4,00	4,00	4,00
19.	4,00	3,33	4,00
20.	3,67	3,67	3,67
21.	4,00	3,67	4,00
22.	4,00	4,00	4,00
23.	4,00	3,67	4,00

24.	3,67	3,67	4,00
25.	3,67	3,67	3,67
26.	4,00	3,33	4,00
27.	4,00	3,33	3,67
28.	3,33	3,67	3,67
29.	3,67	3,33	3,33
30.	3,33	3,00	3,33
31.	3,67	3,00	3,33
32.	4,33	4,33	4,33
33.	4,67	4,33	4,33
34.	4,67	4,33	4,00
35.	5,00	5,00	5,00
36.	4,67	4,33	4,33
37.	4,00	3,67	4,00
38.	5,00	5,00	5,00
39.	4,33	4,33	4,67
40.	3,67	4,00	4,00
41.	4,33	4,33	4,67
42.	4,00	4,33	4,00
43.	4,00	3,67	4,33
44.	4,00	4,00	4,67
45.	4,00	4,33	4,33
46.	3,67	3,67	4,00
47.	4,00	4,00	4,33
48.	4,33	4,33	4,33
49.	3,67	3,67	3,67

Sumber : Data Olahan

**Tabel 2**

**Analisis Regresi (Deskriptif Statistik)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,992	1,116		1,786	,081
1 kepemimpinan	,304	,149	,280	2,036	,047
komitmen organisasi	,571	,133	,588	4,278	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan data SPSS Versi 21 di ketahui bahwa konstanta (a) adalah 1,992 dan koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) adalah 0,304 dan koefisien  $X_2$  ( $b_2$ ) adalah 0,571 dengan persamaan regresi berganda adalah  $Y = 1,992 + 0,304 X_1 + 0,571 X_2$   
a= konstanta sebesar 1,992 dan jika variabel independen dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sama dengan 1,992 artinya kinerja karyawan adalah sebesar 1,992 apabila  $X_1$  (kepemimpinan) dan  $X_2$  (komitmen organisasi) sama dengan 0 (nol)

$b_1$  = koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan dan variabel lain (komitmen organisasi) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,304.  $b_2$  = koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,571 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan dan variabel lain (kepemimpinan) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,571.

**Tabel 3**  
**Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.675	.744

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel di atas diketahui bahwa ( $X_1$ ) kepemimpinan dan ( $X_2$ ) komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,830 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta searah. dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah 0,689. hal ini menunjukkan bahwa ( $X_1$ ) kepemimpinan dan ( $X_2$ ) komitmen organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 68,9%. Dan sisanya 31,1% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Hipotesis

**Tabel 4**  
**Uji hipotesis secara simultan (Uji Hipotesis dengan Uji “F”)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	56,386	2	28,193	50,956	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	25,451	46	.553		
Total	81,837	48			

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

Dari tabel di atas dapat dilihat F hitung yaitu 50,956, sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 46 sebagai df penyebut dan df *Regression*

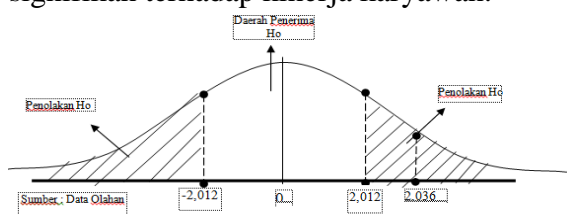
(perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F tabel 3,20 karena F hitung (50,956) > F tabel (3,20) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pertamina Ep Aset 1 Lirik.

**Tabel 5.**  
**Koefisien (Uji Hipotesis dengan Uji “t”)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,992	1,116		1,786	,081
1 kepemimpinan	,304	,149	,280	2,036	,047
komitmen organisasi	,571	,133	,588	4,278	,000

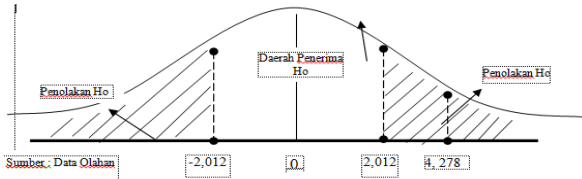
a. Dependent Variable: kinerja

**Kepemimpinan** : berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 2,036 pada tabel t dengan db 46 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,012. karena t hitung (2,036) > dari pada t tabel (2,012) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 : Kurva Normal Uji t Untuk Variabel Kepemimpinan

**Komitmen Organisasi** : berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 4,278, pada tabel t dengan db 46 dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 2,012. karena t hitung (4,278) > dari pada t tabel (2,012) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2 : Kurva Normal Uji t Untuk Variabel Komitmen Organisasi.

Tabel 6. Data Uji Validitas pada Pertamina Ep Aset 1 lirik

		Correlations									
		kepemim pinan	kepemim pinan	kepemim pinan	komitmen organisasi	komitmen organisasi	komitmen organisasi	kinerja	kinerja	kinerja	skor_t otal
kepemim pinan	Pearson Correlation	1	,025	,483 <sup>**</sup>	,591 <sup>**</sup>	,378 <sup>**</sup>	,355 <sup>**</sup>	,564 <sup>**</sup>	,084	,626 <sup>**</sup>	,738 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)		,866	,000	,000	,007	,012	,000	,565	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
kepemim pinan	Pearson Correlation	,025	1	,151	,110	,348 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	,134	,469 <sup>**</sup>	,070	,379 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,866		,300	,454	,014	,001	,357	,001	,633	,007
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
kepemim pinan	Pearson Correlation	,483 <sup>**</sup>	,151	1	,565 <sup>**</sup>	,584 <sup>**</sup>	,434 <sup>**</sup>	,426 <sup>**</sup>	,109	,558 <sup>**</sup>	,735 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,000	,300		,000	,000	,002	,002	,454	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
komitm n organisa si	Pearson Correlation	,591 <sup>**</sup>	,110	,565 <sup>**</sup>	1	,375 <sup>**</sup>	,315 <sup>**</sup>	,503 <sup>**</sup>	,175	,596 <sup>**</sup>	,749 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,000	,454	,000		,008	,028	,000	,228	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
komitm n organisa si	Pearson Correlation	,378 <sup>**</sup>	,348 <sup>**</sup>	,584 <sup>**</sup>	,375 <sup>**</sup>	1	,458 <sup>**</sup>	,456 <sup>**</sup>	,374 <sup>**</sup>	,506 <sup>**</sup>	,733 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,007	,014	,000	,008		,001	,001	,008	,000	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
komitm n organisa si	Pearson Correlation	,355 <sup>**</sup>	,454 <sup>**</sup>	,434 <sup>**</sup>	,315 <sup>**</sup>	,458 <sup>**</sup>	1	,444 <sup>**</sup>	,352 <sup>**</sup>	,368 <sup>**</sup>	,681 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,012	,001	,002	,028	,001		,001	,013	,009	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
kinerja	Pearson Correlation	,564 <sup>**</sup>	,134	,426 <sup>**</sup>	,503 <sup>**</sup>	,456 <sup>**</sup>	,444 <sup>**</sup>	1	-,016	,450 <sup>**</sup>	,692 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,000	,357	,002	,000	,001	,001		,912	,001	,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
kinerja	Pearson Correlation	,084	,469 <sup>**</sup>	,109	,175	,374 <sup>**</sup>	,352 <sup>**</sup>	-,016	1	,110	,406 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,565	,001	,454	,228	,008	,013	,912		,450	,004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
kinerja	Pearson Correlation	,626 <sup>**</sup>	,070	,558 <sup>**</sup>	,596 <sup>**</sup>	,506 <sup>**</sup>	,368 <sup>**</sup>	,450 <sup>**</sup>	,110	1	,761 <sup>**</sup>
	Sig. (2- tailed)	,000	,633	,000	,000	,000	,009	,001	,450		,000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
skor_t otal	Pearson Correlation	,738 <sup>**</sup>	,379 <sup>**</sup>	,735 <sup>**</sup>	,749 <sup>**</sup>	,733 <sup>**</sup>	,681 <sup>**</sup>	,692 <sup>**</sup>	,406 <sup>**</sup>	,761 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,007	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 7. Data Hasil Uji Validitas pada Pertamina Ep Aset 1 lirik

No.	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> 5%(49)	Keterangan
1.	738	0,281	Valid
2.	379	0,281	Valid
3.	735	0,281	Valid
4.	749	0,281	Valid
5.	733	0,281	Valid
6.	681	0,281	Valid
7.	692	0,281	Valid
8.	406	0,281	Valid
9.	761	0,281	Valid

Hasil perhitungan uji validitas sebagai mana tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini valid,

sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	9

Dari hasil analisis di atas didapat nilai Alpha sebesar 0,837, sedangkan nilai r kritis (uji dua arah) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 49 diperoleh sebesar 0,275 karena nilainya > 0,275, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut reliabel.

SIMPULAN

1. Hasil penelitian dari persamaan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS Versi 21 diketahui bahwa konstanta (a) adalah 1,992 dan koefisien X1 (b1) adalah 0,304 dan koefisien X2 (b2) adalah 0,571 dengan persamaan regresi berganda adalah Y = 1,992 + 0,304 X1 + 0,571 X2. a= konstanta sebesar 1,992 dan jika variabel independen dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sama dengan 1,992 artinya kinerja karyawan adalah sebesar 1,992 apabila X1 (kepemimpinan) dan X2 (komitmen organisasi) sama dengan 0 (nol). b1 = koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,304 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan dan variabel lain (komitmen organisasi) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,304. b2 = koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,571 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan dan variabel lain (kepemimpinan) tetap, maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,571.



2. Dari persamaan koefisien korelasi diketahui bahwa (X1) kepemimpinan dan (X2) komitmen organisasi mempunyai hubungan dengan (Y) kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi berganda R adalah 0,830 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat serta searah. dan selanjutnya diuji dengan Koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) adalah 0,689. hal ini menunjukkan bahwa (X1) kepemimpinan dan (X2) komitmen organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan sebesar 68,9%. Dan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Dari perhitungan diperoleh F hitung yaitu 50,956, sedangkan F tabel dapat diperoleh dengan menggunakan tabel F dengan derajat bebas (df) residual (sisa) yaitu 46 sebagai df penyebut dan df Regresion (perlakuan) yaitu 2 sebagai df pembilang dengan taraf signifikan 0,05, sehingga diperoleh F tabel 3,20 karena F hitung (50,956) > F tabel (3,20) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pertamina Ep Aset 1 Lirik.
4. Kepemimpinan : berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat t hitung untuk variabel kepemimpinan adalah 2,036 pada tabel t dengan db 46 dan taraf signifikan 0,025 di peroleh 2,012. karena t hitung (2,036) > dari pada t tabel (2,012) maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Komitmen Organisasi : berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat t hitung untuk variabel komitmen organisasi adalah 4,278, pada tabel t dengan db 46 dan taraf signifikan 0,025 diperoleh 2,012. karena t hitung (4,278) > dari pada t tabel (2,012) maka Ho diterima dan Ha ditolak, yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Dari hasil perhitungan uji validitas sebagai mana tabel-tabel menunjukkan bahwa r hitung > rtabel pada nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua data dalam penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.
7. Dari hasil analisis uji reliabilitas didapat nilai Alpha sebesar 0,837, sedangkan nilai r kritis (uji dua arah) pada signifikansi 0,05 dengan jumlah data (n) = 49 diperoleh sebesar 0,275 karena nilainya > 0,275, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tersebut reliabel.

## **SARAN**

Adapun saran-saran yang diperlukan dalam penelitian ini sehubungan dengan kesimpulan di atas dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Pimpinan harus dapat memotivasi karyawan agar giat bekerja, sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.
2. Pimpinan harus mampu menyelesaikan konflik antar karyawan dengan adanya sikap saling menghargai sehingga mampu menciptakan rasa aman dilingkungan kerja.
3. Diharapkan karyawan mempunyai rasa bahagia dalam bekerja sehingga tercipta komitmen organisasi.

4. Adanya rasa peduli terhadap kemajuan perusahaan dan semakin lama bekerja semakin tinggi rasa kesetiaan terhadap perusahaan sehingga terjadi peningkatan komitmen organisasi.
5. Karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja dengan adanya kerjasama antar karyawan.
6. Dalam hal kedisiplinan karyawan, hendaknya pimpinan selalu mengawasi karyawannya sehingga dapat terjadinya peningkatan kinerja diperusahaan.
7. Pertamina Ep Aset 1 lirik mampu memotivasi karyawan dan terbentuk komitmen organisasi yang baik sehingga meningkatnya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Dessler. Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta : Indeks.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara:Jakarta.
- Istianto. Bambang. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. (Jakarta: Mitra Wacana Media. 2009).
- Kartono. Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara. A.Anwar Prabu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HERO SUPERMARKET TBK CABANG GIANT EXTRA METROPOLITAN CITY PEKABARU. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 8(1), 30–39.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018a). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada bank danamon simpan pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam (Maqdis)*, 3(1), 49–60.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018b). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 1–6.
- Manik, Sudarmin; Syafrina, N. (2018c). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN. *Eko Dan Bisnis (Riau Economic And Business Review)*, 9(3), 158–167.
- MANIK, S. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN BANK. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 1(2), 229–244.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ASPACINDO KEDATON MOTOR KANDIS KABUPATEN SIAK. *Jurnal Benefita*, 3(3), 455–468.
- Ngalim Purwanto. (2005). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai. Veithzal. (2007). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P., 2007. *Organizational Behavior*. 11<sup>th</sup> edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Index. Jakarta.
- Soekanto. Soerjono. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta.

- Tika. MP. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Van. Dyne. L dan graham J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior. Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academic Management Journal*.
- Veithzal. Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), 53.
- Widodo. Joko. (2005). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jawa Timur:Anggota IKAPI Malang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.