



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUD PADANGAN KABUPATEN
BOJONEGORO**

Indah Ratna Sari¹ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun indahratna190@gmail.com	Satrijo Budi Wibowo² Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun satrijobudiwibowo@yahoo.com
Nur Wahyuning Sulistyowati³ Pendidikan Akuntansi FKIP Universitas PGRI Madiun nurwsulistyowati@gmail.com	

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro. 2) Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro. 3) Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan; komitmen organisasi; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Saat ini pertumbuhan perkembangan perekonomian di Indonesia berkembang semakin pesat, sehingga persaingan antar para pengusaha juga semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan manufaktur maupun perusahaan jasa dituntut untuk beroperasi seefektif mungkin, serta meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya. Sumber daya manusia salah satu faktor yang menunjang keberhasilan perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dijalankan oleh manusia.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

Terkait dengan hal tersebut perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan semaksimal mungkin.

Menurut Mangkunegara (2013:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2010:60) pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Dalam kaitannya tersebut yang menjadi tolak ukur atas keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja karyawan. Zaman sekarang ini semua organisasi kesulitan dalam menilai kinerja karyawan, apakah sudah efisien atau belum. Ada berbagai untuk penentuannya. Biasanya suatu organisasi melakukan penilainya berdasarkan absensi kehadiran, dengan seperti itu akan tampak mana karyawan yang sudah bertanggung jawab atau belum. Selain itu faktor utama juga terletak pada gaya kepemimpinan pada suatu organisasi.

Menurut Thoha (2016:302) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hal ini bahkan pengaruh terbesar dari penilaian untuk para karyawan. Mengapa demikian, karena seorang pemimpin itu ibarat tiang penyangga dalam sebuah rumah jika tiang penyangga tersebut benar-benar kokoh ketika ada angin kencang pun pasti sebuah rumah tersebut akan tetap berdiri dengan kokoh, dan sebaliknya.

Maka dari itu tugas seorang pemimpin harus bisa memposisikan dirinya menjadi atasan dengan penuh pertanggungjawaban, mampu menumbuhkan kepercayaan, dan mampu memberikan wawasan yang berpengaruh terhadap kinerja. Seluruh gaya kepemimpinan dari seorang atasan akan selalu dicontoh para bawahan. Ketika seorang atasan memberikan contoh perilaku-perilaku yang tidak baik tidak menutup kemungkinan kalau bawahannya pun juga sama melakukan hal tersebut, tetapi jika perilaku-perilaku yang dicontohkan baik bawahan pun akan menyesuaikan. Selain itu tugas seorang pemimpin harus tegas kepada bawahan atau karyawannya, karena sangat menentukan kualitas kinerja karyawan dan mendorong meningkatnya komitmen organisasi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Maka di dalam organisasi harus menanamkan sebuah komitmen yang tinggi agar kerjasama organisasi



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

tersebut berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan di dalam perusahaan harus sangat diperhatikan. Karena pada dasarnya seseorang bekerja didasarkan pada kebutuhan dan tujuan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Bagi seorang pemimpin harus selalu bisa memberikan motivasi dan semangat kepada para karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agar para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka. Dengan demikian para karyawan akan berusaha secara terus menerus untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

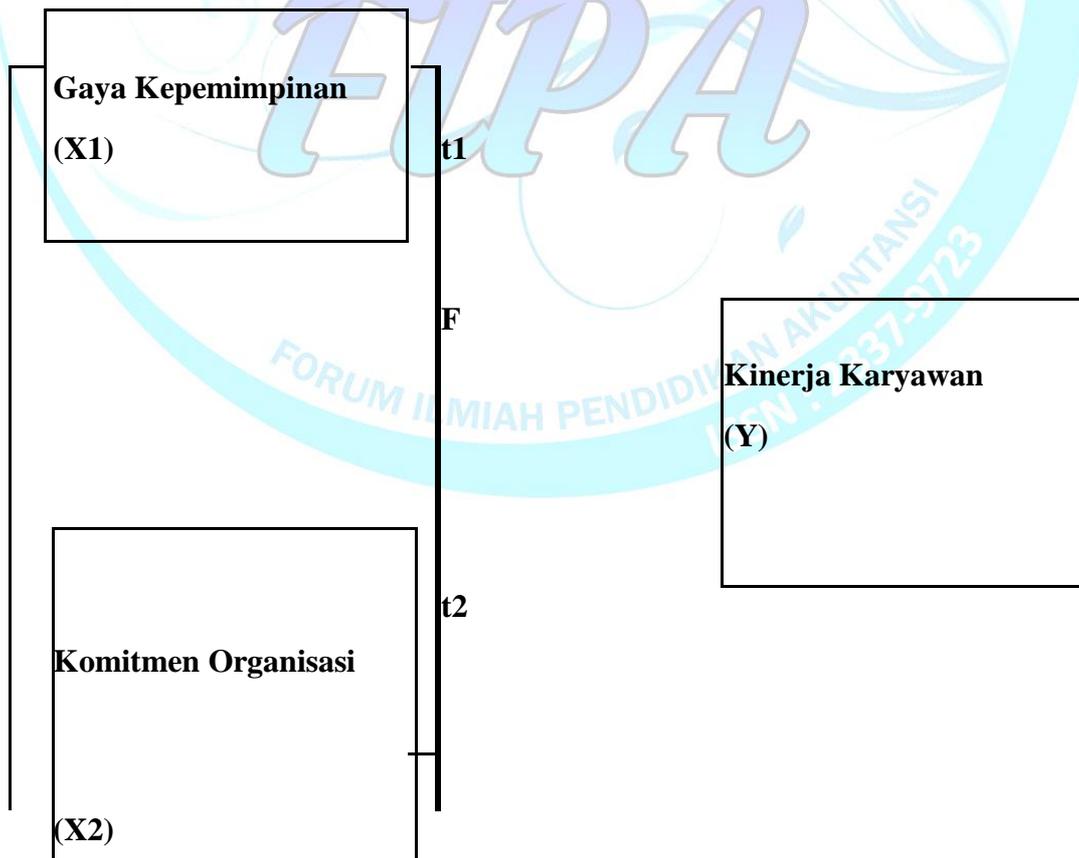
Demikian halnya dengan Rumah Sakit Padangan. Organisasi ini bergerak di bidang jasa pelayanan, yaitu pelayanan dalam penyembuhan penyakit, rawat inap, dan bersalin. Dengan adanya gaya kepemimpinan dan sebuah komitmen yang tinggi ini diharapkan dengan penerapan berupa adanya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan. Penerapan ini terlihat dari proses pengambilan keputusan yang dilakukan dengan mendengarkan suara karyawan yang efektif dan efisien. Pemimpin harus mampu memberikan contoh kepada bawahannya, memastikan bahwa para bawahannya termotivasi dan bisa menciptakan kondisi yang memberikan keuntungan bagi perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat lagi.

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro secara parsial maupun simultan. Waktu penelitian ini dimulai bulan maret-juli 2018. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia kaitannya dengan kinerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Bagi penulis agar lebih memahami dan menjadi pembelajaran untuk lebih mengetahui tentang gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, bagi perusahaan agar hasil penelitian diharapkan agar memberikan informasi bagi perusahaan di dalam menyikapi masalah dalam hal kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan, dan bagi perguruan tinggi sebagai tambahan informasi dan referensi bagi perpustakaan Universitas PGRI Madiun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010:8) pengertian penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Desain penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Menurut Sugiyono (2010:37) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan satu variabel terikat (variabel yang dipengaruhi). Berikut desain penelitian untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat:





FORUM ILMU
PROGRAM STUDI
UNIVERSITAS

KANTORAN
KANTORAN-FKIP
UNIVERSITAS



Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

= Secara Parsial



= Secara Simultan

Model tersebut menggambarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Padangan baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro yang berjumlah 140 orang sedangkan jumlah sampelnya adalah 103. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data guna memperoleh jawaban permasalahan penelitian. Metode analisis data merupakan cara yang digunakan untuk mengolah data yang terkumpul sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan perhitungan Uji SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) for windows 22.0 adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standart deviasi varian, maksimum, minimum, sum, range,

kurtosis, dan *skewness*, (Ghozali, 2016:19). Dalam penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan yaitu nilai rata-rata (*mean*).

2. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reabilitas. Menurut Sugiyono (2010:267). Dalam hal ini perlu dibedakan antara hasil penelitian yang valid dan reliable dengan instrumen yang valid dan reliable. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. a. Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014:83) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Hasil *r* hitung dibandingkan dengan *r* tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi product moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

Rumus:

$$=^2$$

Dimana:

= riabilitas internal seluruh instrumen

= korelasi

3. Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensikan) untuk populasi dimana sampel diambil (Sugiyono, 2017:23). Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Untuk itu teknik analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel *independent* yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) di RSUD Padangan. Olah data menggunakan software SPSS. Persamaan regresi yang digunakan sebagai berikut (Purwito, 2011:109).

Rumus regresi berganda:

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

b₂X₂

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan X₂ =

Komitmen Organisasi α = nilai

konstanta

b₁,b₂ = koefisien regresi

2

□ e

e = error

Pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 5\%$.

4. Uji Hipotesis

Teknik analisa dengan menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji hipotesis yang terdiri dari:

- a. Uji t (secara parsial), pengujian dilakukan pada toleransi kesalahan (α) = 0,05. Menurut Purwito (2011:116-117) rumus untuk menghitung nilai korelasi secara parsial sebagai berikut:

$$r_{YX1.X2} = \frac{r_{YX1} - r_{YX2}r_{X1X2}}{\sqrt{1 - r_{YX2}^2 - r_{X1X2}^2 + 2r_{YX2}r_{X1X2}r_{YX1}}}$$

Dan

$$r_{YX2.X1} = \frac{r_{YX2} - r_{YX1}r_{X1X2}}{\sqrt{1 - r_{YX1}^2 - r_{X1X2}^2 + 2r_{YX1}r_{X1X2}r_{YX2}}}$$

Keterangan :

$r_{YX1.X2}$ = koefisien korelasi antara Y dan X1 serta X2 konstan. $r_{YX2.X1}$

= koefisien korelasi antara Y dan X2 serta X1 konstan. Dimana :

$$r_{YX1} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{YX2} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r_{X1X2} = \frac{\frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}}}{\sqrt{\frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}}}$$

1) Kriteria pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

H₀: $b_1, b_2 = 0$; (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan).

H₁: $b_1, b_2 \neq 0$; (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan).

1) Kriteria penolakan dan penerimaan H₀:

H₀ ditolak jika diperoleh Significant t hitung $\leq 0,05$ H₀ tidak ditolak jika significant t hitung $\geq 0,05$.

b. Uji F (secara simultan), pengujian dilakukan pada toleransi kesalahan (α) = 0,05. Adapun rumus untuk melakukan uji secara simultan menurut Purwito (2011:115) sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2(N - K - 1)}{k(1 - R^2)}$$

$$k(1 - R^2)$$

Keterangan :

N = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel

R = koefisien korelasi

Dimana :

R =

$$R = \frac{\sum Y_i X_i - \frac{1}{n} \sum Y_i \sum X_i}{\sqrt{(\sum Y_i^2 - \frac{1}{n} (\sum Y_i)^2) (\sum X_i^2 - \frac{1}{n} (\sum X_i)^2)}}$$



**THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN**

√ _____
2



Adapun langkah uji F ini adalah sebagai berikut :

1) Merumuskan hipotesis statistik yang digunakan :

H₀: $b_1, b_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RSUD Padangan.

H₁: $b_1, b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RSUD Padangan.

2) Kriteria penolakan dan penerimaan H₀ :

H₀ ditolak jika diperoleh Significant F hitung $\leq 0,05$ H₀ tidak ditolak jika significant F hitung $\geq 0,05$.

c. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Selanjutnya untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R²). Dengan kata lain, nilai koefisien R² digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi-variabel dependennya. Jika R² diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar atau mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen semakin besar. Ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel dependennya. Sebaliknya jika (R²) semakin kecil atau mendekati 0 (nol) maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel dependen semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel dependennya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R²) berada diantara 0 dan 1 atau $0 \leq (R^2) \leq 1$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian

1. Uji Validitas

a. Gaya kepemimpinan

Berdasarkan pengujian validitas pada data gaya kepemimpinan diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan pada instrumen gaya kepemimpinan dikategorikan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. dari output SPSS yang menunjukkan bahwa semuanya berada di bawah nilai 0,05. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji validitas pada instrumen gaya kepemimpinan dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpin (X1)

Item	<i>Correted Item Total Correlatio n</i>	Nilai rtabel minimal	Hasil
Gaya kepemimpinan1	0,610	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan2	0,617	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan3	0,477	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan4	0,617	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan5	0,767	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan6	0,668	0,1630	Valid

Gaya kepemimpinan7	0,617	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan8	0,724	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan9	0,662	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan10	0,609	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan11	0,716	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan12	0,643	0,1630	Valid
Gaya kepemimpinan13	0,733	0,1630	Valid

a. **Komitmen organisasi**

Berdasarkan pengujian validitas pada data komitmen organisasi diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan pada instrumen komitmen organisasi dikategorikan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. dari output SPSS yang menunjukkan bahwa semuanya berada di

bawah nilai 0,05. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji validitas pada instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

Item	<i>Correted Item Total Correlatio n</i>	Nilai rtabel minimal	Hasil
Komitmen organisasi1	0,607	0,1630	Valid
Komitmen organisasi2	0,652	0,1630	Valid
Komitmen organisasi3	0,729	0,1630	Valid
Komitmen organisasi4	0,432	0,1630	Valid
Komitmen organisasi5	0,552	0,1630	Valid
Komitmen organisasi6	0,434	0,1630	Valid
Komitmen organisasi7	0,597	0,1630	Valid
Komitmen	0,619	0,1630	Valid

organisasi8

Komitmen	0,661	0,1630	Valid
----------	-------	--------	-------

organisasi9

Komitmen	0,697	0,1630	Valid
----------	-------	--------	-------

organisasi10

b. Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian validitas pada data kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa semua butir pernyataan pada instrumen kinerja karyawan dikategorikan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai Sig. dari output SPSS yang menunjukkan bahwa semuanya berada di bawah nilai 0,05. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji validitas pada instrumen kinerja karyawan dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	<i>Correted Item Total Correlatio n</i>	Nilai rtabel minimal	Hasil
Kinerja karyawan 1	0,593	0,1630	Valid
Kinerja karyawan 1	0,686	0,1630	Valid
Kinerja karyawan 1	0,621	0,1630	Valid

karyawan3

Kinerja	0,591	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan4

Kinerja	0,749	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan5

Kinerja	0,661	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan6

Kinerja	0,625	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan7

Kinerja	0,665	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan8

Kinerja	0,702	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan9

Kinerja	0,650	0,1630	Valid
---------	-------	--------	-------

karyawan10

2. Uji Reliabilitas

a. Gaya kepemimpinan

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada data gaya kepemimpinan diperoleh hasil bahwa instrumen gaya kepemimpinan dikategorikan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari output SPSS yang menunjukkan nilai di atas 0,6. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji reliabilitas pada instrumen gaya kepemimpinan dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
Gaya Kepemimpinan	0,884	Reliabel

b. Komitmen organisasi

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada data komitmen organisasi

diperoleh hasil bahwa instrumen komitmen organisasi dikategorikan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari output SPSS yang menunjukkan nilai di atas 0,6. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji reliabilitas pada instrumen komitmen organisasi dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil
1.	Komitmen Organisasi	0,804	Reliabel

c. Kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada data kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa instrumen kinerja karyawan dikategorikan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha dari output SPSS yang menunjukkan nilai di atas 0,6. Hasil perhitungan SPSS terhadap uji reliabilitas pada instrumen kinerja karyawan dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Variabel	Cronbach	Hasil
-----------------	-----------------	--------------

Alpha

Kinerja Karyawan	0,845	Reliabel
------------------	-------	----------

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t merupakan uji statistik untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini digunakan untuk menjawab rumusan masalah pertama dan kedua. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 23.0 diperoleh hasil uji t, sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Uji t

Variabel	t	F	Sig
Gaya Kepemimpinan	2,255	1,9839	0,026
Komitmen Organisasi	4,362	1,9839	0,000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23.0

Tabel 4.14. di atas menunjukkan bahwa dari dua variabel bebas dalam penelitian ini semua memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05. Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,026. Variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti t lebih besar dari t_{table} , artinya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

1) **Hipotesis 1, gaya kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai b adalah sebesar 0,116. Nilai ini digunakan untuk menentukan garis regresi linier antara variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja karyawan. Garis regresi linier untuk hipotesis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah $\hat{y} = 0,116x$. Hasil ini memberikan makna bahwa apabila nilai $x = 0$ maka nilai $\hat{y} = 0$. Kenaikan sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya \hat{y} sebesar 0,116 satuan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai *signifikansi* adalah sebesar 0,026. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini diketahui

bahwa nilai $0,026 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan.

2) **Hipotesis 2, komitmen organisasi (X2)**

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai b adalah sebesar 0,457. Nilai ini digunakan untuk menentukan garis regresi linier antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Garis regresi linier untuk hipotesis pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $\hat{y} = 0,457x$. Hasil ini memberikan makna bahwa apabila nilai $x = 0$ maka nilai $\hat{y} = 0$. Kenaikan sebesar 1 satuan akan menyebabkan meningkatnya \hat{y} sebesar 0,457 satuan.

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai *signifikansi* adalah sebesar 0,000. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil ini diketahui bahwa nilai $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan.

Hasil perhitungan hipotesis 1 secara rinci dapat dilihat pada lampiran.

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.301	5.128		2.789	.006
X1	.166	.074	.202	2.255	.026
X2	.457	.105	.390	4.362	.000

a. Dependent Variable: Y

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji F. Perhitungan untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan SPSS versi 23.0 dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14. Hasil Uji F

Variabel	f_h		Sig
Gaya Kepemimpinan	13,654	3,09	0,000
Komitmen Organisasi			

Berdasarkan tabel 4.14. di atas, maka dapat diketahui nilai f_h adalah sebesar 13,654 > nilai yaitu 3,09. Taraf signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. Hal ini berarti hipotesis nol (H_0)

ditolak dan hipotesis alternatif () diterima. Dengan demikian gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

1) Persamaan garis regresi

Berdasarkan perhitungan yang sudah dilakukan, didapatkan nilai $a = 14,301$, nilai $b_1 = 0,116$ dan nilai $b_2 = 0,457$. Ketiga nilai ini digunakan untuk menentukan persamaan garis regresi linier ganda. Persamaan garis regresi linier ganda adalah $\hat{y} = 14,301 + 0,116x_1 + 0,457x_2$. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila nilai x_1 dan nilai x_2 adalah 0, maka nilai \hat{y} adalah 14,301.

2) Hasil hipotesis

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier ganda yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai Sig. pada tabel Anova menunjukkan angka 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa, nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan. Hasil perhitungan hipotesis 3 secara rinci dapat dilihat pada lampiran.

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	382.617	2	191.309	13.65	.000b
Regression				4	
Residual	1401.091	100	14.011		
Total	1783.709	102			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

3) Koefisien determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independen terhadap variasi variabel dependennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi, nilai R^2 adalah sebesar 0,215. Nilai ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23.0 diperoleh hasil perhitungan R^2 sebagai berikut:

Tabel 4.15. Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2)

Variabe	h	
Gaya Kepemimpinan	0,215	0,1630
Komitmen Organisasi		

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 23.0

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.463a	.215	.199

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,026, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima, jadi terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan.

Persamaan garis regresi yang didapatkan adalah $\hat{y} = 0,116x$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila nilai x dinaikkan 1 satuan, maka nilai \hat{y} akan naik sebesar 0,116 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah nilai gaya kepemimpinan, maka semakin rendah pula nilai kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengawasi bawahannya sehingga mereka bertindak dan berperilaku seperti yang diharapkan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Seorang pemimpin dalam mencapai tujuan dan visi kedepan harus meningkatkan kewibawaan, bersikap baik, ramah, dan menghormati bawahan, agak tidak ada kesalahpahaman antara satu sama lain.

Dengan terlaksananya kepemimpinan yang jelas dan realistis, maka akan mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan serta semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh hasil yang maksimal.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dimana nilai ini lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_a) diterima, jadi terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di RSUD Padangan.

Persamaan garis regresi yang didapatkan adalah $\hat{y} = 0,457x$. Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa apabila nilai x dinaikkan 1 satuan, maka nilai \hat{y} akan naik sebesar 0,457 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila semakin rendah nilai komitmen organisasi, maka semakin rendah pula nilai kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah sikap dalam diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan keyakinan, kepercayaan, dan tanggungjawab dalam memihak dan mempertahankan keanggotaannya di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini, seorang karyawan harus bisa mengendalikan dirinya sendiri untuk selalu menjaga komitmen atau memiliki

komitmen yang tinggi dan menjalin suatu kekompakan satu sama lain, agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis, sehingga karyawan tidak akan mempunyai niat untuk pindah atau keluar dalam organisasi yang telah mereka bangun dengan susah payah dalam waktu yang cukup lama.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan garis regresi linier yang didapatkan adalah $\hat{y} = 14,301 + 0,116 x_1 + 0,457 x_2$. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diartikan bahwa apabila nilai x_1 dan nilai x_2 adalah 0, maka nilai \hat{y} adalah sebesar 14,301. Apabila nilai x_1 konstan, maka nilai \hat{y} akan naik sebesar 0,457 satuan. Apabila nilai x_2 konstan, maka nilai \hat{y} akan naik sebesar 0,116 satuan. Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan nilai komitmen organisasi, maka semakin tinggi pula nilai kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah nilai gaya kepemimpinan dan nilai komitmen organisasi, maka semakin rendah pula nilai kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD padangan. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memberikan kontribusi atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 21,5%, sedangkan sisanya sebesar 78,5%, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel yang lain.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Terry dalam Edy Sutrisno

(2016) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Pendapat lain yang dapat menguatkan hasil penelitian ini adalah menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016) yang mengemukakan bahwa komitmen merupakan kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok, atau organisasi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan oleh pelaku usaha yang memiliki karyawan, agar karyawannya memiliki kinerja yang

baik. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



SIMPULAN

Gaya kepemimpinan mampu meningkatkan kreatifitas dan kualitas kinerja pada karyawan RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diberikan pemimpin kepada karyawan, maka kreatifitas dan kualitas kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Komitmen organisasi dapat meningkatkan kekompakkan yang terjalin pada setiap pekerjaan yang telah dikerjakan karyawan RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro. Semakin tinggi tingkat komitmen yang terjaga dalam setiap diri karyawan, maka semakin kompak juga tingkat kinerja dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang didasari dengan tingginya komitmen di dalam diri setiap individu mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan RSUD Padangan Kabupaten Bojonegoro.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Afabeta.
- Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, I, T. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, P.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Purwito, D. R. A. (2011). *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis Untuk Bidang Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*. Ngawi : LPM Universitas Soerjo.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- . (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.



THE 11th FIPA
FORUM ILMIAH PENDIDIKAN AKUNTANSI
PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AKUNTANSI-FKIP
UNIVERSITAS PGRI MADIUN

. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Thoha, M. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Sujarweni, W, V. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT. Pustaka Bar

