

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPU ROSALIA INDAH KARANGANYAR

Titik Purnamasari

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta  
e-mail: akutiemy@gmail.com

## ABSTRACT

*This study was a survey done to BPU Rosalia Indah Karanganyar employee, aims to find out the effect of leadership, discipline, and organization comitment on the employee performance. The research sample comprised 122 employees. The sample taking technique used proportional clustered random sampling by proportional 30 percent each division. The data were collected trough direct observation and questioner. They were analyzed using the multiple regression technique. There is significant effect of the leadership on the BPU Rosalia Indah Karanganyar employee performance and the leadership giving most dominant effect on the employee performance; there is significant effect of the discipline on the BPU Rosalia Indah Karanganyar employee performance; and there is significant effect of the organization commitment on the BPU Rosalia Indah Karanganyar employee performance. The leadership, discipline and organization commitment rate variables give a contribution of 42,3 percent.*

**Keywords:** *leadership, discipline, organization commitment, employee performance*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota orgnaisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2006: 22).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan atau sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan juga akan berjalan efektif, dan sebaliknya apabila individu atau sumber daya manusianya tidak dapat berjalan efektif maka perusahaan sangat mungkin tidak dapat berjalan efektif. Sukses tidaknya seorang pegawai akan dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah perusahaan, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Kepemimpinan atau pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya. "Corak atau gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi" (Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002: 219).

Keating menyatakan pendapatnya mengenai tugas-tugas kepemimpinan yang berhubungan dengan kelompok antara lain yaitu sebagai berikut: (a) Memulai (*Initiating*) yaitu usaha agar kelompok mulai kegiatan atau gerakan tertentu. (b) Mengatur (*regulating*) yaitu tindakan untuk mengatur arah dan langkah kegiatan kelompok. Memberitahu (*informating*) yaitu kegiatan member informasi, data, fakta dan pendapat yang diperlukan. Mendukung

(*supporting*) yaitu usaha untuk menerima gagasan pendapat, usul dari bawah dan menyempurnakannya dengan menambah atau mengurangi untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama. Menilai (*evaluating*) yaitu tindakan untuk menguji gagasan yang muncul atau cara kerja yang diambil dengan menunjukkan konsekuensi-konsekuensinya dan untung ruginya. Menyimpulkan (*summarizing*) yaitu kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, menyingkat lalu menyimpulkannya sebagai landasan untuk berfikir lebih lanjut. (Keating dalam Harbani Pasolong, 2008: 20). Kepemimpinan di BPU Rosalia Indah Karanganyar ini dijalankan oleh satu Direktur Utama didampingi oleh Asisten direktur dan lima manager yang membawahi Divisi Keuangan, SDM, Marketing, Operasional, dan Engineering.

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, memperhatikan kepemimpinan, kedisiplinan karyawan juga merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Malayu Hasibuan (2007) disiplin kerja merupakan fungsi kooperatif yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa adanya sikap disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga hal ini mempengaruhi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Selain faktor kepemimpinan dan kedisiplinan kerja, komitmen perusahaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Richard M. Steers dalam Sopiha (2008: 12) mendefinisikan komitmen perusahaan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin

demikian kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

BPU Rosalia Indah pada saat ini sedang mengalami penurunan kinerja, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor dari berbagai aspek, baik dari personalisasi karyawan itu sendiri, para pemimpin yang bertanggung jawab dan kesediaan dari karyawan itu sendiri dalam mengabdikan kepada perusahaan yang menaunginya. Apabila masalah ini tidak segera ditangani dan diselesaikan, akan membuat kinerja karyawan semakin rendah dan akan merugikan perusahaan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk: a) menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah, b) menganalisis signifikansi pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah, c) menganalisis signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah, dan d) mengetahui variabel (kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah; (2) Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah; (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah; (4) Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

## METODE PENELITIAN

Variabel penelitian meliputi variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan dan variabel independen meliputi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap BPU Rosalia Indah berjumlah 409 orang pegawai, dengan menggunakan *proportional clustered random sampling* diperoleh sampel penelitian sebanyak 122 karyawan, dengan proporsional 30 persen dari masing-masing divisi. Jenis data menggu-

nakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan pengumpulan data dengan observasi secara langsung dan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda, di mana sebelumnya dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

## HASIL

Data penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner terhadap 122 orang karyawan di BPU Rosalia Indah, di mana sampel diambil secara *proportional clustered random sampling*. Penelitian ini dimulai dengan tahap pengumpulan data melalui penyebaran instrumen kuesioner terhadap seluruh sampel penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan selama kurang lebih 2 minggu, yaitu mulai tanggal 12 sampai dengan tanggal 24 Januari 2015. Dari kuesioner yang diedarkan,

semua kuesioner dikembalikan kepada peneliti sebesar 100 persen. Selanjutnya dilakukan skoring (penilaian) dengan teknik skala Likert 5 poin. Sebelum dilakukan pengujian analisis asumsi klasik dan pengujian hipotesis maka akan dilakukan analisis distribusi karakteristik responden seperti yang disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel 1 tersebut diketahui bahwa karyawan di BPU Rosalia Indah lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 88 orang (72,1%), mayoritas berumur 20 - 30 tahun yaitu sebanyak 54 orang (44,3%), berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 73 orang (59,8%) dan telah bekerja di BPU Rosalia Indah selama 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 55 orang (45,1%).

Setelah dilakukan analisis karakteristik responden, kemudian dilanjutkan pengujian asumsi klasik hasilnya seperti pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 1. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	88	72,1
	Wanita	34	27,9
	Total	122	100
Umur	20 - 30 tahun	54	44,3
	30 - 40 tahun	46	37,7
	40 - 50 tahun	14	11,5
	50 - 60 tahun	8	6,6
	Total	122	100
Pendidikan	SMA	73	59,8
	Diploma	20	16,4
	S1	29	23,8
	Total	122	100
Lama Bekerja	1 - 5 tahun	55	45,1
	5 - 10 tahun	24	19,7
	10 - 15 tahun	12	9,8
	15 - 20 tahun	5	4,1
	> 20 tahun	26	21,3
	Total	122	100

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 2: Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Kinerja	Kepemimpinan	Uji Normalitas	$p(0,386) > 0,05$	Residual normal
Karyawan	Kedisiplinan	Uji Autokorelasi	$p(0,467) > 0,05$	Tidak ada autokorelasi
	Komitmen Organisasi	Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,735; 0,750; 0,817) > 0,1 VIF (1,361; 1,333; 1,224) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
		Uji Heteroskedastisitas	$p(0,337; 0,348; 0,598) > 0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 3: Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	14,572	4.089	0,000
Kepemimpinan	0,265	3.129	0,002
Kedisiplinan	0,230	3.224	0,002
Komitmen Organisasi	0,257	4.089	0,000
F : 28,780			0,000
Adjusted R <sup>2</sup> : 0,423			

Sumber: Data primer diolah, 2015

Berdasarkan hasil analisis seperti pada tabel 2 di atas diketahui bahwa sebaran data residual terdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti syarat analisis regresi terpenuhi dan dapat dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 di atas.

Berdasarkan hasil seperti pada tabel 3 di atas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,572 + 0,265X_1 + 0,230X_2 + 0,257X_3$$

Dari persamaan regresi linear tersebut di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 14,572$  Artinya kepemimpinan ( $X_1$ ), kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

$b_1 = 0,265$  artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

BPU Rosalia Indah. Artinya semakin bagus kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

$b_2 = 0,230$  artinya kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Artinya semakin bagus kedisiplinan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

$b_3 = 0,257$  artinya komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Artinya semakin bagus komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan BPU Rosalia Indah.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis seperti pada tabel 3 di atas maka dapat diketahui bahwa diketahui untuk variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh  $p$  value ( $0,000$ ) <  $\alpha$  ( $0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak yang artinya kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) BPU Rosalia Indah. Dari tabel 3 di atas juga dapat diketahui

untuk variabel kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) diperoleh  $\rho$  value (0,002) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak yang artinya kedisiplinan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BPU Rosalia Indah dan hasil analisis t untuk variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) diperoleh  $\rho$  value (0,002) <  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak yang artinya komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BPU Rosalia Indah.

Berdasarkan pengujian F terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 28,780 dengan nilai probabilitas ( $\rho$ value) sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang terbentuk layak atau fit untuk digunakan dalam analisis atau variabel kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi sudah tepat untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Dari hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi memberikan sumbangan sebesar 42,3 persen kepada kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan BPU Rosalia Indah bila dibandingkan kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. sehingga hipotesis keempat yang diajukan juga dapat diterima kebenarannya. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kepemimpinan dari seorang pimpinan di BPU Rosalia Indah akan lebih mempengaruhi kinerja karyawannya. Karena pimpinan tersebut mampu mengarahkan, mempengaruhi, mengatur, dan mengawasi karyawannya dengan baik serta memberikan kebijakan-kebijakan yang saling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Sehingga jika terdapat karyawan yang melenceng kurang sesuai dengan peraturan perusahaan maka dengan tegas

pimpinan menegur bahkan jika pelanggaran sering terjadi maka pimpinan memberikan *punishmen* (sanksi/hukuman) kepada karyawan tersebut, namun sebaliknya jika karyawan memiliki prestasi yang bagus bahkan dapat berpengaruh positif terhadap karyawan yang lain dan perusahaan maka pimpinan yang baik harus memberikan *reward* (penghargaan) dalam bentuk kompensasi yang sesuai dengan aturan perusahaan. Dengan perilaku yang demikian, maka karyawan akan mampu menempatkan posisinya di dalam perusahaan harus bertindak yang baik demi meningkatnya prestasi kerja secara pribadi, kelompok maupun perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Artina (2014) di mana kepemimpinan merupakan variabel paling dominan dalam menentukan tinggi-rendahnya disiplin kerja personil Kepolisian Daerah Riau.

Pimpinan di BPU Rosalia Indah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis. Di mana dalam gaya kepemimpinan yang demokratis ini merupakan pandangan yang dominan tentang tipe kepemimpinan yang dipandang paling ideal. Meskipun tidak ada jaminan bahwa organisasi akan berjalan mulus. Pada umumnya disadari bahwa ada biaya yang harus dipikul oleh organisasi dengan adanya kepemimpinan yang demokratis. Ciri pemimpin yang demokratis dalam hal pengambilan keputusan tercermin pada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Pemeliharaan hubungan tipe demokratis biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang pemimpin yang demokratis cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja, juga menjaga keseimbangan antara orientasi penyelesaian tugas dan orientasi hubungan yang bersifat relasional.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Suranto (2014), di mana untuk variabel gaya kepemimpinan sejalan dengan teori Jalur Sasaran yang dikem-

bangkan oleh Robert House di mana gaya kepemimpinan dapat membantu pegawai KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo untuk meningkatkan kinerjanya. Begitu juga mendukung hasil penelitian dari Partini dan Hartono (2013) di mana diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta.

## **2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah**

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah, sehingga hipotesis yang kedua diterima kebenarannya. Hal ini berarti apabila karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Seperti halnya dalam penelitian ini pimpinan di BPU Rosalia Indah sudah mampu memimpin para bawahannya dengan cukup bijaksana, sehingga para bawahan merasa segan dan mampu meningkatkan disiplin kerjanya. Oleh karenanya akan berdampak positif pada meningkatnya kinerja mereka di perusahaan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Artina (2014), di mana semakin baik kepemimpinan, dapat mendorong semakin baik disiplin kerja personil di Kepolisian Daerah Riau. Keberadaan kepemimpinan memiliki arti penting mempertinggi disiplin kerja dalam kategori peran antara medium dan besar, tetapi cenderung ke besar. Hal ini terutama karena kemampuannya mempengaruhi orang lain atau bawahan.

Selain itu juga sesuai dengan pendapat dari Malayu S.P. Hasibuan (2007) disiplin kerja merupakan fungsi kooperatif yang penting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa adanya sikap disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi maka efektivitas kerja karyawan juga akan meningkat, sehingga hal ini mempengaruhi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Suranto (2014) di mana hasil penelitiannya diketahui untuk variabel disiplin kerja sejalan dengan pendapat Hasibuan di mana disiplin kerja akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. Begitu juga mendukung hasil penelitian dari Partini dan Hartono (2013) di mana hasil penelitian mereka diketahui bahwa Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah**

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah, sehingga hipotesis yang ketiga diterima kebenarannya. Hal ini berarti semakin baik komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan begitu juga semakin baik komitmen perusahaan terhadap para karya-

wannya maka semakin meningkatkan kinerja para karyawan.

Pada dasarnya, komitmen organisasi tidak terbatas pada pimpinan yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, melainkan kepada seluruh pegawai dalam organisasi. Komitmen organisasi dan komitmen setiap pegawai dalam organisasi dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, sebab pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan semakin berkembang jika bekerja pada lingkungan organisasi yang memiliki komitmen kinerja tinggi yang didukung oleh semangat kerja para pegawai, menuntut para pegawainya untuk mempunyai komitmen kerja yang tinggi, sehingga lingkungan yang demikian akan mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Komitmen organisasi akan memiliki tingkat yang berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, yang menjalani cukup lama, dan bagi karyawan yang bekerja dalam tahap lama, yang menganggap perusahaan tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat dari Richard M. Steers dalam Sopiah (2008: 12) mendefinisikan komitmen perusahaan sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai perusahaan), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan antara pegawai dengan organisasi secara aktif.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nydia (2012), di mana hasil penelitiannya diketahui bahwa komitmen organisasional yang terdiri dari atas komitmen afektif, berkelanjutan dan normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan lapangan SPBU COCO Pertamina MT. Haryono. Begitu juga mendukung hasil penelitian dari Tobing (2009), Di mana hasil penelitiannya diketahui bahwa Komitmen Organisasional yang terdiri komitmen afektif, normatif dan kontinuan ber-

pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN III di Sumatera Utara.

Selain itu juga mendukung hasil penelitian dari Pangestu (2014) di mana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasional bernilai positif menandakan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja pegawai BNI KCUN UNDIP.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Dalam penelitian ini variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan BPU Rosalia Indah bila dibandingkan kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi. Semakin baik kepemimpinan dari seorang pimpinan di BPU Rosalia Indah akan lebih mempengaruhi kinerja karyawannya.

Kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia Indah. Artinya apabila karyawan mempunyai kedisiplinan kerja yang semakin tinggi maka kinerja mereka juga akan semakin meningkat. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Seperti halnya dalam penelitian ini pimpinan di BPU Rosalia Indah sudah mampu memimpin para bawahannya dengan cukup bijaksana, sehingga para bawahan merasa segan dan mampu meningkatkan disiplin kerjanya.

Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPU Rosalia

Indah. Hal ini berarti semakin baik komitmen karyawan terhadap perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan begitu juga semakin baik komitmen perusahaan terhadap para karyawannya maka semakin meningkatkan kinerja para karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Harbani Pasolong, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Heidjrahcman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Bumi Aksara, Jakarta.
- Nydia, Yetta Tri. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT Haryono. *Skripsi*. Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Sarjana Ekstensi Universitas Indonesia.
- Pangestu, Anita Ayu. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada BNI KCU Semarang). *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Partini, Sri dan Hartono. 2013. Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta. *Manajemen Bisnis Syariah No 01/Th.VII/Agustus 2012 - Januari 2013 hal. 122 - 134*.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Suranto. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 10, Nomor 2, September 2014, 148-160*.
- T.Artina. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Personil Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VI No. 2 Mei 2014 Hal 9-19*.
- Tobing, Diana Sulianti K.L. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1, Maret 2009: 31-37*.