

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJER DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BUDAYA ORGANISASI DI PT. BERCA MANDIRI PERKASA

**Teguh Mulyono**

Program Studi Magister Manajemen  
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila – Jakarta  
Email : [teguh.mulyono@berca-mp.co.id](mailto:teguh.mulyono@berca-mp.co.id)

---

## Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Manajer dan Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang mengukur variabel-variabel tersebut. Kalibrasi instrumen dilakukan untuk menguji validitas butir dan koefisien reliabilitas. Validitas butir dihitung dengan menggunakan koefisien *product moment*, dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam peneltiaan ini maka teknik analis yang akan digunakan adalah analisa jalur. Hasil penelitian menyimpulkan pengaruh total Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,8262. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sudah membudaya mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dengan nilai sebesar 0,8262 menunjukkan pengaruh yang kuat Gaya Kepemimpinan melalui Budaya Organisasi; sedangkan pengaruh total Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,34. Hal ini menunjukkan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja, melalui Budaya Organisasi yang sudah terbentuk.

## Kata Kunci

Kepemimpinan, Komitmen, Kinerja Pegawai, Organisasi.

---

## Abstract

*The purpose of this study was to assess the influence of style leadership managers and commitment organization, culture organization of the performance of employees. Data collected by using instrument that measures the variables. Calibration instrument done to test the validity of its grains and coefficients reliability, validity grains calculated by using product moment coefficient, and reliability calculated by applying the alpha cronbach coefficient. The model used in this research was model causality or relation influence. To test hypotheses that will be brought in research and technique analyst who will be used is the path analysis. The results of the study concluded the influence of total style leadership of the performance of employees of 0.8262. This showed that style leadership already impact to performance employees. With value of 0.8262 showed strongly impact to style of leadership through culture organization; while the influence of total commitment to organization of employee performance of 0.34. It showed commitment organization have an strong against performance, through culture organization that had been formed.*

## Keywords

*Leadership, Commitment, Performance Employee, Organization.*

---

Jurnal Citra Widya Edukasi  
Vol VIII No. 3 Desember 2016  
ISSN. 2086-0412  
Copyright © 2016

## Pendahuluan



ada dasarnya setiap organisasi menginginkan visi dan misinya dapat tercapai dengan baik, tujuan tersebut dapat tercapai apabila dari setiap pemimpin yang membawahi setiap departemen mempunyai budaya kerja yang baik sehingga dapat mengarahkan bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat maju berkembang dan mendapatkan keuntungan yang besar. organisasi dengan budaya yang kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar dan memperbaiki diri. Budaya organisasi berdampak pada kinerja organisasi, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Meskipun tidak mudah untuk berubah, budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas organisasi meningkat (Tan, 2002).

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mengatur dan mengelola perjalanan organisasi/perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang tepat guna atau efektif dalam pelaksanaan aktivitas setiap pekerjaan. Gaya kepemimpinan adalah sebuah proses yang melibatkan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan apa yang diharapkan dengan memberikan kekuatan, motivasi, sehingga orang tersebut dengan penuh semangat untuk mencapai sasaran ataupun tujuan. Kartini Kartono (dalam Thoha, 2010) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang dituju.

Peran pemimpin dalam setiap departemen di dalam suatu organisasi/perusahaan mempunyai peranan yang sangat besar dalam ikut serta mengembangkan dan memajukan organisasi/perusahaan. Peranan pemimpin tidak hanya berpengaruh ke dalam bawahannya saja melainkan berdampak saling keterkaitan antara departemen yang satu dengan departemen yang lainnya sehingga dibutuhkan pemimpin yang mempunyai jiwa dan semangat memimpin yang benar-benar dapat diandalkan sebagai ujung tombak maju atau mundurnya sebuah organisasi/perusahaan. Banyak organisasi/perusahaan yang tidak berkembang dan sampai mengalami kebangkrutan karena perilaku budaya memimpin dari pemimpin setiap departemen tersebut tidak mempunyai kecakapan dalam memimpin sehingga masing-masing dari bawahannya merasa tidak mempunyai induknya.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009) definisi tertentu mengandung arti bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang menghasilkan *Output* yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain. Kinerja pemimpin merupakan reaksi seorang pemimpin yang memungkinkan orang tersebut untuk bekerja dengan berorientasi pada kepentingan pelanggan.

Berdasarkan kondisi di atas, bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan Manajer dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di PT. Berca Mandiri Perkasa.

## Landasan Teori

### Kinerja

Kinerja Menurut Wirawan (2009) adalah singkatan dari kinetika energi kerja yang padananya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2007), kinerja ada proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan untuk suatu organisasi mempunyai kinerja yang baik yaitu menyangkut pernyataan tentang maksud dan nilai-nilai, manajemen strategis, manajemen sumber daya manusia, pengembangan organisasi, konteks organisasi, desain kerja, fungsionalisasi, budaya, dan kerja sama.

Seperti juga yang disampaikan oleh Supriatna (2008) bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personal, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personal di dalam organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2006), kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan Bain (dalam McNesse-Smith, 1996) yang menyatakan kinerja sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan, dan diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Penilaian instrumen dilakukan untuk menilai persepsi pekerja akan kinerja diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan item-item seperti *output*, pencapaian tujuan, pemenuhan *deadline*, penggunaan suplai, jam kerja dan ijin sakit.

### Budaya Organisasi

Menurut Sweeney dan McFarlin (2002), budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku di sekitar sini (*“how we do things around here”*). Dari pemikiran tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam komunitas, kata *“here”* dalam pengertian di atas mengacu kepada suatu komunitas tertentu, baik itu berbentuk organisasi, perusahaan atau masyarakat.

Schein (2004) mengatakan budaya merupakan pola asumsi-asumsi dasar yang suatu kelompok tertentu telah ditemukan atau dikembangkan

---

Teguh Mulyono

Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Manajer  
dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui Budaya  
Organisasi di PT. Berca  
Mandiri Perkasa

---

melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama untuk dipandang sah, dan oleh sebab itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Schein (2004) budaya ada dalam tiga tingkat, yaitu:

1. Artifak (*Artifacts*), yaitu hal-hal yang ada bersama untuk menentukan budaya dan mengungkapkan apa sebenarnya budaya itu kepada mereka yang memperhatikan budaya. *Artifact* termasuk produk, jasa, dan bahkan pola tingkah laku dari anggota sebuah organisasi.
2. Nilai-nilai yang didukung (*Espoused Values*), yaitu alasan yang diberikan oleh sebuah organisasi untuk mendukung caranya melakukan sesuatu.
3. Asumsi dasar (*Basic Assumption*), yaitu keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi.

Hasil penelitian Kotter dan Heskett (dalam Stoner et.al, 1996) menunjukkan bahwa budaya mempunyai dampak yang kuat, dan semakin besar pada prestasi kerja organisasi. Penelitian tersebut mempunyai empat kesimpulan, yaitu:

1. Budaya perusahaan dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja ekonomi perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya perusahaan bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan dalam dekade mendatang.
3. Budaya perusahaan yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang adalah tidak jarang; budaya itu berkembang dengan mudah, bahkan dalam perusahaan yang penuh dengan orang yang bijaksana dan pandai.
4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya perusahaan dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi.

Sedang menurut Ndraha (2003) mengungkapkan bahwa budaya kuat bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut dan semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan dan berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia.

### **Organisasi**

Organisasi menurut Robbins (2001) diartikan sebagai suatu unit (satuan) sosial yang dikoordinasikan dengan sadar, yang terdiri dari dua orang atau lebih, yang berfungsi atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama.

Terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi yaitu pendekatan objektif dan pendekatan subjektif. Makna “objektif” dalam konteks ini

merujuk kepada pandangan bahwa objek-objek, perilaku-perilaku dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari pengamatnya, sedangkan “subjektif” menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses kreatif yang memungkinkan orang menciptakan apa yang ada “di luar sana” (Pace & Faules, 2001).

## Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan (2013), definisi kepemimpinan sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Robbin (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl (2001) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Luthans (2006) mengatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak dapat tercapai tanpa inklusi penuh, inisiatif dan kerjasama karyawan. Lebih lanjut dikatakan Kepemimpinan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut.

Kepemimpinan adalah unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seseorang. Hal ini potensi yang mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikendaki pemimpinnya menjadi realita (Mangkuprawira, 2009)

## Jenis Teori Gaya Kepemimpinan

Terpengaruh pemikiran Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmit, Wirawan (2003) mengembangkan teori gaya kepemimpinan berbagi kekuasaan. Asumsi gaya kepemimpinan berbagi kekuasaan adalah:

1. Kekuasaan merupakan bahan mentah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, sedangkan kekuasaan adalah potensi untuk mempengaruhi.
2. Kepemimpinan merupakan interaksi kekuasaan.
3. Kebebasan menggunakan kekuasaan.
4. Situasi kepemimpinan.

Pola perilaku pemimpin/gaya kepemimpinan dalam memimpin para pengikutnya adalah:

---

Teguh Mulyono

Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Manajer  
dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui Budaya  
Organisasi di PT. Berca  
Mandiri Perkasa

---

1. Gaya Kepemimpinan Otokritik; pemimpin mempunyai kekuasaan mutlak sedangkan para pengikut tidak mempunyai kebebasan untuk menggunakan kekuasaannya.
2. Gaya Kepemimpinan Paternalistik; pemimpin dianggap sebagai orang tua dan pengikut sebagai anak-anak yang perlu dibimbing ke arah kedewasaan.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif; gaya kepemimpinan yang terletak ditengah-tengah di mana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan pengikut sama-sama besar.
4. Gaya Kepemimpinan Demokratik; gaya kepemimpinan dimana kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakannya para pengikut lebih besar daripada pemimpin mereka. Pemimpin tidak dapat melakukan sesuatu tanpa bantuan para pengikutnya.
5. Gaya Kepemimpinan pemimpin terima beres; gaya kepemimpinan ini disebut juga *free rein* atau *laissez faire*. Kepemimpinan tetap ada dan diperlukan akan tetapi peranannya minimal.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001) merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Sedangkan Steers (dalam Yuwalliatin, 2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya.

Shaw, Delery dan Abdullah (2003) memandang komitmen sebagai hasil dari investasi atau kontribusi terhadap organisasi, atau suatu pendekatan psikologis yang menggambarkan suatu hal yang positif, keterlibatan yang tinggi, orientasi intensitas tinggi terhadap organisasi

Sedang menurut Luthans (2006), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: 1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; 2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan 3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan

Wirawan (2013) komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dengan pengambilan sampel yang menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya

Kepemimpinan Manajer ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai ( $Y_2$ ). Sedangkan yang menjadi variabel perantara adalah Budaya Organisasi ( $Y_1$ )

Populasi pada penelitian ini adalah para karyawan di PT. Berca Mandiri Perkasa sebanyak 500 orang. Berdasarkan rumus Slovin, dari jumlah populasi sebanyak 500 orang tersebut akan diperoleh jumlah sampel sebanyak 22 orang. Sampel tersebut terdiri dari 3 orang *Leader*, 3 orang *Manager*, 4 orang *Supervisor* dan 212 orang staf.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran berdasarkan “Model Skala Likert” di mana setiap item terdiri dari skala jawaban: 1, 2, 3, 4, 5. Selanjutnya instrumen yang disusun tersebut terlebih dahulu diujicobakan untuk dihitung validitas dan realibitasnya. Validitas instrumen ini adalah merupakan validitas *content* atau validitas isi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk menjamin kualitas instrumen yang dimaksud.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dari instrumen yang digunakan untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 1 sampai dengan 4.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Item Pernyataan	Nilai	
	Pearson	Correlation
GK101	,789**	Valid
GK102	,830**	Valid
GK103	,784**	Valid
GK104	,560**	Valid
GK105	,733**	Valid
GK106	,824**	Valid
GK207	,786**	Valid
GK208	,870**	Valid
GK209	,822**	Valid
GK210	,554**	Valid
GK211	,749**	Valid
GK212	,650**	Valid
GK313	,400*	Valid
GK314	,735**	Valid
GK315	,651**	Valid
GK316	,621**	Valid
GK317	,443*	Valid
GK318	,510**	Valid
GK419	,604**	Valid
GK420	,449*	Valid
GK421	,612**	Valid
GK422	,460*	Valid

*Keterangan:*

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

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

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>)

Item Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
KO101	,834**	Valid
KO102	,802**	Valid
KO103	,844**	Valid
KO104	,723**	Valid
KO105	,824**	Valid
KO106	,805**	Valid
KO207	,909**	Valid
KO208	,444*	Valid
KO209	,904**	Valid
KO210	,444*	Valid
KO211	,816**	Valid
KO212	,705**	Valid
KO313	,691**	Valid
KO314	,719**	Valid
KO315	,741**	Valid
KO316	,528**	Valid
KO317	,820**	Valid
KO318	,597**	Valid
KO419	,587**	Valid
KO420	,636**	Valid
KO421	,366*	Valid
KO422	,842**	Valid

Keterangan:

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

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

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (Y<sub>1</sub>)

Item Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
BO101	,625**	Valid
BO102	,730**	Valid
BO103	,456*	Valid
BO104	,696**	Valid
BO105	,646**	Valid
BO106	,508**	Valid
BO207	,513**	Valid
BO208	,577**	Valid
BO209	,822**	Valid
BO210	,758**	Valid
BO211	,683**	Valid
BO212	,722**	Valid
BO213	,803**	Valid
BO214	,520**	Valid
BO315	,751**	Valid
BO316	,657**	Valid
BO317	,643**	Valid
BO318	,657**	Valid
BO319	,682**	Valid
BO320	,428*	Valid
BO321	,573**	Valid
BO322	,565**	Valid

Keterangan:

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

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

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y<sub>2</sub>)

Item Pernyataan	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
KN101	,577**	Valid
KN102	,802**	Valid
KN103	,509**	Valid
KN104	,867**	Valid
KN205	,539**	Valid
KN206	,761**	Valid
KN207	,760**	Valid
KN208	,741**	Valid
KN209	,688**	Valid
KN210	,777**	Valid
KN211	,566**	Valid
KN212	,748**	Valid
KN313	,815**	Valid
KN314	,748**	Valid
KN315	,596**	Valid
KN316	,680**	Valid
KN317	,714**	Valid
KN318	,733**	Valid
KN319	,553**	Valid
KN320	,689**	Valid
KN321	,624**	Valid
KN322	,406*	Valid

Keterangan:

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

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

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh variabel yang digunakan, yakni variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja dalam penelitian ini adalah valid.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjamin sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Nama Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,935	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,951	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,923	Reliabel
4	Kinerja	0,939	Reliabel

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

## Hasil Analisis

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram

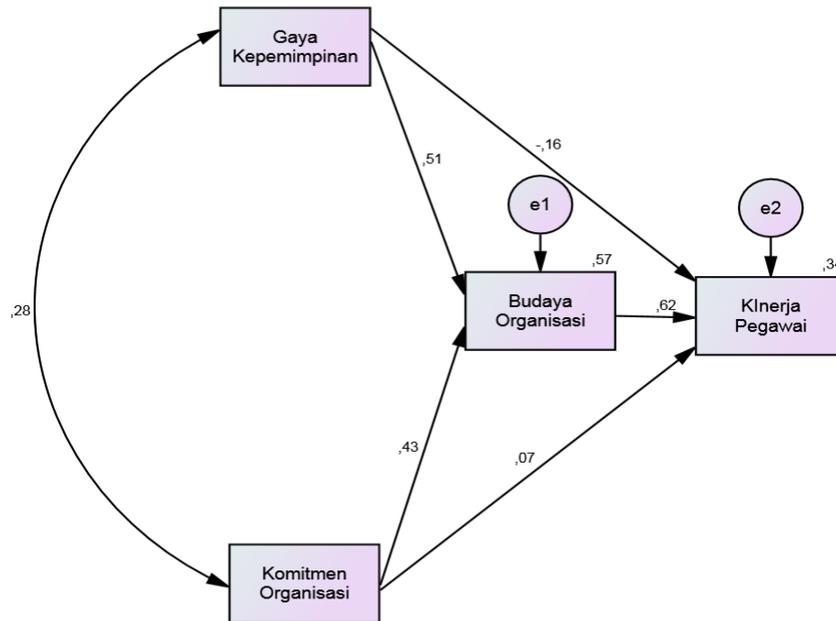
---

Teguh Mulyono

Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Manajer  
dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui Budaya  
Organisasi di PT. Berca  
Mandiri Perkasa

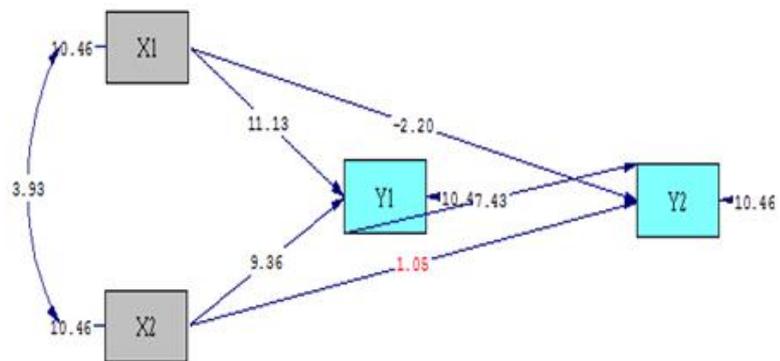
---

jalur hubungan kausal antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap  $Y_1$  dan  $Y_2$ , dengan hasil pengujian menggunakan software IBM Amos Versi 22 sebagaimana Gambar 1.



Gambar 1 Diagram Jalur antar Variabel Struktur-1 (Koefisien Jalur)

Hasil *Path Diagram* yang terbentuk dapat dilihat pada Gambar 2.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 2 Hasil *Path Diagram*

Dari hasil gambar *Path Diagram* didapatkan persamaan struktural untuk model antara variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ), Budaya Organisasi ( $Y_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y_2$ ) adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,51 X_1 + 0,43 X_2$$

$$Y_2 = - 0,16 X_1 - 0,07 X_2 + 0,62 Y_1$$

## Kesimpulan

Setelah dilakukan pengujian dan analisis terhadap data untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan, diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi di PT. Berca Mandiri Perkasa. Dengan demikian budaya organisasi yang ada selama ini juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

## Daftar Pustaka

- Fatari. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Rayon Cilegon. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Pancasila*. Jakarta : Universitas Pancasila.
- Flippo, E.B. (1994). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kahar, I. (2011). Hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Detasemen Markas Besar Angkatan Darat. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Pancasila*. Jakarta : Universitas Pancasila.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Alih bahasa oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th.Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawira, T.S. (2009). *Bisnis, Manajemen dan Sumberdaya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2001). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mediapreza, R.A.I. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli Komisi V di DPR RI. *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Pancasila*. Jakarta : Universitas Pancasila.
- Nurjanah. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian). *Tesis Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*. Semarang : UNDIP.
- Nurwati, N., Setiawan, M., & Surachman. (2012). Pengaruh Kepemimpinan pada Budaya Organisasi, Komitmen Pekerjaan, Perilaku Bekerja dan Kinerja di Propinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 101(11).
- Pace, R.W., & Faules, D.F. (2001). *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Terjemahan oleh Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S.P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Schein, E.H., (2004). *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.

---

Teguh Mulyono

Pengaruh Gaya  
Kepemimpinan Manajer  
dan Komitmen Organisasi  
terhadap Kinerja Pegawai  
Melalui Budaya  
Organisasi di PT. Berca  
Mandiri Perkasa

---

- Stoner, J.A.F., Freeman, R.E., Gilbert, J.R., & Daniel, R. (1996). *Manajemen*. Jilid I. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Sweeney, P.D., & McFarlin, D.B. (2002). *Organizational Behavior: Solution for management*. Internasional Edition. USA: McGraw-Hill.
- Taurisa, C.M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170-187.
- Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Werther, W.B., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personnel Management*. New York: McGraw-Hil, Inc.
- Wirawan. (2000). *Modul Kuliah Evaluasi Kinerja*. Jakarta: MMUP.
- Wirjana, B.R., & Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan dan Dasar-dasar Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yuwaliatin, S. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang. *EKOBIS*, 7(2), 241-256.
- Zubaidah, Budiman, A.N.A. (2014). Analisis pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 12(1).