



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AUSTINDO NUSANTARA JAYA AGRI (ANJ) BINANGA

Epa Purnama Sari Harahap¹, Nur Ahmadi Bi Rahmani², Rahmat Daim Harahap³
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara^{1,2,3}
epapurnamasariharahap@gmail.com¹, nurahmadi@uinsu.ac.id²,
rahmatdaimharahap@uinsu.ac.id³

Abstrac

This research aims to determine the influence of leadership, organizational culture and organizational commitment partially and simultaneously on the performance of PT employees. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga. The type of research used is quantitative research. The research results show that there is no influence of leadership style on the performance of PT employees. ANJ Binanga with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($-2.766 < 1.974$) and there is no influence of organizational culture on the performance of PT. ANJ Binanga employees because the value of $t_{count} < t_{table}$ ($0.237 < 1.974$) and there is an influence of organizational commitment on the performance of employees of PT. ANJ Binanga with $t_{count} > t_{table}$ ($2.497 > 1.974$). There is a simultaneous influence of leadership style, organizational culture and organizational commitment on the performance of PT. ANJ Binanga employees with $F_{count} > F_{table}$ ($2.841 > 2.66$).

Keywords: Employee Performance, Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. ANJ Binanga dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,766 < 1,974$) dan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. ANJ Binanga karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,237 < 1.974$) dan terdapat

pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. ANJ Binanga dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.497 > 1.974$). Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ANJ Binanga dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,841 > 2.66$).

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

1) Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk serta tujuannya, perusahaan dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia juga. Jadi, manusia merupakan faktor penting dalam semua kegiatan perusahaan.

Pada dasarnya manajemen suatu perusahaan memiliki tujuan tertentu, berhasil atau tidaknya manajemen dapat dilihat dari tercapai tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan tidak dapat dilakukan dengan sendirinya melainkan memerlukan unsur-unsur manajemen lain yang mendukung dalam melaksanakan operasional sehari-hari.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. (Devita, 2017)

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari seluruh tugas yang dilaksanakan selama periode tertentu dibandingkan dengan beberapa kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

PT Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga adalah satu perusahaan swasta atau penanaman modal asing yang bergerak dibidang usaha agroindustri perkebunan kelapa sawit, pengolahan hasil perkebunan kelapa sawit dan ANJ Binanga memiliki, mengelola dan mengoperasikan Perkebunan Sumatera Utara I di Binanga, Sumatera Utara dan bergerak dalam bidang penanaman, pengembangan dan pengolahan kelapa sawit dengan menghasilkan minyak kelapa sawit (CPO) dan inti sawit (PK) serta kegiatan-kegiatan yang terkait dengan produksi dan pemasaran CPO/PK.

Perusahaan ini pada umumnya berusaha menciptakan sumber daya manusia terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia PT. ANJ Binanga adalah dasar yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan,

karena sumber daya manusia apabila diatur dengan baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan begitu juga sebaliknya apabila sumber daya manusianya tidak diatur dengan baik maka akan berdampak negatif pada perusahaan dan untuk kelangsungan hidupnya. Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah bagian utama dalam memproses *input* menjadi keluaran *output* yang dihasilkan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil upaya karyawan atau prestasi yang dicapai dengan adanya usaha kemampuan dan persepsi tugas dalam jangka waktu tertentu. (Dessyarti, 2018) Karyawan akan termotivasi dengan sendirinya apabila ada pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang adil, perhatian, dan terbuka terhadap karyawannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan sasaran perusahaan dapat tercapai secara optimal. Gaya kepemimpinan yang terjadi di PT. ANJ Binanga adalah masih belum optimal karena kurangnya perhatian seorang pimpinan terhadap karyawannya.

Yang dimana penurunan kinerja karyawan PT. ANJ Binanga dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti seorang pegawai yang pada bulan ini meningkatkan kualitas kerjanya namun pada bulan selanjutnya kualitas kerjanya menurun dikarenakan seorang pemimpin memberikan tugas kepada karyawannya terlalu berlebihan karna alasan untuk mengejar target. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian dalam (Dewi, 2017) yang menyatakan "Hubungan antara Kepemimpinan dan Kinerja Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo dalam (Muis, 2018) yaitu: suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan.

Budaya organisasi menunjukkan nilai, keyakinan, prinsip, tradisi, dan cara sekelompok orang beraktivitas dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan hasil atau *output* organisasi (Thompson, dkk dalam Andayani & Tjiptogoro Dinarjo Soehari, 2019).

Masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi pada PT. ANJ Binanga diantaranya kurangnya telaaan dari pimpinan dalam hal saling tolong-menolong dalam melakukan kegiatan walaupun dimana suatu kegiatan yang dibuat kegiatan kecil-kecilan sehingga hal tersebut membudayakan atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga sebagian pegawai kurangnya hal akan itu. Untuk itu perusahaan harus dapat menciptakan budaya organisasi/perusahaan yang positif sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini diperkuat dengan pendapat Jufrizen & Radiman dalam (J Jufrizen, 2018) yang

mengatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Robbins dalam (Muis, 2018).

Dengan adanya komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih optimal, dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan juga meningkat secara positif pada perusahaannya. (Meutia & Cahyadi Husada, 2019) Fenomena komitmen organisasi pada PT. ANJ Binanga yaitu masih kurangnya keinginan beberapa pegawai untuk memajukan perusahaan, dimana pegawai yang seharusnya mematuhi peraturan kantor dengan baik, tetapi ada sebagian karyawan tidak mematuhi peraturan tersebut dengan maksimal, hal ini terlihat dari bagaimana cara pegawai tersebut menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simagambat Julu Kec. Simagambat Kab. Padang Lawas Utara”.

2) Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi kearah mana penelitian itu dilakukan atau data-data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian tersebut. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu ekonomi, terutamanya dibidang manajemen sumber daya manusia. Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Bagi Peneliti: Untuk menembah wawasan dibidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan terutama pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu.
- b. Bagi Perusahaan: Menambah informasi yang bermanfaat mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- c. Bagi Akademik: Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyambung kajian ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.

2. Kajian Pustaka

1) Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan merupakan hal bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Menurut Sedarmayanti dalam (Annisa, dkk, 2023) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan).

Menurut Sutrisno dalam (Annisa, dkk, 2023) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Rahmani, dkk, 2023) Kinerja karyawan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Berdasarkan pengertian ini, kinerja karyawan merupakan hasil, baik secara kuantitas maupun kualitas karyawan yang didapatkan melalui penyelesaian tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Menurut Sutrisno dalam (Samosir & Silvia Sari Sitompul, 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. termasuk didalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka

meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa. Cara yang dilakukan dengan memberi inspirasi kepada anggota organisasi untuk bekerja dengan penuh semangat, terampil mengembangkan kemampuan kreativitas, inovatif, efektif, dan menyenangkan. (Ananda, dkk, 2022)

Menurut Rivai & Ella Sagala dalam (Samosir, dkk, 2022) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Kartono dalam (Samosir, dkk, 2022) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

3) Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno dalam Muis (2018) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. (Mega & Surya dalam Meutia & Cahyadi Husada, 2019)

Budaya organisasi dapat dikatakan aturan main yang ada didalam perusahaan atau lembaga yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan nilai-nilai untuk berperilaku dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam berperilaku dan sikap mereka sehari-hari selama mereka berada didalam organisasi tersebut dan sewaktu mewakili organisasi berhadapan dengan pihak luar. (Kembaren & Rahmat Daim Harahap, 2022)

4) Komitmen Organisasi

Menurut Sunarto dalam (Akbar, 2017) juga mendefinisikan, “Komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari : (1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan (2) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan (3) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi”.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Komitmen merupakan pengikat yang memberikan dorongan untuk

memberikan apa yang terbaik terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. (Dewi, 2017)

Menurut Cook dan Wall dalam (Manery, 2018) mendefinisikan komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap suatu organisasi, dan dapat dilihat dalam kesetiaan karyawan terhadap organisasi, motivasi untuk menggabungkan tujuan organisasi dan berkomitmen pada organisasi.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dengan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Data dihasilkan dari penyebaran angket kepada karyawan PT. ANJ Binanga. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi, serta variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. ANJ Binanga.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu yang berjumlah 300 karyawan yang bekerja dibagian kantor besar, logistik, klinik, CWT. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, adapun sampel yang diambil oleh peneliti adalah karyawan PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu yang terdiri dari 172 responden.

Teknik analisis data dengan menggunakan: uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi R², uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan data diolah dengan menggunakan alat bantu statistik yaitu SPSS versi 16,0. Dalam penelitian ini menggunakan Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh dari responden. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner/angket kepada karyawan PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu.

4. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Deskriptif

1) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga. Populasi dan Sampel penelitian ini sebanyak 172 orang. Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	140	81.4	81.4	81.4
	Perempua n	32	18.6	18.6	100.0

	Total	172	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 172 orang responden, sebanyak 140 orang dengan persentase 81,4% berjenis kelamin laki-laki dan 32 orang dengan persentase 18,6% berjenis kelamin perempuan.

2) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga. Responden penelitian ini sebanyak 172 orang. Deskriptif responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Percent
Valid	15-30 Tahun	52	30.2	30.2	30.2
	30-45 Tahun	73	42.4	42.4	72.7
	45-55 Tahun	47	27.3	27.3	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 172 orang responden, sebanyak 52 orang dengan persentase 30,2% berusia 15-30 tahun, sebanyak 73 orang dengan persentase 42,4% berusia 30-45 tahun dan 47 orang dengan persentase 27,3% berusia 45-55 tahun.

3) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan yang bekerja di PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga. Populasi dan Sampel penelitian ini sebanyak 172 orang. Deskriptif responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frekuensi	Persentase	Valid Persentase	Cumulative Percent
Valid	SD	21	12.2	12.2	12.2
	MTS/SMP	30	17.4	17.4	29.7
	SMA/SMK	95	55.2	55.2	84.9
	D1	1	.6	.6	85.5
	D3	11	6.4	6.4	91.9

	S1	14	8.1	8.1	100.0
	Total	172	100.0	100.0	

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 172 orang responden, sebanyak 21 orang dengan persentase 12,2% berijazah SD, sebanyak 30 orang dengan persentase 17,4% berijazah MTS/SMP, sebanyak 95 orang dengan persentase 55,2% berijazah SMA/SMK, sebanyak 1 orang dengan persentase 0,6% berijazah D1 dan 11 orang dengan persentase 6,4% berijazah D3, 14 orang dengan persentase 8,1% berijazah S1.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid atau tidak. Uji validitas digunakan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Dengan 172 sampel yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 16.0, dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 pada distribusi nilai r_{tabel} statistik maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,149. Hasil dari uji validitas gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Kode Item	R – Hitung	R – Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GP_1	0,696	0,149	Valid
	GP_2	0,711	0,149	Valid
	GP_3	0,634	0,149	Valid
	GP_4	0,588	0,149	Valid
	GP_5	0,694	0,149	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Hasil dari uji validitas gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Lima pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,149. Hasil dari uji validitas budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Kode Item	R – Hitung	R – Tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X2)	BO_1	0,545	0,149	Valid
	BO_2	0,594	0,149	Valid
	BO_3	0,628	0,149	Valid
	BO_4	0,463	0,149	Valid
	BO_5	0,396	0,149	Valid
	BO_6	0,647	0,149	Valid

	BO_7	0,598	0,149	Valid
--	------	-------	-------	-------

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Hasil dari uji validitas budaya organisasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Tujuh pernyataan dari variabel budaya organisasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,149. Adapun hasil dari uji validitas komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi

Variabel	Kode Item	R – Hitung	R – Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X3)	KO_1	0,670	0,149	Valid
	KO_2	0,666	0,149	Valid
	KO_3	0,591	0,149	Valid
	KO_4	0,587	0,149	Valid
	KO_5	0,724	0,149	Valid
	KO_6	0,632	0,149	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Hasil dari uji validitas komitmen organisasi menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Enam pernyataan dari variabel komitmen organisasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,149. Adapun hasil dari uji validitas kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Kode Item	R – Hitung	R – Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	KK_1	0,652	0,149	Valid
	KK_2	0,726	0,149	Valid
	KK_3	0,658	0,149	Valid
	KK_4	0,657	0,149	Valid
	KK_5	0,589	0,149	Valid
	KK_6	0,519	0,149	Valid

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Hasil dari uji validitas kinerja karyawan menunjukkan bahwa data yang terkumpul adalah valid. Dengan ketentuan rumus, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut adalah valid. Enam pernyataan dari variabel komitmen organisasi menunjukkan angka yang lebih besar dari r_{tabel} 0,149.

2) Uji Realibilitas

Selanjutnya terdapat uji reliabilitas. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu. Pengujian reliabilitas untuk variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha. Variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dikategorikan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items	Keterangan

Gaya Kepemimpinan (X1)	0,684	5	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,624	7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,720	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,699	6	Reliabel

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Hasil uji reliabilitas pada tabel IV. 9 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan adalah $0,684 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk variabel budaya organisasi adalah $0,624 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk komitmen organisasi adalah $0,720 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah reliabel. *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan adalah $0,699 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan juga reliabel.

c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka dapat diperoleh hasil. Dari nilai-nilai koefisien yang didapat, dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Maka : **$KK=25.148-1,081GP+0,018BO+0,846KO$**

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diketahui bahwa hubungan yang terjadi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang negatif dimana ketika Kejelasan Gaya Kepemimpinan ditingkatkan, maka akan berdampak penurunan pada Kinerja Karyawan. Dan hubungan yang terjadi antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan adalah hubungan yang positif dimana ketika Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi ditingkatkan, maka akan berdampak pada kenaikan Kinerja Karyawan.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	25.148	2.853		8.814	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-1.081	.391	-.958-	-2.766	.006	.047	21.190
	Budaya Organisasi	.018	.076	.018	.237	.813	.991	1.009
	Komitmen Organisasi	.846	.339	.866	2.497	.013	.047	21.214
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

- a) Variabel Gaya Kepemimpinan diketahui bahwa nilai thitung sebesar -2,766 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena t hitung untuk variabel X1 (-2,766) > ttabel (1,974) dengan nilai sebesar 0,006 > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa Ha1 ditolak dan Ho1 diterima.
- b) Variabel Budaya Organisasi dengan nilai thitung sebesar 0,237 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X2 (0,237) > ttabel (1,974) dengan nilai signifikansi sebesar 0,813 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa Ha2 ditolak dan Ho2 diterima.
- c) Variabel Komitmen Organisasi dengan nilai thitung sebesar 2,497 dengan signifikansi sebesar 5%. Karena thitung untuk variabel X3 (2,497) > ttabel (1,972) dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sehingga membuktikan bahwa Ha3 diterima dan H03 ditolak.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 10. Uji F (Simultan)

Anova^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.959	3	20.320	2.841	.040 ^a
	Residual	1201.756	168	7.153		
	Total	1262.715	171			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Dari hasil perhitungan dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar 0,04 dan nilai F hitung sebesar 2,841. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikan < 0,05 (Sig < 0,05) maka kesimpulannya adalah signifikan. Terlihat pada tabel 4.15 diperoleh nilai signifikansi (0,04) < 0,05. Maka keputusannya adalah tidak signifikan. Artinya Ha4 ditolak dan H04 diterima yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) seluruh variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Untuk nilai F hitung dalam persamaan ini sebesar 2,841 adapun untuk nilai F tabel sebesar 2,66 maka F hitung (2,841) lebih besar dari pada Ftabel (2,66) sehingga keputusan Ha4 diterima dan H04 ditolak, yang artinya seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan.

e. Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel 11. Uji Koefisien Determinan (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.220 ^a	.048	.031	2.67457

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah dari SPSS 16.0

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,048. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan sebesar 04,8% sedangkan sisanya sebesar 95,2% dijelaskan oleh variabel lainnya di luar model regresi.

5. Kesimpulan dan Saran

a. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara.
- 2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara.
- 3) Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara.
- 4) Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti selanjutnya agar dapat lebih spesifik lagi daalam meneliti, karena masih banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi agar memperoleh hasil yang lebih baik lagi.
- 2) Bagi karyawan PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga diharapkan agar lebih dapat meningkatkan, mempertahankan dan memaksimalkan Kinerja Karyawan dengan perusahaan memberikan edukasi seperti: workshop, seminar kepada pegawai terkait penggunaan system baru dalam meningkat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dan Pemimpin juga perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedurnya telah dijalankan sesuai dengan yang ditetapkan. Hasil penelitian ini juga kiranya dapat menjadi salah satu acuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri (ANJ) Binanga Desa Simangambat Julu Kec. Simangambat Kab. Padang Lawas Utara.

6. Daftar Pustaka



- Artayasa, I Nyoman. (2021). *Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi*. Jurnal Cakrawarti, 4(1).
- Annisa, I., Nur, A.B.R., & Reni, R.A.H. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan*. Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen, 3(1).
- Ananda, F.T., Ahmadi, B.R., & Nuri, A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di UPT Puskesmas Teladan Medan*. Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS), 2(3).
- Dewi, A.R.S. (2017). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju". 14 (2). hlm.95.
- Devita, M. (2017). "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restoran Alpha Hotel Pekanbaru,". 4 (2). hlm. 2.
- F., Muhammad Charis, Muhammad, A.A., Danar, W., & Muhammad, F.A. (2020). *Kategori Kepemimpinan Dalam Islam*. Jurnal Edukasi Nonformal, 1(2).
- Gani, M.R., Bernhard, T., & Irvan, T. (2018). *Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinar Karya Cahaya (Skc) Gorontalo*. Jurnal Emba, 6(4).
- Hasibuan, D.Z., Nur, A.B.R. (2022). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Atau Perusahaan*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan, 3(3).
- Hidayat, W., Muhammad, O., Muhammad, D., & Bimansyah, P.D. (2020). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam, 14(1).
- Hasil Wawancara Dengan Salah Satu Karyawan, PT. ANJ Binanga Desa Simangambat Julu. Pukul 09 : 00 Wib, Kamis 13 Mei 2023.
- Hikmatin, Putri. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nalagareng Resources*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Hlm. 22-23.
- Ms, M. Zahari, Fakhrol, R.Y., & A., Irfani. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepemimpinan Dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Di Biro Umum Setda Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen Dan Sains, 5(2).
- Manery, B.R., Victor, P. K. Lengkong & Regina, T.S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara*. Jurnal Emba, 6 (4).
- Maulida, A.R., Ikhwan, H., & Fahmi, I. (2018). *Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional*. Jurnal Ekonomi Syariah, 5(1)
- Meutia, Kardinah I., Cahyadi H. (2019). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". 4(1).Hlm. 121.
- Muis, M.R. (2018). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". 1(1). hlm.11.

- Mattayang, B. (2019). *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*. Jemma, 2(2).
- Putro, P.U.W., (2018). *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2).
- Rizky, M. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 3(3).
- Rahayu, D.R.P., Marliyah, & Rahmat, D.H. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Efikasi Diri Terhadap Inovasi Dalam Berwirausaha Pasca Pandemi Covid-19 Pada Sektor Ekonomi Kreatif Di Kota Medan*. Jurnal Imagine, 2(2).
- Sari, I.S.J. (2019). *Hakekat, Dinamika Organisasi, Dan Fungsi Pemimpin Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jurnal Ilmiah Iqra', 13(1).
- Suhartini, T. (2020). *Implementasi Kepemimpinan Otentik Dan Person-Organisation Fit Serta Hubungannya Dengan Kontrak Psikologis Dan Komitmen Organisasional Islami*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, 10(2).
- Syam, A.R. (2017). *Urgensi Budaya Organisasi Untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Educan, 2(1).
- Wijaya, P.H., Christina, C.W., & Danchichi, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinansituasional, Budaya Organisasidan Kompensasi Terhadap Kinerja*. Jurnal Ekonomi, 23(3).
- Wahyuni, F., & Suci, M.A. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Prespektif Al-Qur'an Dan Alhadist*. Jurnal Studi Islam Dan Humaniora, 2(2).
- Yudha, R.I. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi*. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 9(2).