



**PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. PERKASA ABADI LUWUK**

Oleh :

LA SAUDIN

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Luwuk

Jln. KH. Ahmad Dahlan No 79 Luwuk-Banggai Kode Pos 94711

Email: saudi.iraahim@gmail.com

HP = 082187021172

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai dan untuk menganalisis serta mengetahui apakah dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Metode penelitian kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode atau teknik penelitian yang dimaksudkan untuk medapatkan teori dari buku- buku / literatur dan tulisan –tulisan ilmiah yang mempunyai hubungan dengan pembahasan tulisan ini. Untuk metode penelitian menggunakan pendekatan metode penelitian lapangan (*Field Research*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan jalan melakukan kunjungan langsung kelokasi penelitian yaitu kantor CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai. Untuk mendapatkan data dengan teknik (*Accidental Sampling*) adalah pengumpulan yang dilakukan melalui kuesioner dan wawancara. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data berdasarkan dokumen – dokumen dan laporan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian ini dan penyebaran kuesioner. Dan Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi kerja (X1), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk, secara parsial variabel Gaya kepemimpinan (X2), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk, secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X3), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. variabel Komitmen organisasi (X3), memberikan pengaruh dominan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the variable work motivation, leadership style and organizational commitment partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance CV. Mighty Eternal Luwuk. Banggai Regency and to analyze and find out whether of the three variables which have the dominant influence on employee performance CV. Mighty Eternal Luwuk. Banggai Regency. The samples in this study were 52 employees of CV.

Mighty Eternal Luwuk. Library research method, which is a research method or technique that is intended to obtain theories from books / literature and scientific writings that have a relationship with the discussion of this paper. For research methods using the approach of field research (Field Research), the research method is carried out by direct visits to the research location namely the office of CV. Mighty Eternal Luwuk. Banggai Regency. To get data with technique (Accidental Sampling) is a collection conducted through questionnaires and interviews. Documentation, which is data collection based on documents and other written reports that are related to this research and the distribution of questionnaires. And the method of data analysis using multiple linear regression analysis method using SPSS. Based on the results of the study showed that partially work motivation variable (X1), had a positive and significant effect on employee performance (Y) on the CV. Perkasa Abadi Luwuk, partially the leadership style variable (X2), has a positive and significant influence on employee performance (Y) on the CV. Perkasa Abadi Luwuk, partially the Organizational Commitment variable (X3), has a positive and significant influence on employee performance (Y) on the CV. Mighty Eternal Luwuk. Organizational commitment variable (X3), provides a dominant and significant influence on Employee Performance (Y) on the CV. Mighty Eternal Luwuk. Banggai Regency.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style and Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Masalah nasional yang di hadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Jumlah sumberdaya manusia yang besar apabila dapat di daya gunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal di perlukan pendidikan yang berkualitas,penyediaan berbagai fasilitas social dan lapangan pekerjaan yang memadai.Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bangaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kinerja seorang karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan, untuk itu setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi,disiplin diri dan semangat kerja tinggi,sehingga jika prestasi kerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan yang dimana ia bekerja, bagi karyawan,tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti peningkatan gaji, mamperluas kesempatan untuk dipromosikan,menurunya kemungkinan untuk di demosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Akibatnya ia tidak susah dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatanya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan karyawan tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.Selain

itu, peranan tenaga kerja suatu perusahaan sangat penting karena tenaga kerja merupakan penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja perusahaan karena merupakan salah satu asset (kekayaan) perusahaan yang harus di pelihara dan di jaga dengan jalan memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Untuk menjaga agar karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan maka perusahaan harus tetap dapat memberikan kepuasan kerja bagi para karyawan dengan berusaha senantiasa memenuhi kebutuhan karyawan baik secara finansial maupun non finansial. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Berbagai cara di tempuh untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2006).

CV. Perkasa Abadi Luwuk, merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang perdagangan yang di kenal mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Namun fenomena yang terjadi di lapangan justru berbicara lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan selaku pelaksana sub bagian karyawan beliau menyatakan bahwa terjadi beberapa kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam hal kinerja karyawan. Hal ini di buktikan dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat ke kantor, rendahnya tingkat kehadiran karyawan ketika pimpinan tidak berada di tempat, banyak karyawan yang datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik yang di terapkan, sirkulasi surat keluar masuk yang kurang dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan. Dalam menjalankan aktivitas manajemen, selalu memerlukan orang lain sebagai tenaga operasional yang akan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah di tetapkan. Oleh karena itu manajemen harus dapat menggerakkan sekelompok manusia untuk bekerja dengan penuh kemauan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Akan tetapi setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, serta kebutuhan yang berbeda-beda seringkali upaya manajemen dalam menggerakkan orang lain mendapatkan berbagai hambatan dan kesulitan.

Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Hal tersebut di lakukan dengan pertimbangan bahwa sejauh mana pengaruh pemberian motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. dalam hal ini setiap perusahaan diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena perusahaan bergerak di bidang yang mengutamakan kualitas dan layanan. Untuk mengantisipasi berbagai hambatan dan kesulitan yang di alami oleh pihak manajemen tersebut di perlukan adanya pemberian motivasi. Motivasi merupakan salah satu factor yang penting, sebab dengan motivasi karyawan-karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Untuk memberikan motivasi kepada para

karyawan, terlebih dahulu seorang manajer harus mengetahui dorongan atau kebutuhan karyawan agar mau melakukan aktivitas tertentu. Menurut Luthans sebagaimana yang dikutip oleh Sudarmayanti (1995;56), menyebutkan bahwa "terdapat tiga unsur yang dapat membentuk motivasi, diantaranya kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*) dan tujuan (*goal*)". Selain itu, perlu dipahami juga bahwa karyawan yang satu sering berbeda dengan yang lainnya dimana perbedaan yaitu selain terletak pada kemampuan untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasi. Gaya Kepemimpinan sebagai salah satu pihak yang berkepentingan berada pada garis terdepan dalam mewujudkan perubahan karena dituntut dan diberi tanggung jawab berbagai pihak yang berkepentingan lainnya untuk menjalankan roda organisasi sedemikian rupa. Keberhasilan para pemimpin menanggapi perubahan yang terjadi memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan tuntutan perubahan tersebut. Komitmen organisasi (*Culture Organization*) menjadi penting artinya bagi seorang pemimpin. Meningkatkan prestasi kerja karyawan diperlukan perhatian terhadap faktor – faktor yang mempengaruhi dan memperhatikan para kinerja dari karyawan, antara lain dengan pengawasan dari setiap kepemimpinan. Setiap organisasi memiliki Komitmen organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti Komitmen organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai-nilai, sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk".

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk
2. Apakah variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk
3. Apakah dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk

TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk
2. Untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk
3. Untuk mengetahui apakah dari ketiga variabel tersebut manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Perkasa Abadi Luwuk

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai, yang berlokasi di jalan. Wolter Monginsidi No. 30 Luwuk Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan maret 2019

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk Kabupaten Banggai yang berjumlah 52 orang.apabila subjek peneliti kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian merupakan penelitian populas.

Sampel

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2010). Berdasarkan pendapat tersebut penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah populasi dibawah 100 orang responden yaitu 52 orang. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan metode sampel jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel .

Jenis dan Sumber data

1. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :
 - a. Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka. Adapun yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian, meliputi, sejarah singkat lokasi penelitian, visi dan Misi, tugas dan fungsi Karyawan, struktur organisasi
 - b. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah : keadaan karyawan terdiri dari kualifikasi jenis kelamin, kualifikasi pendidikan dan kualifikasi umur karyawan, dan hasil kuesioner

2. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :
 - a. Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil observasi dan wawancara dari responden yang menjadi penelitian yaitu pada karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Kabupaten Banggai
 - b. Data sekunder adalah data yang mendukung data primer yaitu segala bentuk data yang di diperoleh melalui informasi dalam data pustaka yakni berbagai macam bacaan baik berupa buku-buku, jurnal, tesis, artikel, internet dan berbagai hasil penelitian terkait dengan penelitian serta berbagai dokumen - dokumen yang ada relevansinya dengan permasalahan penelitian

Defenisi Operasional dan Pengukuran

1. Variabel Bebas (X), yaitu :

a. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan perfoman pekerjaan. Pengukuran menggunakan *skala likert* dengan Indicator menurut Edwin B. Flippo dalam melayu S.P Hasibuan (2003 : 163) adalah sebagai berikut :

- Upah yang layak
- Rasa aman dalam bekerja
- Hubungan kerja sama yang baik
- Penghargaan atas prestasi kerja
- Promosi Jabatan

b. Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan. Pengukuran menggunakan skala likert dengan indikator menurut Ishak Arep, Hendri Tanjung (2003) adalah sebagai berikut :

- Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan
- Adanya penghargaan dari atasan
- Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan
- Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi

c. Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen Organisasi adalah keadaan psikologis yang mengkarakterisasi derajat hubungan karyawan dengan organisasi, yang dapat menentukan bagaimana identifikasi karyawan dengan organisasi, kemauan dan tingkat keterlibatan karyawan sesuai dengan perannya untuk berusaha mencapai tujuan – tujuan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk loyal dan terus mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi yang diukur berdasarkan dimensi komitmen : afektif, berkelanjutan dan normatif (Meyer dan Allen, 1991) Indikator pengukuran Komitmen Organisasi berdasarkan dimensi komitmen adalah sebagai berikut:

1) Komitmenafektif

- a. Karyawan merasa bahagia bekerja dalam organisasi
- b. Karyawan menunjukkan rasa memiliki

2) Komitmen berkelanjutan

- a. Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih manarik
- b. Karyawan merasa rugi apa bila meninggalkan perusahaan

3) Komitmen normatif

- a. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia pada perusahaan
- b. Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dengan keuletan kerja. Jadi pada dasarnya Kinerja itu merupakan hasil yang tela dicapai dari suatu pekerjaan yang telah di buat. Pengukuran menggunakan skala likert dengan indikator menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124) adalah sebagai berikut.

- Kretivitas
- Ketelitian
- Ketepatan waktu
- Kemampuan mencapai target
- Kualitas hasil kerja

Meode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji *Validitas*

Uji*validitas* dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur (instrument) dapat mengkur apa yang diukur (Singarimbun, 1995). Dalam penelitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validitas ditemukan komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten

dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep.

Pengujian validitas dilakukan dengan beberapa langkah-langkah, antara lain (Singarimbun,1995) :

1. Mendefeniskan secara operasinal konsep yang akan diukur .
 2. Melakukan uji coba skala pengukuran dengan menggunakan responden.
 3. Mempersiapkan table jawaban.
 4. Menghitung korelasi.
- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauh mana suatu alat ukur dapat di percaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relative secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap *reliable*. Artinya suatu alat ukur yang di gunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

2. Metode analisis regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepemimpinan

X₃ = Budaya Organisasi

B₁-b₃ = Koefisien Regresi (Parameter)

b₀ = Konstanta (Intercept)

e_i = Faktor Kesalahan

Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5% dapat di uji dengan menggunakan uji-F dan uji-t melalui program SPSS 22.0

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian penyimpangan asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model yang di ajukan dalam penelitian ini dinyatakan lolos dari penyimpangan asumsi klasik Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji multikolidearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas. Analisis dapat dilakukan tergantung pada data yang ada. Masing – masing pengujian penyimpangan klasik adalah sebagai berikut

- a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah modelregresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika antar variabel bebas terdapat kolerasi yang cukup tinggi

dari R^2 maka terjadi kolerasi antar variabel bebas tersebut (Ghozali, 2006 :91). *Multikolinieritas* dapat diuji melalui nilai toleransi dengan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai VIF dapat dihitung dengan formula sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)} = \frac{1}{Toleransi}$$

- 1) Jika $VIF > 10$, terdapat persoalan multikolinieritas diantaravariabel bebas
- 2) Jika $VIF < 10$, tidak terdapat persoalan multikolinieritas diantaravariabel bebas

b. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat autokorelasi (Ghozali, 2006 : 95). Pengujian ini dilakukan Durbin-Watson (table DW Test), dasar pengambilan keputusan adalah :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Keterangan :

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif
- 2) Jika angka D-W di antara -2 samapai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du > d > 4-du$ dimana du adalah batas atas dan nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah autokorelasi jika kriteria $du > d > 4-du$ terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap maka terjadi *heteroskedastisitas*. Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* adalah dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Jika gambar membentuk pola tertentu maka ada masalah *heteroskedastisitas* dan jika tidak membentuk berarti tidak ada masalah *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2006 : 105).

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa Uji t dan Uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2006 : 110)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurannya mengatur item – item pernyataan yang di buat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Momen dari person. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai r) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing – masing dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r table (n=52; α =0,05)	Status
1	0.563	0,250	Valid
2	0.258	0,250	Valid
3	0.522	0,250	Valid
4	0.500	0,250	Valid
5	0.377	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1. Maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan table korelasi menurut Pearson (r table) untuk $n = 50$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) variabel kinerja karyawan berada antara 0,258 – 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r table 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner

prestasi kerja karyawan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r table (n=52; α =0,05)	Status
1	0.399	0,250	Valid
2	0.372	0,250	Valid
3	0.387	0,250	Valid
4	0.523	0,250	Valid
5	0.623	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 2. Maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan table korelasi menurut Pearson (rtable) untuk $n = 52$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,250 Nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) variabel motivasi kerja berada antara 0.372 - 0.623 Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r \text{ hitung} > r \text{ table } 0,250$ dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner prestasi kerja karyawan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r table (n=52; α =0,05)	Status
1	0.413	0,250	Valid
2	0.575	0,250	Valid
3	0.233	0,250	Valid
4	0.527	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 3. Maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan table korelasi menurut Pearson (rtable) untuk $n = 52$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,250 Nilai *Corrected Item Total*

Correlation(rhitung) variabel motivasi kerja berada antara 0.413 - 0.575Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r table 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner prestasi kerja karyawan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No Item	Corrected Item- Total Correlation (r hitung)	r table (n=52; α =0,05)	Status
1	0.206	0,250	Valid
2	0.464	0,250	Valid
3	0.393	0,250	Valid
4	0.363	0,250	Valid
5	0.363	0,250	Valid
6	0.502	0,250	Valid

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4. Maka diperoleh angka korelasi (rhitung) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan table korelasi menurut Pearson (rtable) untuk n = 52 pada taraf α 0,05 yaitu sebesar 0,250 Nilai *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) komitmen organisasi berada antara 0.363 - 0.502Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > r table 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner prestasi kerja karyawan adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* (*alpha Cronbach's*).dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R table yang akan dapat dicari degan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji realibilitanya dari setiap variabel yang di gunakan dalam peneitian ini, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	rtable	Status
Kinerja Karyawan	0.665	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0.702	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.636	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.644	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Dari table 4. Pengujian reliabilitas dengan metode alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan table ternyata $R_{hitung} > R_{table}$. Karena koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada koefisien reliabilitas table maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliable. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel Prestasi kerja 0.665, variabel motivasi 0.702, variabel kepemimpinan 0.636, variabel budaya organisasi 0.644. Suatu variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Suyoto, 2011 : 68). Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan nilai $r_{table} 0,60$ menunjukkan bahwa masing – masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien realibilitas masing – masing variabel lebih besar dari akumulatif r_{table} .

Pengujian Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil kousioner maka dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokkedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi –asumsi klasik sehingga di harapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan Uji t. maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya

1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk Kab. Banggai dengan melihat nilai F–hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Pengujian Secara Serempak (Uji –F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	158.269	3	52.756	28.638	.000 ^b
Residual	88.423	48	1.842		
Total	246.692	51			

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Data pada table 5. Diatas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 28.638, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2.694. Dengan demikian, nilai F-hitung > F- table atau $52.756 > 28.638$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependen . signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05 hal ini dapat di tarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Hasil uji t di dapatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara tidak signifikan secara individu (parsial) terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan, lebih dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($.0, 022 < 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan motivasi merupakan salah satu faktor yang tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan atau dengan kata lain motivasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak nyata

2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing – masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada table *coefficient* pada kolom sig (*significance*) jika probabilitas nilai t atau signifikan < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Regresi Tingkat Signifikansinya

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.165	2.237		.521	.605
1 Motivasi kerja (X1)	.311	.121	.293	2.567	.013
Gaya kepemimpinan (X2)	.250	.105	.245	2.367	.022
Komitmen organisasi (X3)	.384	.112	.412	3.433	.001

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada table diatas menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan komitmen organisasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari nilai t – table, hasil analisis juga menunjukkan dari ke ketiga variabel yang berpengaruh ternyata variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh dominan signifikan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk hal ini dapat dilihat dari nilai thitung komitmen organisasi 3.433 lebih besar dari thitung motivasi 2.567 dari nilai thitung kepemimpinan 2.367.

Selanjutnya pada table 6, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara statistic, hipotesis uji adalah

$H_0 ; \beta_1 = 0$ melawan $H_2 : \beta \neq 0$

Kriteria pengujian :

Jika F hitung < Ftabel atau $P > 0,05$ maka H_0 di terima

Jika F hitung > Ftabel atau $P < 0,05$ maka H_0 di tolak

$Y = 1.165 + 0,311 X_1 + 0.250 X_2 + 0,384 X_3$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini ::

1. Konstanta (b_0) = diperoleh nilai 1.165 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk dimana motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi bernilai konstant
2. Koefisien $b_1 = 0,311$ mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk koefisien b_1 tersebut signifikan dikarenakan nilai $p = 0.013$ lebih kecil dari 0,05 dapat dijelaskan bahwa jika ada peningkatan motivasi kerja dan variabel lainya constant, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk pengaruh variabel X_1 (motivasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah 0,311
3. Koefisien $b_2 = 0.250$ memiliki tanda positif yang akan menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk koefisien b_2 tersebut signifikan karena nilai $p = 0.022$ lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kepemimpinan karyawan dan variabel bebas lainya constant, maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Pengaruh variabel X_2 (Gaya kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja karyawan) adalah 0,0250

4. Koefisien $b_3 = 0,384$ memiliki tanda positif yang akan menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. koefisien b tersebut signifikan karena nilai $p = 0,001$ lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan komitmen organisasi karyawan dan variabel bebas lainnya constant, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk. Pengaruh variabel X_3 (komitmen organisasi) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah $0,384$

Berdasarkan kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada table dibawah ini

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.801 ^a	0.642	0.619

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah $0,642$ angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan Kinerja karyawan sebesar $64,2\%$ sedangkan sisanya $46,8\%$ dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak di libatkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Wildhan Said (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi, insentif dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan Pt telkomsel pada Divisi Service Quality Assurance Makassar. Hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa motivasi, insentif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel insentif memberikan pengaruh paling kuat dan dominan terhadap prestasi kerja sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

1. Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap prestasi kerja karyawan

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 21 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dengan r parsial $0,311$ dengan signifikansi $0,13$ yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. semakin baik motivasi kerja karyawan miliki maka peningkatan kinerja akan semakin baik pula. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, jadi motivasi karyawan sangat penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai

Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian industry pemasaran di perum unit I Jawa Tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel pelatihan dan motivasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8% variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Winardi (2002:99) mengatakan bahwa : “ kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan – tujuan keorganisasian, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk kebutuhan individual tertentu

Faktanya adalah di tempat penelitian menunjukkan motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat mempengaruhi peningkatan Kinerja dari karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. serta di harapkan dengan pemberian motivasi dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan yang dikehendaki

2. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. dari table kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan $P = 0.022 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.250. koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan yang diterima oleh karyawan maka Kinerja karyawan akan semakin baik pula. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai

Fadilla Andriani (2006) dengan judul penelitian “pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan red planet hotel Makassar. “kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian red planet hotel Makassar, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara bersama. Variabel kepemimpinan memberikan pengaruh paling kuat pada kinerja karyawan sebesar 0,394% sedangkan 63,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Adrian Gostik dan Chester Elton mengemukakan bahwa ada empat pilar kepemimpinan antara lain kemampuan menentukan tujuan, kemampuan berkomunikasi, kemampuan membangun kepercayaan dan akuntabilitas atasan. empat pilar utama kepemimpinan tersebut harus dibumbui dengan penghargaan agar karyawan merasa puas dan menjadi terlibat dalam tanggung jawab

mereka. Penghargaan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan organisasi dan perusahaan. Penghargaan bisa meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja, akibatnya keterlibatan karyawan dalam bekerja menjadi lebih tinggi.

Faktanya adalah di tempat penelitian menunjukkan kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari karyawan CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. serta di harapkan dengan gaya kepemimpinan dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan yang dikehendaki

3. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah telah membuktikan terdapat pengaruh antara Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai dari table kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0.384. koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat komitmen organisasi yang diterima oleh karyawan maka kinerjanya akan semakin baik pula. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, jadi komitmen organisasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai.

Komitmen organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggota yang membedakan suatu organisasi ke organisasi lain system makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang di hargai oleh suatu organisasi (Robins (2003: 305)

Hal ini sejalan dengan penelitian Eka Devi Maryuni (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa dengan selalu mengutamakan kerja sama pada tim akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini oleh bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh orintasi pada tim terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Dewita Heryanti pada tahun 2007 Analisis pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening Studi PT PLN (Persero) APJ Semarang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan variabel Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya kepemimpinana, Kinerja Karyawan dan komitmen orgaisasi penelitian dilakukan terhadap sampel 100 orang dengan metode proporsional kemudian dilanjutkan dengan pembuatan Structural Equation Model (SEM) yang dijalankan dengan perangkat lunak AMOS. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta budaya organisasi mempunyai pengaruh dominan positif dan signifikan, secara parsial ketiga variabel tersebut secara serempak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. PIN (Persero) APJ Semarang

Maka dari itu dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa adanya dengan selalu berorientasi pada hasil, karyawan mengetahui hasil kinerja menentukan keberhasilan manajemen serta berorientasi pada hasil dan tim serta selalu mengetahui komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Fakta ditempat penelitian menunjukkan komitmen organisasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. serta dengan menerapkan komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan berorientasi pada hasil serta selalu menjaga hubungan kerja pada tim serta selalu memberikan pemahaman komitmen organisasi pada karyawan diharapkan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja karyawan tersebut dapat meningkat.

4. Pengaruh Variabel yang dominan signifikan Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen Organisasi, hal ini terlihat dengan nilai koefisien *standardized* sebesar 0.412. Berdasarkan hasil tersebut bahwa hipotesis 4 menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai

Fakta ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Komitmen organisasi merupakan sistem makna bersama yang dia anut oleh anggota – anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain sistem makna bersama ini, memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang ada dengan bijaksanaan dan penuh tanggung jawab serta rutin mengevaluasi kinerja karyawan sebagai peningkatan SDM. Sehingga dari komitmen ini secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahman (2017) dengan judul penelitian “pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh dominan pada kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian ini maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja (X1), memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai

2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable Gaya Kepemimpinan (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai
4. Dari hasil penelitian variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh dominan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Perkasa Abadi Luwuk kabupaten banggai

Saran

Berdasarkan simpulan yang diambil maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut

1. perusahaan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk harus senantiasa melakukan peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasi, kepemimpinan dan selalu memperbaiki motivasi kerja karyawan
2. Hendaknya peningkatan komitmen organisasi harus selalu berkesinambungan sehingga dapat lebih memacu semangat kerja dan kinerja pada CV. Perkasa Abadi Luwuk
3. Motivasi kerja karyawan harus dimiliki oleh setiap karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk agar terciptanya kinerja yang maksimal dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan
4. Kepada setiap karyawan pada CV. Perkasa Abadi Luwuk dalam meningkatkan kinerja tetap mengacu pada motivasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi agar dapat mendorong karyawan kreatif, mempunyai inovasi dengan hal – hal baru dalam menyelesaikan tugasnya dan tetap memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTKA

- Edwin B. flippo 2002. *Personal Managemen (Managemen Personalialia)* Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Gomes, Faustino Cadoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Andi*, Yogyakarta
- Gozali, imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS* Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, J.L 2003 *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta Erlangga 5.
- Hasibuan, Malayu 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu SP, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan masalah*, Edisi Revisi, Bumi Askara : Jakarta
- Heidjrahman Ranupandojo, 2001, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta

- Ilyas, Y. (1999). *Kinerja; Teori Penilaian dan Penelitian*, Jakarta; FKM UI, IQ. Jakarta; PT Gramedia Pustaka Utama
- Karyawan Dengan Komite Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi PT PLN (Persero)*, APJ Semarang
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 7, No.2
- Mangkunegara, 2005, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung;Mandar Maju
- Mangkusasono, H,2007, *Culture = Values In Action*, di dalam Buku *Corporate Culture, Challenge to Excellence*, editor; Moeljono D, Jakarta ; PT Elex Media Komputindo
- Masrukin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*,Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 7, No.2.
- Moeljono and Steve Sudjatriko,2007, *Corporate Culture, Challenge to Excellence, Pemikiran, Wawasan, dan Inspirasi Budaya Unggul Untuk Menghadapi Perubahan dan Meraih Sukses Permanen*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Okky setiawan(2009) dengan judul *Penelitian “Pengaruh Pelatihan,Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perhutanan Unit I Jawa Tengah*
- Rahman, Wahyudin. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lobu Kabupaten Banggai*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, Volume 1 Nomor 1, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 1-19
- Robins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robins Stephen P. 2006 , *Perilaku Organisasi*, Selemba Empat, Jakarta
- Robins Stephen P. 2001, *Organization Behavior*, 9th, Ed, *Upper Sadie River New Jersey 07458 : Prentice Hal Internasional*
- Sudarmayanti (1995;56), *Sumber Daya Manusia Dari Produktivitas Kerja Bandung*: Ilham jaya
- Sugiyono, 2008.*Metode Penelitian Bisnis Bandung*: Penertbit Alfabeta
- Siagian, Sondang, 2001. *SPSS Statistik Parametrik*.Cetakan Kedua PT Afek Media Komputindo. Jakarta
- Wibowo 2010, *Manajemen Kinerja, edisi Ketiga*, Rajawali Pers, Jakarta
- Widodo, Joko. 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Malang Bayumedia Publishing