

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BPR LESTARI MADIUN)**Duwi Endang Puspitasari¹⁾, Robby Sandhi Dessyarti²⁾****¹Universitas PGRI Madiun****²Universitas PGRI Madiun*****Abstract***

This research aims to determine the influence of leadership style, work culture and work environment on organizational commitment (case study of BPR Lestari Madiun employees). There are four variables that the author wants to examine, namely democratic leadership style (X1), work culture (X2), work environment (X3) and organizational commitment (Y). The type of research used in this research is a quantitative approach. In research assistance using linear multiple regression techniques with SPSS (Statistical Product and Service Solution) software version 25. Sampling used the Non Probability Sampling technique. The sample used was 81 respondents. Based on the significant results of 0.05: (1) Democratic leadership style has a significant effect on organizational commitment. The nillail thitung selbelsar value was obtained 6.892 more than lttabell 1.990 and nillail Silg. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H1 is rejected. (2) Work culture has a significant effect on organizational commitment. Obtained nillail thitung selbelsar 7.921 more than l ttabell 1.990 and nillail Silg. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H2 is rejected. (3) The work environment has a significant effect on organizational commitment. The titulng selbelsar value was obtained at 7.672 which is greater than the ttabell value of 1.990 and the Sig value. (0.000) < 0.05 then H0 is rejected and H3 is accepted

Keywords: *Democratic Leadership Style, Work Culture, Work Environment and Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada karyawan BPR Lestari Madiun). Terdapat empat variabel yang penulis ingin teliti yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X1), budaya kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan komitmen organisasi (Y). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Pengambilan sampel menggunakan teknik Non Probability Sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil signifikan 0,05 : (1) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh nilai nilai t_{hitung} sebesar 6,892 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. (2) Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,921 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,672 lebih besar dari t_{tabel} 1,990 dan nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Pada perkembangannya Indonesia tidak lepas dari masyarakat yang selalu bekerja keras dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarsi, 2018). Perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang industri tersebut harus siap untuk menghadapi tingginya tingkat persaingan jika ingin tetap bertahan dan dapat terus meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Seiring dengan itu perusahaan dituntut pula untuk meningkatkan kinerja dengan upaya-upaya mengatur segala sistem yang menjadi profesional. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan (N. S. Anggraini & Rosidin, 2021).

Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satunya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pekerja (Rochim & Setyanugraha, 2021). Tercapainya kinerja perusahaan yang unggul maka perusahaan akan mengetahui secara lebih spesifik dan mendalam terutama keinginan serta kebutuhan karyawan yang menjadi dasar tercapainya kinerja organisasi yang baik. Untuk mendukung persaingan perusahaan harus mengoptimalkan bidang sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya yang dimana dalam menggerakkan bawahannya dengan padangan bahwa makhluk yang mulia adalah seorang manusia (Fahri et al., 2022). Menurut Ferils & Utami (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang dapat mewadahi semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pimpinannya. Sedangkan menurut Khumaira & Muhid (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan model kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin yang menjadikan kerjasama tim sebagai hal utama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra, (2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada komitmen karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abdillah *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh pada komitmen karyawan.

Permasalahan karyawan yang sangat mendasar dalam bekerja di perusahaan atau organisasi adalah bahwa satu karyawan memiliki tingkat komitmen yang berbeda dari karyawan lainnya. Komitmen organisasi sangat penting untuk pemahaman dan kreasi. Di semua tingkatan dan tingkatan organisasi, terjadinya komitmen organisasi serta persatuan dan kerja sama antar individu terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saragih & Suhendro, (2020) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Sependapat dengan hasil penelitian yang

dilakukan oleh Ghorbanhosseini (2013) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Utomo (2021) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Syifa *et al.* (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Sedangkan menurut Syamsibar, (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja berpengaruh tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh pada komitmen yang ada pada para karyawan.

Faktor penting lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan komitmen karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen (Budihardjo *et al.*, 2017). Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Pratama & Wismar'ain, 2018). Lingkungan kerja memiliki peran penting seperti halnya suasana nyaman dan kondusif secara fisik atau non fisik menyebabkan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik sehingga hasil kerja dapat diharapkan menjadi lebih baik secara terus menerus dan konsisten (Nahda *et al.*, 2022).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. BPR Lestari Kota Madiun dimana seorang pimpinan memberikan keputusan melibatkan bersama, saat terdapat kendala dalam penarikan kredit pimpinan akan melakukan musyawarah bersama atau nasabah lama melakukan pengajuan kredit kembali, mampu mendengarkan kritik, saran dan pendapat bawahan. Namun, masih merasakan sangat tidak nyaman bagi para karyawan saat bekerja. Menunjukkan bahwa karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dan budaya kerja tinggi tentu berbeda dengan karyawan yang memiliki komitmen organisasi dan budaya kerja rendah. Karyawan yang komitmen organisasi dan budaya kerja tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absensi, rendahnya tingkat keluar masuknya karyawan, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung pula. Jadi komitmen organisasi dan budaya kerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat menjalankan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan efisien. Selain itu gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan kepada para karyawan di BPR Lestari Madiun juga berdampak signifikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di BPR Lestari Madiun yakni gaya kepemimpinan demokratis.

Kinerja karyawan tersebut dalam menangani setiap kebutuhan maupun permasalahan masyarakat terkait program perbankan seperti halnya melakukan proses pendaftaran awal atau

pembukaan kredit, perbaikan data bermasalah, pemberian informasi, turut menunjang citra dan nama baik perusahaan di mata masyarakat, khususnya masyarakat di wilayah Madiun. Hal ini berdampak juga pada komitmen organisasi yang ada pada setiap karyawan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi adanya perbedaan research gap pada penelitian terdahulu yang berbeda, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Karyawan BPR Lestari Madiun)”**.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu (Ariani et al., 2020). Sependapat dengan Iswandi *et al.*, (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat korelasi manusia memandang dirinya sendiri dengan pekerjaan di dalam sebuah lembaga itu. Menurut Gabriella *et al.* (2019) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Hamdan *et al.* (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya. Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya tersebut terkadang disebut sebagai gaya kepemimpinan yang terpusat pada anak buah, kepemimpinan dengan adanya kesederajatan, kepemimpinan partisipatif atau konsultatif. Pemimpin yang berkonsultasi kepada anak buahnya dalam merumuskan suatu tindakan putusan bersama.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan perilaku yang seharusnya seorang anggota akan mau berpartisipasi, bila yang bersangkutan mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat terhadap dirinya, dan cara organisasi itu dalam mencapai tujuan (Ali et al., 2022). Menurut Herwanto & Radiansyah, (2022) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Silvia & Cipta, (2019) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga anggota organisasi mampu memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen (Budihardjo et al., 2017). Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana produk perusahaan dihasilkan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Pratama & Wismar'ain, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif. Penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Penelitian ini dilakukan PT. BPR Lestari Madiun terletak di Pandean, Kec. Taman, Kota Madiun, Jawa Timur 63128. PT. BPR Lestari Madiun merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. Data Pengambilan subjek dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas dan uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, selain itu juga menggunakan analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Kuesioner terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis, 14 pertanyaan untuk variabel bebas budaya kerja, 10 pertanyaan untuk variabel bebas lingkungan kerja dan 10 pertanyaan untuk variabel terikat komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan tabel hasil uji validitas, maka korelasi setiap butir pertanyaan lebih besar dari pada r_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $r_{\text{tabel}} = 0,2158$ maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan semua variabel dapat dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)

<i>Item Variabel</i>	<i>Nilai r_{hitung}</i>	<i>Nilai r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
X _{1.1}	0,450	0,2158	Valid
X _{1.2}	0,700	0,2158	Valid
X _{1.3}	0,499	0,2158	Valid
X _{1.4}	0,527	0,2158	Valid
X _{1.5}	0,627	0,2158	Valid
X _{1.6}	0,637	0,2158	Valid
X _{1.7}	0,630	0,2158	Valid
X _{1.8}	0,556	0,2158	Valid
X _{1.9}	0,458	0,2158	Valid
X_{1.10}	0,764	0,2158	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 1, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2158), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel budaya kerja yaitu:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X_2)

<i>Item Variabel</i>	<i>Nilai r_{hitung}</i>	<i>Nilai r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
X _{2.1}	0,450	0,2158	Valid
X _{2.2}	0,700	0,2158	Valid
X _{2.3}	0,499	0,2158	Valid
X _{2.4}	0,527	0,2158	Valid
X _{2.5}	0,637	0,2158	Valid
X _{2.6}	0,630	0,2158	Valid
X _{2.7}	0,556	0,2158	Valid
X _{2.8}	0,627	0,2158	Valid
X _{2.9}	0,499	0,2158	Valid
X _{2.10}	0,671	0,2158	Valid
X _{2.11}	0,556	0,2158	Valid
X _{2.12}	0,627	0,2158	Valid
X _{2.13}	0,676	0,2158	Valid
X_{2.14}	0,692	0,2158	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 2, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2158), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel lingkungan kerja yaitu:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

<i>Item Variabel</i>	<i>Nilai r_{hitung}</i>	<i>Nilai r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
X _{3.1}	0,527	0,2158	Valid
X _{3.2}	0,627	0,2158	Valid
X _{3.3}	0,637	0,2158	Valid
X _{3.4}	0,630	0,2158	Valid
X _{3.5}	0,556	0,2158	Valid
X _{3.6}	0,458	0,2158	Valid
X _{3.7}	0,764	0,2158	Valid
X _{3.8}	0,602	0,2158	Valid
X _{3.9}	0,499	0,2158	Valid
X_{3.10}	0,527	0,2158	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 3, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2158), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

4. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan *output SPSS* maka diperoleh nilai r_{hitung} (korelasi *product moment* pada kolom *Pearson Correlation*) untuk variabel komitmen organisasi karyawan yaitu:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (Y)

<i>Item Variabel</i>	<i>Nilai r_{hitung}</i>	<i>Nilai r_{tabel}</i>	<i>Keterangan</i>
Y _{1.1}	0,500	0,2158	Valid
Y _{1.2}	0,623	0,2158	Valid
Y _{1.3}	0,559	0,2158	Valid
Y _{1.4}	0,651	0,2158	Valid
Y _{1.5}	0,629	0,2158	Valid
Y _{1.6}	0,623	0,2158	Valid
Y _{1.7}	0,559	0,2158	Valid
Y _{1.8}	0,651	0,2158	Valid
Y _{1.9}	0,647	0,2158	Valid
Y_{1.10}	0,500	0,2158	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4, berdasarkan nilai r_{hitung} yang diperoleh dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} (0,2302), maka semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS versi 25 dengan menggunakan *Alpha Cronbach* > 0,7 (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji reliabilitas tersebut.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai Standar</i>	<i>Keterangan</i>
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X ₁)	0,782	0,7	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,821	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,867	0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi Karyawan (Y)	0,817	0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 6, diketahui bahwa semua variabel $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*, dimana instrumen dikatakan normal jika nilai sig. $\alpha > 0,05$ (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji normalitas tersebut.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	
	Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 6, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas $\alpha = 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), cara untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji multikolinearitas tersebut.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B		Beta				
1	(Constant)	,758	,706		-1,073	,286		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,855	,094	1,005	9,069	,000	,351	7,921
	Budaya Kerja	,493	,093	,462	-5,282	,000	,512	8,291
	Lingkungan Kerja	,665	,095	,532	7,013	,000	,671	7,092

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 7, diketahui hasil perhitungan bahwa nilai *Variance Influence Factor (VIF)* kedua variabel lebih kecil dari 10. Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $VIF < 10$. Dari ketiga variabel tersebut berarti tidak terdapat korelasi yang kuat di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Artinya, persoalan multikolinearitas di antara semua variabel bebas masih dapat ditolerir. Sedangkan nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), budaya kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $> 0,1$. Artinya, di antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas. Dengan demikian, dapat dilakukan uji regresi dengan hasil yang signifikan.

Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi digunakan untuk membuktikan apakah ada model regresi linear terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan sebelumnya (Ghozali, 2018). Apabila terjadi adanya autokorelasi maka terdapat adanya masalah dalam autokorelasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson*. Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan uji *Durbin Watson* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,942 ^a	,961	,971	1,22738	1,982

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan

Dari hasil uji autokorelasi diperoleh nilai *Durbin-Watson* adalah 1,982 sedangkan teori tabel *dw* dengan $\alpha = 0,05$, dengan jumlah data $n = 81$ serta $k = 4$ diperoleh nilai *dl* sebesar 1.5372 dan *du* sebesar 1.7438. Nilai *dw* berada pada daerah $du < d < 4-du$ yaitu $1,743 < 1,982 < 2,257$ dengan demikian dinyatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengecek didalam model regresi terjadi perbedaan *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual 1 pengamatan ke pengamatan lainnya tidak berubah, maka dikatakan Homoskedastisitas serta apabila tidak sama dikatakan Heteroskedastisitas. Model regresi yang bagus ialah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas yaitu:

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Sig. <i>Alpha</i>	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_1)	0,671	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Kerja (X_2)	0,827	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,792	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: *Output SPSS*

Diketahui bahwa probabilitas pada setiap variabel mempunyai angka yang lebih besar daripada 0,05 (*alpha*). maka, keputusannya yang diambil ialah H_0 diterima yakni tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018), analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat (Y) yang dijelaskan atau dihubungkan oleh dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Berikut hasil uji regresi linier berganda tersebut.

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,821	,736		1,073	,009
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,921	,194	1,005	6,892	,000
Budaya Kerja	,617	,193	1,462	7,921	,000
Lingkungan Kerja	,892	,178	1,293	7,672	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan

Sumber: *Output SPSS***Uji Parsial (Uji T)**

Uji parsial adalah uji statistik untuk koefisien regresi yang hanya satu koefisien regresi mempengaruhi variabel terikat (Y) (Ghozali, 2018). Berikut hasil uji parsial tersebut.

Tabel 11 Hasil Uji Parsial t (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,821	,736		1,073	,009
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,921	,194	1,005	6,892	,000
Budaya Kerja	,617	,193	1,462	7,921	,000
Lingkungan Kerja	,892	,178	1,293	7,672	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Karyawan

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa variabel kualitas produk (X_1) berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y). Variabel promosi (X_2) berpengaruh terhadap variabel keputusan pembelian (Y). Variabel *brand image* (X_3) berpengaruh terhadap keputusan pembelian (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji sebuah kemampuan model yang menjelaskan variasi variabel dependen. Dilihat dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan nilai sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 ^a	,829	,891	1,11357

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Output SPSS, 2021

Menurut Ghozali (2018) pengujian koefisien determinan pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25 dengan uji *Model Summary* pada kolom R^2 dan diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1), variabel budaya kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap komitmen organisasi karyawan (Y), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan demokratis, budaya kerja dan lingkungan kerja masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan prediksi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. A., Prayekti, & Herawati, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokrasi, Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Cafe Basa-Basi Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(3), 3283.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377.
- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inhutani – Iv Kabupaten Bener Meriah.

- Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (Juiim)*, 4(1), 11–22.
- Al Ihsan, M. A., Nasution, Z., & Ritonga, M. (2021). Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Kerja Dan Dampak Covid-19 Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Labuhanbatu. *Jurnal Emba*, 9(1), 628–636.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Budiardjo, P. H., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4145–4154.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- Fahri, F., Lubis, M. J., & Darwin, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Guru Pada Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3364–3372.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The Effect Of Organizational Culture, Teamwork And Organizational Development On Organizational Commitment: The Mediating Role Of Human Capital. *Utjecaj Organizacijske Kulture, Timskog Rada I Razvoja Organizacije Na Predani Rad U Organizaciji: Posrednička Uloga Ljudskog Kapitala.*, 20(6), 1019–1025.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Univertas Diponegoro.
- Hamdan, Chaniago, F., & Takriyanti, R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 7(1), 51–64.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *E-Qien*, 11(1), 1408–1418.
- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *Humanis: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan ...*, 13(2), 160–172.
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *Dialektika: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(1), 21–31.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management And Business Journal (Wmbj)*, 3(2), 75–84.

- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jemma | Journal Of Economic, Management And Accounting*, 2(2), 45.
- Mokodompit, S., Pangemanan, S., & Pinatik, S. (2022). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran , Komitmen Organisasi , Dan Motivasi Pada Kinerja Manajerial Pada Pt . Askes (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum (Ekonomi,Sosial,Budaya, Dan Hukum)*, 5(2), 799–806.
- Nahda, Hafel, M., Umar, Z., & Anfas. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Asn Di Provinsi Sulawesi Barat*. 5.
- Naibaho, T. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Cv. Himudo. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Vii, 2013–2015.
- Nasrullah, M. F. (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Pengaruhnya Erhadap Keterlekatan Karyawan: Literature Review. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 9258–9266.
- Northouse, P. G. (2020). *Kepemimpinan: Teori Dan Praktik*. Pt. Indeks Permata Puri Media.
- Oktavianti, D. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan)*. 3(March), 6.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *Bmaj: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48.
- Purwanto;, A., Asbari;, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen Dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi Iso 9001, Iso 14000 Dan Iso 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas*, 6(2), 158–166.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44.
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, 1(2), 49–57.
- Rosita, L. C., Asmike, M., & Dessyarti, R. S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Ngawi)*. 1–21.
- Sagala, A. I., Napitupulu, H. N. M., & Laia, T. (2022). *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Kerja Pandu Pada Pt Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. 2, 54–63.
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silvia, I. W. B., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh Masa Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(1), 115–127.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cv. Alfabeta.
- Syifa, N., Artiningsih, D. W., & Handini, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pegadaian Cabang Kayutangi Banjarmasin. *المجلة المصرية / علم النفس الإكلينيكي والإرشادي*, 1(10), 52–1).
- Tjahayuningtyas, A. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Keluhan Musculoskeletal Disorders (Msds) Pada Pekerja Informal. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 8(1), 1.
- Veronika, Siahaan, R. F. B., Lisa, Nugroho, N., & Ciamas, E. S. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pt Bukit Bintang Sawit Medan*. 549–552.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Zahari, M., & Ubaidillah. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.