

# Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Karyawan terhadap Komitmen Organisasi PT Populer Kaca Utama

Ferry Felixius<sup>1)</sup>, Ika Suhartanti Darmo<sup>2)</sup>

Manajemen, Fakultas Bisnis dan Komunikasi, Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis  
Jalan Pulomas Selatan Kav. 22, Jakarta 13210

<sup>1)</sup> Email: ferryfelixius@gmail.com

<sup>2)</sup> Email: ika.darmo@kalbis.ac.id

**Abstract:** *The number of employees with a low level of organizational commitment can raise a new concern. The level of organizational commitment can be influenced by several factors, such as external (from outside) employees such as leaders in the company, and internal employees such as the competence of the employees themselves. This study aims to determine the effect of leadership and employee competence on organizational commitment at Pt. Popular Main Glass. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to 60 field employees from Pt. Popular Main Glass. Researchers conducted tests based on several backgrounds and expert opinions and examined and concluded into several conclusions. In this study it was found that there is an influence of leadership and employee competence on organizational commitment. Therefore, the researcher's suggestion for Pt. Popular Glass Utama is to always pay attention to leadership factors and employee competence to get organizational commitment from employees.*

**Keywords:** *Leadership, Employee competence, organizational commitment, the impact of leadership, the impact of competence*

**Abstrak:** *Banyaknya karyawan dengan tingkatan komitmen organisasi yang kurang, dapat memunculkan sebuah kekhawatiran baru. Tingkatan komitmen organisasi bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti eksternal (dari luar) diri karyawan seperti pemimpin di perusahaan, dan internal diri karyawan seperti kompetensi dari karyawan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi di Pt. Populer Kaca Utama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner terhadap 60 karyawan lapangan dari Pt. Populer Kaca Utama. Peneliti melakukan pengujian berdasarkan beberapa latar belakang serta pendapat ahli dan di teliti dan disimpulkan menjadi beberapa kesimpulan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa adanya pengaruh dari kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu saran peneliti bagi Pt. Populer Kaca Utama ialah agar dapat selalu memperhatikan faktor kepemimpinan dan kompetensi karyawan untuk mendapatkan komitmen organisasi dari karyawan.*

**Kata kunci:** *kepemimpinan, kompetensi, komitmen organisasi, pengaruh kepemimpinan, pengaruh kompetensi*

## I. PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi ini seperti yang kita ketahui, persaingan perdagangan antar perusahaan menjadi semakin luas ruang lingkungannya. Perusahaan yang siap

berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, mulai dari pengaturan atau penempatan karyawan, hingga berusaha menata efisiensi alur kinerja karyawan. Manajemen yang efektif memerlukan

dukungan karyawan yang cakap dan kompeten dibidangnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang penting, yakni membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya serta menentukan kesuksesan sebuah perusahaan (Uzair, Razzaq, Sarfaz, & Nisar, 2017).

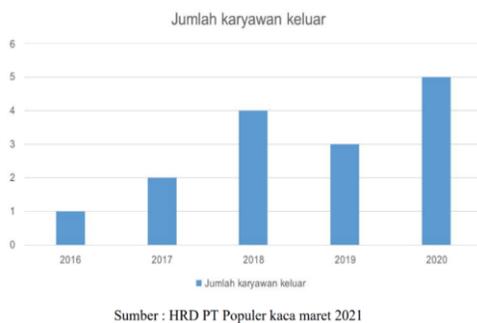
Karyawan sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan dan disiapkan dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Dalam organisasi, selain membutuhkan karyawan yang baik, organisasi juga membutuhkan komitmen dari karyawan untuk berorganisasi. Robbins (2015:47) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah pandangan pekerja terhadap organisasinya, untuk memiliki tujuan serta harapannya untuk bisa tetap menjadi anggota atau bagian dari organisasi itu. Colquitt, dkk (dalam Wibowo 2016:430) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen organisasi dari karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan di organisasi tersebut. Chiang dan Wang (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi kepercayaan karyawan dalam sebuah organisasi. Menurut Thoha (2010:15) kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Thoha mengenai kepemimpinan, dapat dikatakan berpengaruh karena adanya upaya membina dan menggerakkan seseorang yang dapat mempengaruhi kesetiaan pada organisasi.

Karyawan yang berkualitas tinggi, dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas dalam organisasi. Sumber daya yang bekerja dalam suatu perusahaan adalah individu-individu yang diharapkan dapat berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa efektifitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan itu sendiri (Prasetyo:2013). Disamping itu, SDM dengan kualitas tinggi akan mempunyai rasa memiliki terhadap organisasi yang berdampak pada meningkatnya komitmen karyawan dalam berorganisasi (Sujana; 2012).

Dalam penulisan ini saya tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan di mana saya bekerja, PT Populer kaca Utama. PT Populer kaca utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan bahan konstruksi yang merupakan kaca. PT Populer kaca Utama sendiri berdiri pada tahun 2004 dan berbadan hukum sejak tahun 2012. PT Populer Kaca Utama terus berkembang setiap saat, dan menemukan berbagai permasalahan seiring berkembangnya organisasi. Salah satu hal yang menghambat pergerakan adalah kosongnya sebuah posisi akibat tidak ada atau hilangnya komitmen organisasi dari karyawan yang di tempatkan pada posisi tersebut. Pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi kian meningkat seiring berkembangnya organisasi.

Jumlah karyawan yang memutuskan hubungan kerja di PT Populer kaca utama menjadi dasar latar belakang penelitian ini. Setiap tahunnya, Populer Kaca Utama memerlukan staff atau karyawan baru untuk di tempatkan di posisi yang kosong akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri atau kehilangan komitmen dalam berorganisasi Hal ini bisa di lihat melalui tabel berikut.



Gambar 1.1 Grafik Jumlah Karyawan Keluar

Dapat diperhatikan dari data di atas, terjadi peningkatan jumlah karyawan yang kehilangan komitmen organisasi sejak 5 tahun terakhir. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar terus meningkat, bahkan di saat dunia di landa pandemi korona, yang menyebabkan situasi krisis, masih terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Kejadian ini menjadikan organisasi PT Populer kaca utama harus lebih cermat lagi untuk meningkatkan komitmen organisasi dari setiap karyawannya.

Dari beberapa surat pengunduran diri, exit interview, komunikasi terakhir dengan karyawan yang bersangkutan, ditemukanlah beberapa hal yang menjadi alasan utama dari hilangnya komitmen dalam menjadi bagian dari organisasi PT Populer Kaca Utama.

Exit Interview

No	Tahun Keluar	Lama bekerja (tahun)	Faktor alasan keluar
1	2020	6	Ada peluang di tempat lain
2	2020	4	Pimpinan
3	2020	3	Ribut dengan anggota lain
4	2020	2	Pimpinan
5	2020	2	Pekerjaan tidak cocok
6	2019	2	Pimpinan
7	2019	1	Pekerjaan tidak cocok
8	2019	3	Tanpa keterangan
9	2018	3	Ribut dengan anggota lain
10	2018	2	Pekerjaan tidak cocok
11	2018	4	Tanpa keterangan
12	2018	3	Gaji kurang
13	2017	2	Pekerjaan tidak cocok
14	2017	2	Pimpinan
15	2016	1	Tanpa keterangan

Sumber : HRD PT Populer kaca utama Maret 2021

Tabel 1.1 Exit Interview

Berdasarkan data di atas, dapat di simpulkan bahwa jumlah karyawan yang keluar oleh faktor kepemimpinan dan kompetensi lebih dominan dibandingkan faktor lainnya. Terdapat 6 jawaban dari 15 jawaban yang menyinggung faktor kepemimpinan, yaitu : pimpinan dan rebut dengan anggota lain yang di sebabkan oleh ketidakmampuan seorang pemimpin menciptakan tim yang solid dan harmonis. Selain dari pada faktor kepemimpinan, terdapat faktor kedua yang mendominasi jawaban dari exit interview, yaitu : kompetensi. Terdapat 4 jawaban dari 15 jawaban dengan keterangan : pekerjaan tidak cocok.

Berdasarkan uraian diatas, mengenai kepemimpinan, kompetensi seorang karyawan serta komitmen organisasi maka saya mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan dan Kompetensi karyawan terhadap Komitmen Organisasi di PT Populer kaca Utama”

## II. METODE PENELITIAN

### A. Landasan Teori

#### 1. Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan (leadership) menurut Schermerhorn (dalam Edison et al, 2016:111- 113) adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting. Kepemimpinan memiliki arti luas, namun kepemimpinan lebih ditekankan pada seseorang yang memimpin suatu organisasi atau institusi perusahaan. Sebagian besar definisi kepemimpinan mendekati suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain atau kelompok, dengan memberikan petunjuk berupa kebijakan atau wewenang dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan serta hubungan di dalam suatu kelompok atau organisasi.

Menurut Yuki (dalam Sunyoto, 2015 : 83), “kepemimpinan merupakan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok dan organisasi”.

Menurut Siagian (2016:213), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangnya. Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Molan (2006:36), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah “Sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan”. Berdasarkan kutipan di atas, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menggerakkan dan

memanfaatkan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi orang dalam menjalankan kegiatan. Schermerhorn (dalam Edison et al, 2016:111- 113) Menjelaskan peran pemimpin melalui beberapa dimensi .Dimensi dimensi tersebut meliputi strategi dalam memimpin, sikap peduli anantara pemimpin dengan bawahan, kemampuan merangsang anggotanya untuk memiliki keinginan lebih maju, kekompakan tim, serta cara kepemimpinan itu mengatasi perbedaan dan keyakinan.

Suatu perusahaan akan mengalami kemajuan atau dengan kata lain perusahaan akan berjalan lancar, karena kepemimpinannya mempunyai tujuan yang jelas dan nyata atau memiliki pandangan yang akan di capai bersama-sama dalam satu organisasi. Menurut Mintzberg (2014) “strategy is patern”, bagaimana seorang pemimpin mengatur atau menata sebuah strategi untuk mencapai satu tujuan. Dalam dimensi strategi, Schermerhorn menjelaskan bahwa pemimpin harus bisa mengatur startegi agar setiap arahan dapat di tangkap dengan jelas dan di anggap realistis.

Salah satu hal yang tidak kalah penting dalam strategi adalah komunikasi. menurut Hamali (2016) komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada bawahannya.. Komunikasi yang baik dapat menuju keberhasilan atau kegagalan sebagai seorang pemimpin yang dapat dipercaya oleh anggota atau karyawan di suatu perusahaan, sebagaimana itu akan menjadi tolak ukur bagi seorang pemimpin yang dapat dipercaya.

Schermerhorn juga menjelaskan bahwa untuk bisa menjalankan strategi dalam kepemimpinan, diperlukan kepercayaan pada pemimpin itu sendiri. Rasa percaya ini harus bisa timbul dari arahan yang jelas dan realistis, serta pemimpin yang komunikatif. Definisi kepercayaan yang dikemukakan oleh Suranto (2011: 32) menyatakan bahwa kepercayaan adalah perasaan bahwa tidak ada bahaya dari orang lain dalam suatu hubungan. Dalam hal ini menyangkut dengan instruksi yang diberikan antara atasan kepada bawahannya.

Schermerhorn menjelaskan sikap peduli terhadap karyawan, bias di bagi menjadi 3 point penting. Mulai dari memberikan perhatian dan motivasi, peduli, serta memberikan perhatian kepada karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan bias dikatakan sebagai bentuk peduli antara atasan terhadap bawahannya. Gray, dkk dalam Winardi (2011:2) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Sikap peduli dari pemimpin terhadap bawahannya merupakan hal yang penting. Darmiyati Zuchdi (2011: 170) menjelaskan bahwa, peduli merupakan sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan kepada yang membutuhkan.

Perhatian yang di garis bawahi oleh schermerhorn dalam sikap kepedulian dalam kepemimpinan adalah perhatian di saat karyawan membutuhkan bantuan. Antonio et al. (2011) menyatakan bahwa menggunakan sistem pengendalian organisasi untuk mentransmisikan dan

memperkuat budaya perusahaan keluarga di seluruh organisasi untuk mengelola keputusan dan tindakan strategi dan operasional.

Schermerhorn menjelaskan bentuk merangsang anggota adalah seperti memberikan motivasi atau dorongan untuk maju. Menurut I Komang, Ni Wayan, dan I Wayan, (2012 : 193) motivasi dapat disimpulkan sebagai salah satu tolok ukur kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertingkah laku yang dapat melakukan tindakan secara intern dan ekstern secara positif atau negatif untuk memberikan arahan yang bergantung kepada kekuatan yang dimiliki pemimpin.

Seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menata tim yang ada agar tercipta sebuah hubungan yang Solid dan Harmonis, serta mudah dalam Menyelesaikan Konflik antar anggota. Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015:159), unsur tim yang efektif yaitu:

A. Lingkungan Suportif Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

B. Kejelasan Peran Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

C. Tujuan Tinggi Tanggung jawab para menejer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan

pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.

D. Kepemimpinan yang sesuai Sebagai tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsurangsur menurun setelah beberapa tahun.

E. Kemungkinan Masalah Tim Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat 12 pertumbuhan kinerja tim.

Salah satu sikap yang harus dimiliki oleh pemimpin menurut Mulyadi (2015:158) adalah Keterampilan sosial. Tidak merendahkan anggota kelompok dihadapan kelompok lain, karena pemimpin harus bijaksana serta mampu menghargai dan menghormati setiap anggota kelompok.

## 2. Kompetensi

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Watson Wyatt yang dikutip oleh Ahmad S. Ruky (2013:106)

mendefinisikan kompetensi sebagai: “kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.”

Boyatziz dalam Sudarmanto (2014:46) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai 13 kompetensi.

Teori di atas, dapat disimpulkan menjadi satu kesimpulan, yaitu : Kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam bekerja.

Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017:143), terdapat beberapa unsur dalam kompetensi seseorang. Salah satunya adalah Pengetahuan. Bagaimana seorang karyawan memiliki pengetahuan tentang cara bekerja secara factual, konseptual, maupun pengetahuan mengenai procedural di organisasi.

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang adalah keterampilan. Keterampilan mampu untuk di pelajari dan di kembangkan.

Menurut Usman, (2013 : 276) motif adalah kebutuhan(need), keinginan(wish), dorongan(desire) atau impuls. Schermerhorn menjelaskan 3 bentuk motif dari seseorang mempunyai kompetensi pada bidang tertentu, diantaranya adalah : Dorongan ekonomi yang membantu seseorang bias mempunyai keahlian tertentu, dukungan social atau lingkungan sekitar, atau keinginan untuk mempunyai keahlian tertentu dari pribadi itu sendiri.

Edison, Anwar & Komariyah (2017:143) juga mengungkapkan bahwa seorang karyawan yang baik, harus memiliki sifat atau sikap yang baik dalam berorganisasi. 14 Karyawan harus Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak

Loekmono (dalam Safitri, 2010) mengungkapkan bahwa Citra diri terbentuk dari rasa kepercayaan diri seseorang serta nilai yang di pelajarnya secara individu sendiri, norma dan pengalaman keluarga, tradisi, kebiasaan dan lingkungan sosial atau kelompok dimana itu berasal.

### 3. Komitmen Organisasi

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu

yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Meyer and Allen dalam Luthans (2011:p.148) menyatakan bahwa komitmen afektif (affective commitment) merupakan ikatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Robbins and Judge (2011:p.111) mengemukakan bahwa komitmen afektif merupakan perasaan emosional karyawan untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- 15 nilainya Menurut Gautam, Dick, & Wagner (2004) menjelaskan bahwa komitmen afektif terdiri dari tiga komponen, yaitu:

A.Emotional attachment Merupakan kelekatan emosional terhadap kelompok atau organisasi. Organisasi memiliki makna tersendiri bagi individu sehingga individu merasa telah menjadi bagian organisasi. Individu yang telah terikat secara emosional akan tetap setia dan loyal terhadap organisasi.

B. Identification Merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan kebijakan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan kesamaan nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi. Selain itu individu merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.

C. Involvement Merupakan keinginan kuat individu untuk berusaha demi kepentingan organisasi. Hal ini ditunjukkan dari usaha individu untuk menerima dan

melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya melebihi yang diharapkan organisasi. Individu akan melakukan suatu pekerjaan diluar tanggung jawabnya apabila dibutuhkan. Berdasarkan aspek di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan keterikatan emosional dari pegawai terhadap organisasi.

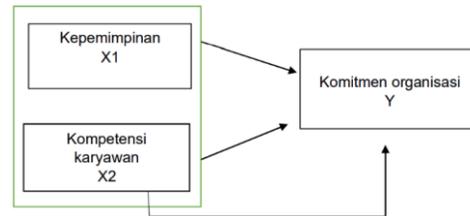
Allen dan Mayer dalam Robbins (2012) menjelaskan bahwa komitmen keberlanjutan adalah mengenai kerugian yang akan di hadapi seseorang apabila ia meninggalkan organisasinya.

Komitmen Normatif adalah Perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, dan Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. 16 Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi. (Dwiarta, 2010, p.27)

## B. Metodologi penelitian

### 1. Model Konseptual penelitian

Model konseptual merupakan sebuah gambaran atas hubungan antar variabel yang diyakini memiliki dampak terhadap variabel lainnya. Berdasarkan penelitian ini, terdapat 3 variabel yang diantaranya adalah kepemimpinan yang disebut sebagai X1, kompetensi karyawan yang di sebut sebagai X2, dan Komitmen organisasi yang disebut sebagai Y.



Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian

### 2. Unit Analisis

Sugiyono (2016;298) menyatakan bahwa unit analisis adalah satuan yang di teliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau sekelompok sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Populer kaca utama (populer kaca), Cipondoh Tangerang, yang mengartikan unit analisis dari penelitian ini adalah PT Populer kaca utama

### 3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan lapangan yang bekerja di Pt. Populer Kaca Utama (Popular Kaca) yang berjumlah 60 orang

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Agung (2012:42) teknik penentuan sampel bisa menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh menurut agung adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampe dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan Pt. Populer Kaca Utama (Popular Kaca), cipondoh yang

dilakukan secara keseluruhan sebanyak 60 orang.

#### 4. Operasional Variabel

Dari penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi, dapat di Tarik kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki 3 variabel yang diantaranya adalah:

1. Kepemimpinan sebagai variabel independen (X1)
2. Kompetensi karyawan sebagai variabel independen 2 (X2)
3. Komitmen organisasi sebagai variabel dependen (Y)

Atas dasar tersebut, peneliti menjabarkan bentuk operasional variabel untuk memudahkan dalam melihat identifikasi terhadap indikator dan definisi yang digunakan

Tabel 2.1 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
<b>Kepemimpinan</b> Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang lain untuk bekerja keras guna menyelesaikan tugas-tugas penting Schermerhorn (dalam Edison et al, 2016:111-113)	Strategi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jelas dan Realistis</li> <li>• Komunikasi</li> <li>• Percaya</li> </ul>
	Peduli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perhatian dan memotivasi</li> <li>• Peduli</li> <li>• perhatian</li> </ul>
	Merangsang anggota	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mendorong</li> <li>• memiliki tekad</li> <li>• mengajak</li> </ul>
	Kekompakan tim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• solid dan harmonis</li> <li>• menyelesaikan konflik</li> </ul>
	Perbedaan dan keyakinan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• menghargai</li> <li>• menghormati</li> </ul>
<b>Kompetensi</b> Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pengetahuan factual</li> <li>• pengetahuan konseptual</li> <li>• pengetahuan procedural</li> </ul>
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• keterampilan administratif</li> <li>• keterampilan sosial</li> </ul>
	Motif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dorongan ekonomi</li> <li>• dorongan social</li> <li>• dorongan psikologis</li> </ul>
	Sifat	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sikap</li> </ul>

Spencer and Spencer, Citra diri (1993 : 9)

- Kepercayaan diri
- Nilai nilai Pribadi

Komitmen Afektif

- Perasaan emosional untuk organisasi

Komitmen berkelanjutan

- Nilai ekonomi yang membuat bertahan

#### Komitmen Organisasi

komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi

Komitmen normative

- Kewajiban untuk bertahan untuk alasan moral atau etis

Allen dan Mayer dalam Robbins (2012,p.99)

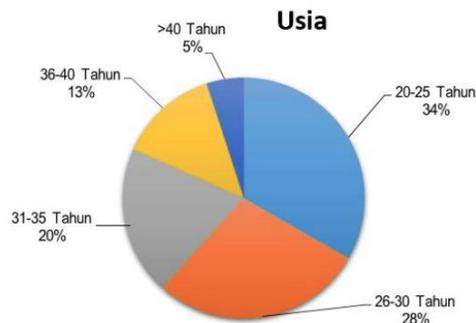
#### 5. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara kuantitatif. Dengan menggunakan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Pengujian yang di lakukan antara lain : Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik responden

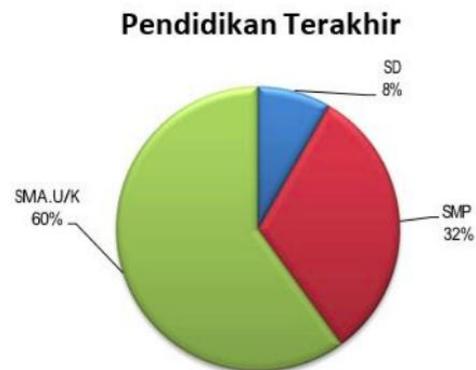
PT Populer kaca utama tidak membatasi minimal umur dalam melakukan perekrutan. Pembatasan usia maksimal pada saat melakukan rekrutmen adalah 40 tahun.



Gambar 4.2.1 Usia Responden

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

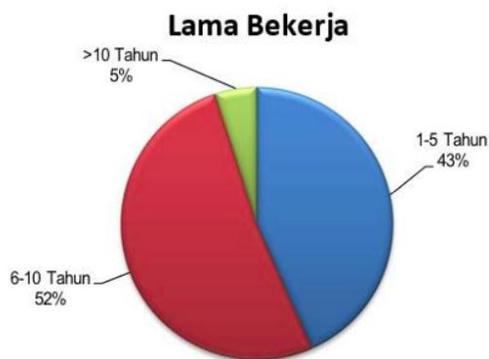
Gambar 3.1 menunjukkan karakteristik diagram usia yang paling banyak berpartisipasi serta bekerja di perusahaan ini adalah usia 20-25 Tahun. Hal ini dikarenakan sistem rekrutmen yang digunakan populer kaca tidak membatasi usia pada saat karyawan di rekrut. Perkembangan perusahaan yang cukup masif, juga mempengaruhi banyaknya karyawan pada usia tersebut yang dikarenakan adanya perekrutan dengan jumlah perekrutan yang lebih banyak dibandingkan tahun tahun sebelumnya. Diikuti dengan usia 26-30 Tahun dengan jumlah sebanyak 17 orang (28%). usia 31-35 Tahun berjumlah 12 orang (20%), usia 36-40 Tahun dengan jumlah sebanyak 8 orang (13%), dan usia diatas >41 Tahun dengan jumlah 3 orang (5%). Maka dari itu dapat disimpulkan usia 20-25 Tahun adalah usia yang paling banyak bekerja di perusahaan ini, karena perusahaan masif berkembang dalam jangka waktu 5 tahun terakhir.



Gambar 4.2.2 Pendidikan Terakhir Responden

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Gambar 3.2 menunjukkan pendidikan terakhir karyawan lulusan SMA/U/K berjumlah 60% (36 orang), lulusan SD berjumlah 5 orang (8%) dan lulusan SMP berjumlah 32% (19 orang). Hasil menyimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Populer Kaca Utama ini didominasi oleh lulusan SMA atau sederajat. Hal ini berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan di wilayah perbatasan Jakarta Barat dengan Tangerang. Seiring berkembangnya jaman, masyarakat di kawasan Populer kaca utama mulai menyadari pentingnya pendidikan. Populer kaca utama juga mulai memberikan saringan atau batasan terkait pendidikan terakhir dari calon pekerja.



Gambar 4.2.3 Lama bekerja

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2021

Gambar 3.3 menunjukkan lama bekerja karyawan yang bekerja di perusahaan ini yang paling banyak adalah selama 6-10 Tahun dengan jumlah yaitu 52% (31 orang), diikuti dengan 1-5 Tahun sebanyak 43% (26 orang), dan diikuti diatas 10 Tahun sebanyak 5% (3 orang) Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan yang bekerja di perusahaan ini memiliki riwayat lama bekerja selama 6-10 Tahun, Populer kaca utama baru berbadan hukum sejak 2012, dan baru mulai berkembang masif dalam 10 tahun terakhir. Hal ini yang menyebabkan banyaknya karyawan yang memiliki waktu lama bekerja di rentan waktu 6-10 tahun.

## B. Pre-test

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,361 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) 30-2=28. Data 33 dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,361.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Dimensi	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Strategi	X1.1	0,820	0,361	Valid
	X1.2	0,815	0,361	Valid
	X1.3	0,677	0,361	Valid
Peduli	X1.4	0,793	0,361	Valid
	X1.5	0,758	0,361	Valid
	X1.6	0,758	0,361	Valid
Merangsang	X1.7	0,801	0,361	Valid
Anggota	X1.8	0,826	0,361	Valid
	X1.9	0,813	0,361	Valid
Kekompakka	X1.10	0,625	0,361	Valid
n Tim	X1.11	0,800	0,361	Valid
Perbedaan dan	X1.12	0,847	0,361	Valid
	X1.13	0,820	0,361	Valid
Keyakinan				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan uji validitas pretest pada Tabel 4.1 dengan jumlah 13 indikator menunjukkan bahwa semua indikator Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,361

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi X2

Dimensi	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
	X2.1	0,601	0,361	Valid
Pengetahuan	X2.2	0,505	0,361	Valid
	X2.3	0,791	0,361	Valid
	X2.4	0,693	0,361	Valid
Keterampilan	X2.5	0,691	0,361	Valid
Motif	X2.6	0,643	0,361	Valid
	X2.7	0,623	0,361	Valid
	X2.8	0,663	0,361	Valid
Sifat	X2.9	0,640	0,361	Valid
Citra Diri	X2.10	0,499	0,361	Valid
	X2.11	0,543	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan uji validitas pretest pada Tabel 4.2 dengan jumlah 11 indikator pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua indikator kompetensi dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,361

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Komitmen <i>Affective</i>	Y1.1	0,578	0,361	Valid
	Y1.2	0,852	0,361	Valid
	Y1.3	0,873	0,361	Valid
Berkelanjutan <i>Normative</i>				

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan uji validitas pretest dengan jumlah 3 indikator pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa semua indikator komitmen Organisasi dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

## 2. Uji reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau dapat dikatakan akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang-kembali. Instrument akan dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau menggunakan atasan 0,6 atau cronbach's alpha > 0,6. Berdasarkan teori dari dua buku yang peneliti dapatkan, maka peneliti menetapkan teori dari Sekaran (1992) yaitu dengan nilai 0,7.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Pre-Test

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,945	13	Reliabel
Kompetensi	0,842	11	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,674	3	Reliabel

Hasil Olahan Peneliti 2021

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa indikator dari variabel Kepemimpinan, Kompetensi dan komitmen Organisasi mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa data pre-test reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

## C. Main-test

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai r tabel. Nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0,265 dengan uji 2 sisi dan jumlah responden (n) 60-2=58. Data dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila nilai total Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai 0,254.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Dimensi	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Strategi	X1.1	0,721	0,254	Valid
	X1.2	0,625	0,254	Valid
	X1.3	0,569	0,254	Valid
Peduli	X1.4	0,709	0,254	Valid
	X1.5	0,733	0,254	Valid
	X1.6	0,752	0,254	Valid
Merangsang	X1.7	0,739	0,254	Valid
Anggota	X1.8	0,816	0,254	Valid
	X1.9	0,768	0,254	Valid
Kekompakka	X1.10	0,527	0,254	Valid
n Tim	X1.11	0,660	0,254	Valid
Perbedaan	X1.12	0,658	0,254	Valid
dan Keyakinan	X1.13	0,630	0,254	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan uji validitas main-test pada Tabel 3.5 dengan jumlah 13 indikator menunjukkan bahwa semua indikator Kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,254

Berdasarkan uji validitas main-test pada Tabel 3.6 dengan jumlah 11 indikator pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator kompetensi dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,254.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Dimensi	Item Pertanyaan	Total Pearson Correlation	Nilai r tabel	Keterangan
Komitmen <i>Affective</i>	Y1.1	0,678	0,254	Valid
	Y1.2	0,786	0,254	Valid
Komitmen <i>Berkelanjutan</i>	Y1.3	0,639	0,254	Valid
	Y1.4	0,639	0,254	Valid
Komitmen <i>Normative</i>	Y1.5	0,639	0,254	Valid
	Y1.6	0,639	0,254	Valid

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan uji validitas main-test dengan jumlah 3 indikator pada Tabel 3.7 menunjukkan bahwa semua indikator komitmen Organisasi dinyatakan valid karena nilai Pearson Correlationnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,254.

## 2. Uji reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur atau dapat dikatakan akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang-kembali. Instrumen akan dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r kritis product moment. Atau menggunakan atasan 0,6 atau cronbach's alpha > 0,6. Berdasarkan teori dari dua buku yang peneliti dapatkan, maka peneliti menetapkan teori dari Sekaran (1992) yaitu dengan nilai 0,7.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Main-Test

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,905	13	Reliabel
Kompetensi	0,896	11	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,631	3	Reliabel

Hasil Olahan Peneliti 2021

## 3. Uji asumsi klasik

### a. Uji normalitas

Uji normalitas dibutuhkan dalam sebuah penelitian untuk melihat apakah suatu 41 penelitian berdistribusi normal atau tidak, jika suatu penelitian tidak berdistribusi normal maka data dari penelitian tersebut tidak baik. Cara pengujian yang digunakan yaitu dengan menguji normalitas residual pada uji statistik One-Sample Kolmogorov Smirnov.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.10898522
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.138
	Negative	-.095
Test Statistic		.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057 <sup>c</sup>

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil dari tabel 3.9 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar  $0,057 > 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Pada hasil tabel diatas peneliti menggunakan Unstandardized Residual dan 42 melalui Transformasi data menggunakan SQRT (k-x) dikarenakan jika tidak menggunakan Unstandardized Residual dan Transformasi data maka datanya tidak berdistribusi dengan normal.

**b. Uji multikolinearitas**

Acuan metode yang digunakan dalam penelitian untuk menguji Multikolinearitas adalah dengan menggunakan inflation factor (VIF). Menurut Sudarmanto (2013, p. 235), apabila koefisien VIF masing-masing

varaibel independen lebih besar dari pada 10, maka variabel tersebut diindikasikan memiliki gejala Multikolinearitas.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS	
	TOLERANCE	VIF
Constant		
Kepemimpinan	0,991	1,009
Kompetensi	0,991	1,009

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Tabel 3.10 menunjukkan hasil uji multikolinearitas, dari hasil uji tersebut diperoleh nilai inflation factor (VIF) sebesar 1,009 pada variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) sebesar 1,009 dan nilai tolerance sebesar 0,991 pada kedua varaibel tersebut. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai Inflation Factor(VIF) kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1.

**c. Uji heteroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini dilakukan uji heterokedastisitas dengan metode Glejser, yang dimana apabila jika uji nilai signifikansi antara variable independen dengan absolute residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan jika nilai signifikansi dibawah 0,05 maka terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas (Glejter)

		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
Model		Unstandardized	Standardize	d		
		Coefficients	d	Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.989	.992		3.014	.004
	X1	-.014	.012	-.153	-1.175	.245
	X2	-.017	.016	-.140	-1.075	.287

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Hasil nilai sig pada variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,245 dan pada variabel Kompetensi (X2) nilai sig sebesar 0,287. Karena hasil nilai sig kedua variabel menunjukkan > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independen kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y). t tabel dapat dicari pada table statistic pada 44 signifikan 0,05 dengan menentukan terlebih dahulu derajat kebebasannya yaitu  $df = n - k = 60 - 2 = 58$ , sehingga didapatkan t tabel ( $df, \alpha$ ) = t tabel (58, 0,05) = 2,001 Maka nilai T table sebesar 2,001. Jika t hitung < t table maka hO diterima, jika T hitung > T table maka hO ditolak.

Tabel 3.12 Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized	Standardize	d		
		Coefficients	d	Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.376	2.043		3.120	.003
	TotalX1	.035	.025	.165	1.361	.179
	TotalX2	.099	.033	.366	3.025	.004

Hasil dari uji t 3.12 adalah:

1. Pada variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 1,361 lebih kecil dari t tabel yaitu 2,001. Selain itu nilai sig pada tabel menunjukkan nilai sebesar 0,179 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 0,05. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap komitmen organisasi (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho diterima

2. Pada variabel kompetensi (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,025 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,001. Nilai sig didapatkan 0,004 lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel komitmen organisasi (Y). Maka, dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak.

##### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kompetensi (X2), secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y) atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. F tabel dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) atau 3-1 = 2 dan df 2 (n-k-1) atau 60-2-1 = 57. Kemudian dimasukan kedalam rumus excel = FINV(0,05;df1;df2) atau = FINV(0,05;2;57) = 3,160. Maka nilai F tabel sebesar 3,160. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima, jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak.

Tabel 3.13 Hasil Uji F

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.074	2	15.037	5.948	.005 <sup>b</sup>
	Residual	144.109	57	2.528		
	Total	174.183	59			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Tabel 3.13 menunjukkan nilai F hitung sebesar 5,948. Artinya F hitung > F tabel = 5,948 > 3,160. Hal ini menjelaskan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen komitmen organisasi (Y).

### c. Uji Koefisien determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar 46 persentase pengaruh variabel kompensasi langsung (X1) dan stres kerja (X2) terhadap komitmen karyawan (Y). hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.14 Hasil Uji Koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 <sup>a</sup>	.573	.544	5.590

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber : Hasil Olahan Peneliti, 2021

Tabel 3.14 menunjukkan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,544 (54,4%). Hal ini menunjukkan presentase pengaruh variabel independen kepemimpinan dan

kompetensi terhadap variabel dependen komitmen organisasi sebesar 54,4% dan sisanya sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan uji analisis regresi adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel tidak bebas (dependent) komitmen organisasi (Y) dan variabel bebas (independent) kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda karena variabel bebasnya ada 2 yaitu kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2).

Tabel 3.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.376	2.043	
	TotalX1	.035	.025	.165
	TotalX2	.099	.033	.366

a. Dependent Variable: TotalY1

$$Y = a + b1X1 + b2X2$$

$$Y = 6,376 + 0,035 (X1) + 0,099 (X2)$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat – Komitmen organisasi

X1, X2 = Variabel bebas – Kepemimpinan, kompetensi

a = Nilai Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

Tabel 3.15 menunjukkan hasil uji regresi linear berganda, penjelasan persamaan regresi tersebut sebagai berikut: 1. Konstanta sebesar 6,376 artinya jika kepemimpinan dan kompetensi nilainya 0, maka komitmen organisasi nilainya sebesar 6,376. 2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,035, artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu

satuan, maka komitmen organisasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,035 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai 48 tetap.

### 5. Uji Mean

Variabel Kepemimpinan Berikut adalah hasil jawaban rata-rata responden berdasarkan pada kuesioner terkait dengan variabel kepemimpinan:

Tabel 3.16 Mean Kepemimpinan

Dimensi	Pernyataan	Mean	Keterangan
Strategi	saya dapat mengikuti seluruh instruksi dari mandor	4,47	
	instruksi yang diberikan mandor tidak berubah ubah	4,20	
	saya mempercayai arahan mandor	4,50	
Peduli	saya merasa termotivasi dengan perhatian dari mandor	4,32	
	mandor memiliki sikap peduli terhadap karyawan	4,18	
	saya mendapatkan perhatian dari mandor	4,12	Terendah
Merangsang Anggota	saya termotivasi untuk tetap bekerja di situasi sulit dengan dukungan dari mandor	4,37	
	saya memiliki tekad untuk maju berkat bantuan mandor	4,37	
	saya merasa di ajak untuk maju oleh mandor	4,45	
Kekompakan Tim	saya merasa tim di populer kaca solid dan harmonis	4,52	Tertinggi
	mandor mampu membantu menyelesaikan konflik antar karyawan	4,32	
Perbedaan dan Keyakinan	saya merasa di hormati oleh mandor saya	4,37	
	saya merasa di hormati oleh mandor saya	4,33	

Berdasarkan tabel 3.16 nilai mean tertinggi dari variabel Kepemimpinan pada item pernyataan “saya merasa tim di populer kaca solid dan harmonis” yaitu sebesar 4,52. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim sudah terlihat sangat efektif dan saling membantu satu sama lain, ini menunjukkan kualitas dan kerjasama yang baik.. Nilai terendah variabel kepemimpinan (X1) terdapat pada item pernyataan “saya mendapatkan perhatian dari mandor” sebesar 4,12. Para karyawan merasa kurang diperhatikan oleh mandor, ini menunjukkan sikap kepemimpinan

yang kurang perhatian terhadap bawahan, yang seharusnya memberikan arahan yang baik untuk kedepannya.

Tabel 3.17 Mean Kompetensi

Dimensi	Pernyataan	Mean	Keterangan
Pengetahuan	saya memahami secara teknis mengenai pekerjaan yang saya jalan	4,35	
	saya memiliki ide untuk bisa mengembangkan diri saya	4,25	Terendah
	saya memahami tahap tahap yang harus dilakukan di pekerjaan saya	4,45	
Keterampilan	saya mampu merapikan berkas data laporan pekerjaan saya	4,37	
	saya mampu berbincang dengan siapapun di lingkungan kerja	4,27	
	Motif	saya bekerja untuk mencapai kemakmuran ekonomi	4,50
Sifat	saya bekerja di populer kaca karena merasa lebih di hormati	4,47	
	Saya bekerja di Populer kaca karena merasa lebih nyaman	4,37	
Citra Diri	saya memiliki sikap yang patuh dan sopan	4,27	
	saya yakin pada diri saya sendiri	4,43	
	saya memiliki nilai nilai yang harus saya pertahankan	4,60	Tertinggi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan table 3.17 nilai mean terendah pada item pernyataan “saya memiliki ide untuk bisa mengembangkan diri saya” sebesar 4,25. Skor tersebut disebabkan oleh karena kebanyakan ide-ide yang saya dapatkan tidak mendapat perhatian serta tanggapan oleh mandor.

Nilai mean tertinggi dari variabel kompetensi sebesar 4,60 pada item pernyataan “saya memiliki nilai nilai yang harus saya pertahankan”. Kelebihan serta wawasan yang luas membuat saya memiliki nilai lebih yang harus saya pertahankan untuk kedepannya.

Tabel 3.18 Mean Komitmen Organisasi

Tabel 4. 18 Komitmen Organisasi

Dimensi	Pernyataan	Mean	Keterangan
Komitmen Affective	saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini	4,47	Tertinggi
Komitmen Berkelanjutan	saya akan merasa rugi bila meninggalkan perusahaan ini	4,33	
Komitmen Normative	saya memiliki hutang budi pada perusahaan ini	4,32	Terendah

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan tabel 3.18 nilai mean tertinggi dari variabel komitmen organisasi sebesar 4,47 pada item pernyataan “saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini” karyawan merasa diperhatikan dan nyaman dalam bekerja, perusahaan ini berarti memiliki pemimpin yang selalu memberi arahan dan motivasi..

Berdasarkan table 3.18 nilai terendah pada item pernyataan “saya memiliki hutang budi pada perusahaan ini” sebesar 4,32. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan tidak selalu memiliki hutang budi karena ini adalah pekerjaan.

#### IV. SIMPULAN

##### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
2. Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
3. Kepemimpinan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasi (Y)

##### B. Implikasi Manajerial

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menemukan beberapa implikasi manajerial berdasarkan hasil nilai mean dari setiap variabel yang diteliti, yaitu :

a. Melalui hasil mean pada variabel kepemimpinan (X1), ditemukan terdapat nilai yang relatif rendah pada indikator peduli dengan pernyataan “saya mendapatkan perhatian dari mandor”. Hal ini menunjukkan kurangnya sikap perhatian yang di tunjukan oleh mandor terhadap bawahan. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan dengan memberikan prosedur agar para karyawan dapat mendapatkan perhatian oleh pimpinan mereka seperti melakukan briefing singkat setiap pagi.

b. Melalui hasil mean pada variabel kompetensi (X2), ditemukan terdapat nilai yang relative rendah pada indikator pengetahuan dengan pernyataan “saya memiliki ide untuk bisa mengembangkan diri saya”. Karyawan yang di teliti 53 memiliki pengetahuan yang terbatas dan kurang mau melakukan eksplorasi ide untuk mengembangkan diri mereka sendiri. Manajemen perlu meningkatkan atau memicu agar karyawan mau melakukan eksplorasi pada ide ide baru untuk mengembangkan diri mereka seperti memberikan workshop supaya karyawan mau melakukan eksplorasi ide. Apabila hal ini dibiarkan, di khawatirkan dapat mempengaruhi laju perusahaan yang disebabkan kurangnya keinginan untuk berkembang dari setiap masing masing individu di perusahaan.

c. Melalui hasil mean pada variabel komitmen organisasi (Y), dapat ditemukan satu buah indikator dengan nilai terendah, yaitu indicator komitmen afektif dengan

pernyataan “ saya memiliki hutang budi pada perusahaan ini “. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian dari organisasi terhadap setiap individu karyawan. Perusahaan perlu memberikan hal hal yang dapat membantu keluarga karyawan seperti memberikan sembako atau kompensasi tambahan yang dapat membuat karyawan merasa sangat terbantu. Di khawatirkan hal ini dapat berdampak pada berkurangnya komitmen dalam berorganisasi dari setiap individu karyawan.

### C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki beberapa keterbatasan, anantara lain :

1. Penelitian ini hanya terpaku pada 3 variabel, Kepemimpinan, kompetensi dan komitmen organisasi.
2. Peneliti mengukur tingkatan komitmen organisasi hanya berdasarkan pada faktor kepemimpinan dan kompetensi karyawan tanpa mempertimbangkan ada tidaknya faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi
3. Hasil uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan hanya sebesar 3,5% (0,035) terhadap komitmen 54 organisasi. Sedangkan kompetensi, hanya sebesar 9,9% (0,099). Hal itu menandakan bahwa Kepemimpinan dan kompetensi hanya berpengaruh sebesar 13,4%.
4. Peneliti menggunakan SPSS versi 25 untuk menguji kuisioner yang telah di buat. Seiring berkembangnya jaman, versi yang di gunakan bisa dikatakan relatif tertinggal. Di sisi lain, masih terdapat banyak alat penelitian untuk menguji kuisioner yang di buat.
5. Dikarenakan situasi saat penelitian

adalah pandemic, maka penelitian ini hanya bisa di jalankan dengan metode online (daring).

### D. Saran

1. Saran untuk perusahaan

Terdapat beberapa hal yang perlu di pertimbangkan oleh perusahaan untuk menjadi perusahaan yang bisa terus berkembang. Adapun beberapa saran dari saya untuk di pertimbangkan oleh perusahaan :

1. PT. Populer Kaca Utama diharapkan dapat membuat prosedur bagi pemimpin karyawan lapangan (mandor) untuk dapat menimbulkan sikap peduli antara pemimpin terhadap karyawannya sehingga, karyawan dapat merasa di pedulikan dan merasa mendapatkan perhatian dari pemimpin mereka.
2. PT. Populer Kaca Utama diharapkan dapat memberikan pelatihan , seminar, workshop ataupun sejenisnya untuk dapat memicu karyawan untuk berani untuk memiliki dan memberikan ide ide nya untuk di terapkan pada pekerjaannya, sehingga karyawan dapat memiliki rasa untuk menjadi individu yang lebih berkembang.
3. PT. Populer Kaca Utama diharapkan dapat memberikan perhatian tambahan kepada karyawan. Hal ini untuk meningkatkan komitmen organisasi atas setiap individu karyawan. Sebagian besar karyawan, merasa tidak memiliki 55 hutang budi terhadap perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan perhatian ekstra, agar karyawan tetap memiliki komitmen organisasi.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam berbagai hal. Adapun beberapa hal yang perlu di jadikan perhatian bagi peneliti selanjutnya.

1. Penelitian ini menganalisis komitmen organisasi karyawan hanya dengan mengukur dari variabel kepemimpinan dan kompetensi karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa mengukur variabel komitmen organisasi, dari faktor lainnya.

2. Penelitian ini meneliti karyawan yang posisinya adalah buruh. Variabel kepemimpinan bukanlah variabel yang dapat dijadikan dasar untuk membuat karyawan (buruh) mau berkomitmen dalam berorganisasi.

3. Penelitian ini menggunakan SPSS 25 yang bisa dinyatakan layak pada saat ini. Di harapkan peneliti selanjutnya dapat menemukan alat lainnya yang bisa di katakana lebih layak atau bahkan lebih baik lagi.

## DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing Amirullah. 2015.
- Achmad, S. Ruky. 2013. *Sistem Manajemen Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Andi Suwandi dan Husaen Syaefudin (2018) "The Effect Of Job Motivation And Job Discipline Upon Job Performance Of Employees In The Personal Care Department At PT. Reckitt Benckiser Indonesia". *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan (2017) "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota". *VALID Jurnal Ilmiah*.
- Darmiyati Zuchdi. (2011). *Pendidikan Karakter dalam Prespektif Teori dan Praktek*. Yogyakarta: UNY Press
- Dwiarta (2010) *Pengaruh Komitmen Dan Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, *Jurnal manajemen vol. IV NO.2/ 11/2012*.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fred Luthans. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Machmed, T. Ganyang (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: CAP.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabet
- Indra, Kharis. 2010. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja*. 57 Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Bandung.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Safitri, D. 2010. *Hubungan Antara Kepercayaan Diri Dengan Penyesuaian Sosial Mahasiswa di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang*. Skripsi. (tidak diterbitkan) Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV

Winardi. (2011). Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.