

KEPEMIMPINAN, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT.SUMRE1CON DI KOTA BALIKPAPAN

Hj. Misna Ariani¹

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan
dinarariani@yahoo.com

Indriani Harun²

misna.uniba@gmail.com
Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan

Abstract

A good company or organization, will focus human resources, because it is expected to perform its function optimally, especially facing the dynamics of environmental changes that occur. Some successful companies or organizations have a leader who can manage and create effective and efficient human resources.

This study aims to prove and analyze the influence of Leadership, Commitment, and Organizational Culture on Employee Performance PT.Sumre1con in Balikpapan City. The analysis tools used are Multiple Linear Regression Test and Classic Assumption Test, Validity Test and Reliability Test.

In the multiple linear regression equation analysis, independent variables including Leadership (X_1), Commitment (X_2), Organization Culture (X_3) together have a significant influence on Employee Performance (Y) PT.Sumre1con in Balikpapan City. This is evidenced by the magnitude of R square, R , and $F_{count} > F_{tabel}$. And leadership variables have a dominant influence on employee performance PT.Sumre1con in the city of Balikpapan, with $t_{count} > t_{table}$ and at a significant level α and the largest partial r -value from the other.

Keywords : Leadership, Commitment, Organizational Culture, Employee Performance

Abstrak

Perusahaan atau organisasi yang baik, akan menitikberatkan sumber daya pada manusia, karena diharapkan menjalankan fungsinya dengan optimal khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Sebagian perusahaan atau organisasi yang berhasil, mempunyai pemimpin yang mampu mengelola dan menciptakan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumre1con di Kota Balikpapan. alat analisis yang digunakan adalah Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Asumsi Klasik, Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

Pada persamaan analisis regresi linear berganda, variabel bebas yang meliputi Kepemimpinan (X_1), Komitmen (X_2), Budaya Organisasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sumre1con di Kota Balikpapan. Hal ini dibuktikan dari besarnya nilai R_{square} , R , dan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT.Sumre1con di Kota Balikpapan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada taraf signifikan α dan nilai r parsial terbesar dari yang lainnya.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keterlibatan karyawan telah dipopulerkan oleh praktisi sebagai penelitian/komunitas akademik dan dianggap sebagai barometer yang menentukan hubungan individu dengan tempat kerja. Padahal ada peningkatan kontribusi di lembaga konsultan sumberdaya manusia pada konsep keterlibatan karyawan, namun ada kekurangan studi akademis pada konstruksi itu, terutama di Negara berkembang (Dajani, Maha Ahmed Zaki: 2015:138).

Keterlibatan karyawan dapat tercermin pada budaya yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan), Sutrisno (2010:2).

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja manajerial. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan sebagian besar ditentukan oleh kualitas ataupun usaha-usaha pribadi pimpinan tersebut dan bagaimana timbal-balik dari bawahannya. Pemimpin harus berusaha keras membentuk kondisi sumber daya manusia yang kreatif dan dinamis secara terus-menerus untuk menciptakan dan membina kehidupan kerja yang harmonis dan berkualitas.

Kehidupan kerja yang berkualitas dapat tercipta dengan adanya kepemimpinan yang kreatif. Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas, agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, Solihin (2009:131).

Komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan di mana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan, Edison dkk (2016:224).

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai bahan pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti kembali pengaruh kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT.Sumrelcon di Kota Balikpapan.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Hasibuan (2016:156) menyatakan bahwa pada berbagai situasi, perusahaan membutuhkan pemimpin yang akan menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan dalam penelitian Subhan Z. Said Musnadi, M. Sabri (2012)

menyimpulkan bahwa kepemimpinan menunjukkan dirinya sebagai faktor utama yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu dan dapat menggerakkan seluruh potensi sumber daya dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Demikian pula hasil penelitian Ratna Yulia Wijayanti (2010) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Rivai (2014:77), “kepemimpinan merupakan proses mengarahkan aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan anggota kelompok.”

Adapun indikator-indikator kepemimpinannya menurut Rivai sebagai berikut :

a) Instruktif; b) Konsultatif; c) Partisipasi; d) Delegasi; e) Pengendalian.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang (2013) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Pendapat lainnya bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, Edison dkk (2016:89), dan Wibowo (2016:281), mengemukakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Sesuai dengan hasil penelitian Abdullah Salam (2013), menyimpulkan bahwa Kepemimpinan secara positif berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya Organisasi

Budaya perusahaan sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi. Sebab, pada prinsipnya, perusahaan juga merupakan sebuah organisasi, meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan. Tetapi, penulis menggunakan kedua istilah tersebut secara bergantian atau bersamaan dengan makna yang sama. Sutrisno (2010:2), “budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi- asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan).”

Sedarmayanti (2016:99), menyatakan bahwa “budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini.” Sesuai dengan hasil penelitian Muhammad Kurniawan (2013) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Demikian pula hasil penelitian Abdullah Salam (2013), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Sedangkan Edison dkk (2016:119), menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.” Dan di sisi lain Robbins dalam Edison dkk (2016:120), menyatakan bahwa “budaya organisasi meliputi cara-cara bertindak, nilai-nilai yang dijadikan landasan untuk bertindak, upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, bagaimana sebuah organisasi dalam mencapai sasaran tujuan organisasinya sangat tergantung pada dinamika organisasinya.”

Indikator-indikator untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini, yaitu :

- a) Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh organisasi mendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menuntut karyawan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
- c) Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pada pencapaian hasil daripada cara mencapai hasil.
- d) Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan pekerjaan diselesaikan berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
- e) Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh organisasi mendorong para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat daripada santai.
- f) Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status *quo* di dalam pengambilan berbagai keputusan dan tindakan.

Robbins dalam Sutrisno (2010:10), menyatakan bahwa “Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi. **Pertama**, budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. **Kedua**, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. **Ketiga**, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual. **Keempat**, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.”

Komitmen

Allen & Smith (1993) mengklaim bahwa komitmen adalah " ... keadaan psikologis yang mengikat individu ke organisasi ". Menurut Meyer & Allen (1997), komitmen “adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi untuk keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. "

Komitmen organisasional secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama di masa yang akan datang. Meyer dan Allen dalam Wibowo (2016:189), mengatakan bahwa komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Sedangkan Sutrisno (2010:296), mengatakan bahwa komitmen merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi. Dan Wibowo (2016:188), mengemukakan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikat diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi. Di sisi lain, Edison dkk (2016:225), mengatakan bahwa definisi komitmen adalah suatu bentuk dimana pegawai/karyawan memiliki keterlibatan, menerima kondisi lingkungan yang ada, serta berusaha untuk berprestasi dan mengabdikan.

Thompson dan Mabey dalam Wibowo (2016:189), komitmen dibedakan menjadi tiga tingkatan, sebagai berikut:

- a) Komitmen pada tugas.

Merupakan komitmen yang berhubungan dengan aktivitas kerja. Komitmen pada tugas dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti kesesuaian orang dengan pekerjaannya

dan karakteristik tugas seperti variasi keterampilan, identitas pekerjaan, tingkat kepentingan pekerjaan, otonomi, dan umpan balik pekerjaan.

b) Komitmen pada karir.

Komitmen pada karir lebih luas dan lebih kuat dibandingkan dengan komitmen pada pekerjaan tertentu. Komitmen ini lebih berhubungan dengan bidang karir daripada sekumpulan aktivitas dan merupakan tahap dimana persyaratan suatu pekerjaan tertentu memenuhi aspirasi karir individu. Ada kemungkinan individu yang memiliki komitmen yang tinggi pada karir akan meninggalkan organisasi untuk meraih peluang yang lebih tinggi lagi.

c) Komitmen pada organisasi.

Merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya. Komitmennya terhadap organisasi menunjukkan sejauh mana seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan Sutrisno (2010:11), menyatakan bahwa “fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini, dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan.” Edison dkk (2016:129), menyebutkan adanya empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

- a) Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/pelanggan.
- b) Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada didalamnya.
- c) Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- d) Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

Budaya organisasi sebagaimana fungsinya yang telah kita ketahui, termasuk ke dalam faktor penting sebagai penentu sukses atau gagalnya perusahaan di masa mendatang karena dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai ruhnya organisasi karena disana bersemayam misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

Kinerja

Kita sering menggunakan kata kinerja atau prestasi kerja untuk suatu pekerjaan yang telah berhasil dilaksanakan. Baik pekerjaan individu atau kelompok. Dan apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam suatu organisasi akan menyangkut kinerja yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas demi kemajuan dan perkembangan organisasi.

Indikator Kinerja

Edison dkk (2016:190), “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

1. Hasil kerja

Menyatakan hasil yang diperoleh oleh objek yang berwujud atau tak berwujud sebagai

- bagian dari suatu kewajiban karyawan kepada perusahaan.
2. Kecepatan kerja
Menyatakan tingkat penyelesaian aktivitas pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
 3. Inisiatif
Adanya gagasan dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sebagaimana sudah kewajiban seorang karyawan.
 4. Disiplin kerja
Sikap taat aturan yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
 5. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan juga perilaku kerjanya setiap hari.
 6. Kerjasama tim
Kemampuan karyawan melakukan tugasnya dengan rekan kerjanya dan kesediaannya untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal dalam pekerjaan.
 7. Keterampilan kerja pada bidangnya
Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai jabatannya.
 8. Tingkat pengendalian emosi dalam bekerja
Kemampuan karyawan dalam mengedepankan urusan pekerjaan daripada urusan pribadi.

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2014:59), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Variabel dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pengukuran variabel-variabel penelitian (variabel bebas terhadap variabel terikat). Sugiyono (2014:59), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Komitmen (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3). Sugiyono (2014:59), sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y).

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini merupakan perwujudan dari informasi yang sengaja digali untuk dikumpulkan guna mendeskripsikan objek yang diteliti. Usaha untuk memperoleh dan mendapatkan data yang diperlukan dianggap penting serta pada sasaran yang diinginkan, oleh sebab itu penulis akan mengutamakan data primer, yaitu hasil kuesioner yang diberikan kepada para responden.

Jenis dan Sumber Data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dan informasi yang berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti, penulis menggunakan teknik pengumpulan data informasi sebagai berikut : a) Penelitian Pustaka; b) Penelitian Lapangan; c) Kuesioner.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Arikunto (2012:130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. SumreIcon di Kota Balikpapan yang berjumlah 84 karyawan.

Sampel yang di gunakan secara sensus, penentuan besarnya sampel penelitian menurut pendapat Arikunto (2012:112), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Metode Analisis: Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk analisis regresi linier berganda (*multiple regression linier*). Model analisis ini dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) PT. SumreIcon di Kota Balikpapan.

Analisis Regresi Linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut, (Sugiyono: 2014:251)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Y = kinerja

a = konstanta

b₁,b₂,b₃ = koefisien arah regresi

X₁ = kepemimpinan

X₂ = komitmen

X₃ = budaya organisasi

e = unsur pengganggu

Data kemudian dianalisis dengan uji statistik dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, melalui tahapan sebagai berikut:

Uji Simultan (Uji F): Uji F bertujuan untuk melihat signifikan pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan cara melihat koefisien korelasi simultan (R) dan koefisien determinasi simultan (R²). Koefisien determinasi simultan berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

Uji Parsial (Uji t): Uji regresi parsial (t-test) berguna untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa secara parsial kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SumreIcon di Kota Balikpapan.

Uji Asumsi Klasik: Model regresi linier berganda akan lebih tepat digunakan, jika memenuhi asumsi klasik berikut ini: 1) Uji Multikolinieritas; 2) Uji Heteroskedastisitas. Asumsi klasik mengatakan bahwa model tidak boleh terjadi heteroskedastisitas. Dapat dideteksi dengan metode park. Dari hasil pengujian park tersebut dapat diketahui apabila β ternyata secara statistik signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

Autokorelasi: Salah satu asumsi model regresi yang baik adalah tidak terdapat autokorelasi. Priyatno (2009:65), autokorelasi ialah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Uji DW (Durbin Watson) adalah yang paling mudah dan sering digunakan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT.SumreIcon adalah perusahaan jasa konstruksi yang terletak di Kota Balikpapan. Perusahaan ini bergerak di bidang Project Management (Manajemen Proyek), Marine

& Ships Building (Kelautan dan Bangunan Kapal), Offshore & Onshore Construction (Konstruksi Lepas Pantai dan Darat) dan Manpower Supply (Penyediaan Tenaga Kerja), khususnya perusahaan minyak dan gas. Karena permintaan yang sangat besar untuk produk infrastruktur terkait dan pengganti impor, PT.Sumrelcon Balikpapan berusaha untuk mengembangkan produk melalui inovasi dan kerjasama fleksibel yang memenuhi standar internasional baik dari aspek kualitas dan harga.

PT.Sumrelcon terus meningkatkan kebijakan diversifikasi *consentris* dalam industri manufaktur menggunakan baja sebagai bahan baku utama. PT.Sumrelcon juga semakin berkembang untuk melaksanakan proyek-proyek besar di *voving* berkualitas tinggi dengan teknik presisi.

Jasa konstruksi merupakan salah satu kegiatan yang mempunyai peranan penting dan strategis, mengingat jasa konstruksi menghasilkan produk akhir berupa bangunan atau bentuk fisik lainnya, baik berupa sarana maupun prasarana yang berfungsi mendukung pertumbuhan dan perkembangan berbagai bidang seperti ekonomi, sosial, budaya, dan mendukung tumbuh kembangnya berbagai industri barang dan jasa.

Deskripsi Responden

Karakteristik responden menurut berdasarkan umur bahwa responden yang ikut berpartisipasi mayoritas adalah responden dengan usia 30-39 tahun berjumlah 35 karyawan (41,67%), sedangkan minoritas responden usia >50 Tahun berjumlah 6 karyawan (7,14%). Kemudian responden dengan usia 20-29 tahun berjumlah 22 karyawan (26%), responden dengan usia 40-49 tahun berjumlah 21 karyawan (25%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin menunjukkan bahwa responden yang ikut berpartisipasi paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 51 karyawan (61%) bila dibandingkan dengan responden perempuan yang jumlahnya 33 karyawan (39%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berpartisipasi didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir jenjang SLTA sebanyak 44 karyawan (52%), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir D1 sebanyak 7 karyawan (8%). Responden dengan pendidikan terakhir DIII sebanyak 6 karyawan (7,1%) dan responden yang berpendidikan S1 sebanyak 27 karyawan (32%) sedangkan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 karyawan (1,2%).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y), Kepemimpinan (X₁), Komitmen (X₂) dan Budaya Organisasi (X₃) setiap butir pernyataan memiliki nilai korelasi lebih besar dari pada r_{tabel} 0,361. Nilai-nilai korelasi tersebut menyatakan bahwa instrumen penelitian sudah valid atau dapat digunakan untuk penelitian ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Hasil Uji Reliabilitas merupakan suatu angka indeks yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Metode pengujian reliabilitas salah satunya adalah dengan menggunakan metode *Alpha-Cronbach*. Hasil Uji Reliabilitas, analisis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), Komitmen (X₂), Budaya Organisasi (X₃), dan Kinerja (Y) mempunyai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Metode analisis data kuantitatif adalah metode analisis data yang menggunakan

perhitungan angka-angka yang nantinya akan dipergunakan untuk mengambil suatu keputusan dalam memecahkan masalah. Analisis kuantitatif merupakan suatu analisis data yang memerlukan pengujian secara sistematis dan statistik.

Adapun alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Berganda dan untuk melakukan pembuktian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan Uji t. Selanjutnya, untuk menguji layak atau tidaknya analisis regresi berganda dilakukan pengujian klasik, yaitu pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang diambil dari hasil kuesioner sebanyak 84 responden pada PT.Sumere1con Balikpapan. Berdasarkan Tabel 1, Hasil Analisis Regresi Linear Berganda didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,992 + 0,348X_1 + 0,148X_2 + 0,167X_3$$

Sifat dari hubungan antara variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dengan variabel bebas Kepemimpinan (X₁), Komitmen (X₂), Budaya Organisasi (X₃) diperoleh dari koefisiennya. Bila koefisien positif (+) berarti perubahan searah dengan perubahan (Y), namun bila koefisiennya negatif (-) berarti perubahan (X) dan (Y) berubah berlawanan.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarized		Coefficients		
	Beta (B)	Std. Error	t _{hitung}	Partial	Sig
(constant)	0,992	0,449	2,209		0,030
Kepemimpinan (X ₁)	0,348	0,086	4,030	0,411	0,000
Komitmen (X ₂)	0,148	0,068	2,188	0,238	0,032
Budaya Organisasi (X ₃)	0,167	0,067	2,486	0,268	0,015
R = 0,569, R Square = 0,323, Adjust R Square = 0,298, F hitung = 12.752					
Sig = 0,000, F tabel = 2,72, Durbin Watson = 1,887, T tabel = 1,66					

Sumber : Hasil SPSS Versi 17

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh kesimpulan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁), Komitmen (X₂), Budaya Organisasi (X₃) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Sumre1con Balikpapan. Kesimpulan tersebut mendukung semua penelitian terdahulu yang penulis jadikan acuan atau perbandingan dalam penelitian ini, yaitu milik Subhan Z¹, Said Musnadi² dan M. Sabri³, Ratna Yulia Wijayanti, Abdullah Salam, Muhammad Kurniawan, dan milik Dewi Sandy Trang.

Kemudian, terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan analisis regresi. Hasil dari analisis ini mendukung hasil penelitian terdahulu milik Subhan Z¹ Said Musnadi² dan M. Sabri³, Ratna Yulia Wijayanti, dan Abdullah Salam yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan hasil dari penelitian ini, variabel kepemimpinan yang dominan. Namun diantara penelitian yang mendukung, hanya pada penelitian terdahulu milik Subhan Z¹, Said Musnadi², M. Sabri³ yang menyatakan variabel kepemimpinan merupakan variabel dominan.

Hasil positif dan signifikan kepemimpinan pada penelitian ini juga didasari oleh

pimpinan PT.Sumre1con mampu memberikan instruksi yang dibutuhkan karyawan, berani dalam mengambil keputusan atau memberikan solusi disetiap permasalahan yang dialami oleh bawahan, berpartisipasi kepada pegawai dengan membantu mereka mengembangkan kemampuannya sendiri, dapat menciptakan perasaan bahwa pekerjaan berjalan dengan baik tanpa kehadiran pimpinan.

Kemudian mendahulukan komunikasi antara pimpinan dan bawahan agar tidak terjadi kesalahpahaman karena kurang komunikasi agar terjalin hubungan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Pimpinan PT.Sumre1con memiliki kriteria sesuai indikator yang penulis sampaikan.

Selanjutnya, terdapat pengaruh yang signifikan variabel Komitmen (X_2) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan analisis regresi. Hasil analisis ini mendukung penelitian terdahulu milik Ratna Yulia Wijayanti dan Muhammad Kurniawan yang menyatakan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut menyatakan variabel komitmen yang dominan, ini tentu tidak sama dengan hasil penelitian ini.

Hasil positif dan signifikan komitmen ini didasari para karyawan PT.Sumre1con Balikpapan memegang teguh peraturan dalam melaksanakan pekerjaan dan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan tersebut, sehingga sangat kecil kemungkinan mereka meninggalkan perusahaan yang mana juga karena adanya penghargaan yang pantas dari perusahaan apabila bekerja dengan giat. Untuk itu, dalam bekerja mereka berusaha melebihi harapan perusahaan. Karyawan PT.Sumre1con memiliki kriteria sesuai indikator yang penulis sampaikan.

Dan yang terakhir diketahui juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) berdasarkan analisis regresi. Hasil analisis ini mendukung penelitian terdahulu milik Dewi Sandy Trang, Abdullah Salam, dan Muhammad Kurniawan yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Namun dari ketiga penelitian terdahulu tersebut, sama-sama memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian ini yaitu menyatakan bahwa variabel lain yang dominan, bukan kepemimpinan.

Hasil positif dan signifikan budaya organisasi ini didasari oleh adanya dorongan yang diterapkan perusahaan kepada karyawan untuk melakukan inovasi serta berani bertindak untuk mengambil keputusan, adanya tuntutan kepada karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, disamping itu juga perusahaan selalu memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan agar hasil yang diperoleh bisa optimal, dan para karyawan PT.Sumre1con Balikpapan selalu berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan lain agar semakin meningkatkan hasil kerja yang baik bagi perusahaan. Kemudian, ada tantangan tersendiri dan rasa ketidakpuasan karyawan dengan satu tugas, sehingga tidak sabar mencoba tugas berikutnya, dan saat ini karyawan sudah merasa cukup dengan kondisi organisasi saat ini. **Subhan Z. Said**

Musnadi, M. Sabri (2012). Menyimpulkan bahwa Kepemimpinan yang sangat berpengaruh (dominan) terhadap kinerja.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Sumre1con di Kota Balikpapan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi terbukti mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Kepemimpinan secara partial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; demikian pula Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan;

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memegang peranan dalam peningkatan kinerja para karyawan. Oleh sebab itu, disarankan kepada pimpinan agar tetap bisa mengarahkan, serta memberikan instruksi yang baik dan membantu kepada para karyawannya. Karena hal tersebut dapat membuat para karyawan melaksanakan tugas secara terarah dan maksimal.

Komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti karyawan sudah merasa adil dan puas terhadap perusahaan yang memahami kondisi karyawannya dalam sebuah organisasi. Namun komitmen memiliki angka yang paling rendah, dalam hal ini disarankan sebaiknya pimpinan perusahaan harus mampu memberikan kepercayaan, kenyamanan, keterlibatan lebih kepada karyawan untuk perusahaan agar kedepannya komitmen karyawan lebih meningkat sesuai tujuan perusahaan.

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti budaya organisasi turut serta dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena itu, disarankan kepada pimpinan agar tepat dalam memberlakukan nilai-nilai untuk pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi, serta dapat memberikan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan agar hasil yang diperoleh bisa optimal dan para karyawan juga nantinya dapat merasa cukup dengan kondisi organisasi saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Salam. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Area Pelayanan Dan Jaringan Yogyakarta". *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*. Vol. III No.1, Juni 2013, pp. 49-62. (diakses 18 Desember 2016)
- Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Allen, J.P., N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Dajani, Maha Ahmed Zaki. 2015. The Impact of Employee Engagement on Job Performance and Organisational Commitment in the Egyptian Banking Sector. *Journal of Business and Management Sciences*, 2015, Vol. 3, No. 5, 138-147 Available online at <http://pubs.sciepub.com/jbms/3/5/1> © Science and Education Publishing DOI:10.12691/jbms-3-5-1
- Dewi Sandy Trang. 2013. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado*". Vol. 1 No.3, September 2013, pp. 208-216. ISSN
- Duwi Priyatno. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*. Cetakan

Pertama, Yogyakarta: Gava Media.

Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu April 2016. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. (Edisi 7). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan Belas, Januari 2016. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Ismail Soihin. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Kartini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Manullang. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Aksara Baru.

Marihot Hariandja TE., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Meyer & Allen (1997). *Commitment in the workplace, Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Muhammad Kurniawan. 2013. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci)". Universitas Negeri Padang. Pp. 1-29. (diakses 18 Desember 2016).

Ratna Yulia Wijayanti. 2010. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Di Lingkungan Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Kudus". *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 4 No.2, Juli 2010, pp. 136-152. ISSN 1411-1799. (diakses 18 Desember 2016)

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima (Edisi Revisi), Januari 2016. Bandung: PT. Refika Aditama.

Subhan Z., Said Musnadi, M. Sabri. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi IAIN AR RANIRY Banda Aceh". *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*. Vol. 1 No. 2, November 2012, pp. 79-94. ISSN 2302-0199. (diakses 18 Desember 2016).

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. (Edisi 3). Penerbit: Rajawali Pers.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit: Rajawali Pers.