J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja

Endang Silaningsih[1], Erni Yuningsih[2], Riyan Abdurrozaq3
[1,2,3]Universitas Djuanda, Indonesia
E-mail: rynabdrzq05@gmail.com[3]

Article History:
Received: 12 Maret 2025
Revised: 06 April 2025
Accepted: 10 April 2025

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style; Organizational Culture and; Work Discipline*

Abstract: *The purpose of the study was to find and analyze the influence between leadership style, organizational commitment and performance that can be used as a reference in further research. The method chosen was multiple linear regression analysis. The total sample of all employees was 54 people. The results of the study simultaneously and partially all variables influenced employee performance. Leadership style, organizational culture and work discipline each have an important role in improving employee performance*

PENDAHULUAN

Kunci dasar untuk mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kualitas dan kuantitas dalam bekerja. MSDM merupakan komponen yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan, karena dalam perusahaan terdapat berbagai aspek kegiatan seperti perencanaan, rekrutmen,seleksi, pelatihan kinerja, pengembangan, pemberian gaji, keselamatan dan kesehatan serta lain sebagainya dalam mengelola SDM demi mencapai tujuan perusahaan.

PT. Maksima Aksara Jaya Utama adalah perusahaan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa konsultasi dan pelatihan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan hidup, mutu dan bisnis improvement. Dalam kegiatan operasionalnya PT Maksima Aksara Jaya Utama berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik pada pelanggan, dengan berusaha memberikan layanan melebihi harapan dari pelanggan.

Hal ini dapat dilihat pada tabel data pendapatan PT. Maksima Aksara Jaya Utama tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pendapatan PT. Maksima Aksara Jaya Utama Tahun 2023

NO	Bulan	Target Pendapatan		Realisasi		Persentasi (%)	Keterangan
1	Januari	Rp	335.000.000	Rp	233.100.000	70	Tidak Tercapai
2	Februari	Rp	335.000.000	Rp	248.510.000	74	Tidak Tercapai
3	Maret	Rp	335.000.000	Rp	391.100.000	117	Tercapai
4	April	Rp	335.000.000	Rp	117.750.000	35	Tidak Tercapai
5	Mei	Rp	335.000.000	Rp	186.735.000	56	Tidak Tercapai
6	Juni	Rp	335.000.000	Rp	345.620.000	103	Tercapai
7	Juli	Rp	335.000.000	Rp	177.100.000	53	Tidak Tercapai
8	Agustus	Rp	335.000.000	Rp	229.000.000	68	Tidak Tercapai
9	September	Rp	335.000.000	Rp	228.000.000	68	Tidak Tercapai
10	Oktober	Rp	335.000.000	Rp	127.750.000	38	Tidak Tercapai
11	November	Rp	335.000.000	Rp	413.100.000	123	Tercapai
12	Desember	Rp	335.000.000	Rp	392.100.000	117	Tercapai

Total	**Rp 4.020.000.000**	**Rp 3.089.865.000**		**Tidak Tercapai**
Rata - Rata	**Rp 335.000.000**	**Rp 257.488.750**	**77**	**Tidak Tercapai**

Sumber: PT. Maksima Aksara Jaya Utama,2023

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa pencapaian pendapatan PT. Maksima Aksara Jaya Utama pada tahun 2023. Rata – rata sebesar 77% setiap bulannya dan total pendaptan hanya mencapai rata – rata sebesar Rp.257.488.750 setiap bulannya. Tidak tercapainya target tersebut diduga karena rendahnya kinerja karyawan pada PT. Maksima Aksara Jaya Utama yang ditandai dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya tingkat disiplin kerja pada karyawan seperti jam masuk dan pulang kerja lebih awal.

Kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab. Selain itu, karyawan beranggapan kurang mampu dalam memanfaatkan waktu yang disediakan. Gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Pemimpin perusahaan belum mampu mengendalikan emosi dalam melakukan pembinaan. Selain itu pemimpin kuran mampu memberikan motivasi untuk mendorong kinerja dalam aktivitas pekerjaan. Komitmen organisasi bahwa karyawan ingin merasakan berkarir ditempat lain yang jauh lebih baik. Selain itu rendahnya komitmen organisasi karyawan beranggapan jika bukan karena kebutuhan, karyawan sangat ingin meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih baik. Tidak kalah pentingnya yaitu disiplin kerja, tingginya persentasi mengenai karyawan yang terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih awal karena karyawan yang kurang termotivasi dan semangat dalam melaksakan pekerjaannya.

Adanya penelitian ini diharapkan ditemukan wawasan yang berharga mengenai faktor-faktor menurunnya kinerja karyawan melalui gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan disiplin kerja.

KAJIAN PUSTAKA

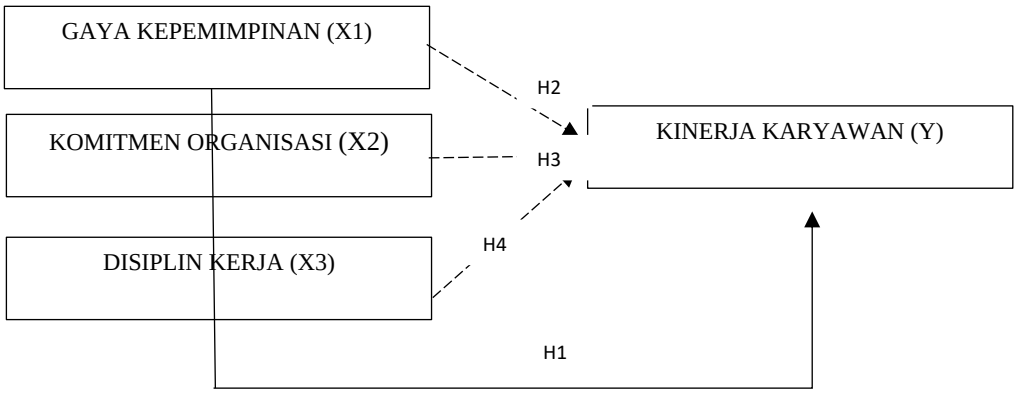
Kinerja karayawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dlaam suatu periode tertentu. Indikatornya meliputi: kualitas, kualitas, waktu, penekanan biaya dan hubungan antar karyawan (Kasmir, 2016)

Gaya kepemimpinan adalah pola – pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang – orang. Indikatornya yaitu: sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian (kartono, 2016)

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Indikatornya yaitu: frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan peraturan kerja, etika kerja (Sinambela, 2016)

Komitmen organisasi adalah sikap kerja, emosi, keyakinan, kerelaan yang mencerminkan hasrat, kebutuhan, tanggung jawab, keberpihakan dan keterlibatan untuk bekerja keras, keinginan yang pasti untuk bertahan dalam organisasi dan memberikan usaha yang terbaik, energi serta waktu untuk suatu pekerjaan atau aktivitas. Indikatornya meliputi: komitmen organisasi, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative (Busro, 2018).

Dengan merujuk pada rumusan masalah dan tujuan teoritis, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Setelah mendaptkan kerangka pemikiran maka hipotesis yang diterima sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinnan, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian berada di PT. Maksima Aksara Jaya Utama yang berada di Menara 165, Jl. TB Simatupang, Cilandak Tim., Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12560. Metode yang digunakan yaitu deskriptif verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 54 karyawan menggunakan metode nonprobability sampling. Pengumpulan data dengan riset lapangan dan studi kepustakaan dengan pengukuran pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden:

Tabel 2. Rekapitulasi Karakteristik Karyawan PT. Maksima Aksara Jaya Utama

No	Karakteristik	Ciri – ciri karyawan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Perempuan	30	56
2	Usia	25-34	28	52
3	Pendidikan Terakhir	S1/S2/S3	32	60
4	Masa Kerja	3-5 tahun	26	48

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa mayoritas karyawan PT. Maksima Aksara Jaya Utama berjenis kelamin laki-laki dengan rentang usia 25-34 tahun, dengan tingkat pendidikan terakhir adalah S1/S2/S3, serta masa kerjanya >3-5 tahun.

Tanggapan karyawan mengenai variabel pada penelitian ini

Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Karyawan Mengenai Variabel-Variabel

No	Variabel	Mean	Kriteria	Interprestasi
1	Kinerja karyawan	3,65	Tinggi	Rata – rata penilaian terhadap kinerja karyawan seperti indikator kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya dan hubungan antar karyawan dengan kategori
2	Gaya kepemimpinan	3,84	Baik	Rata-rata penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan seperti indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian dengan kategori baik.
3	Disiplin Kerja	3,69	Tinggi	Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel disiplin kerja sudah tinggi diukur dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, taat pada standar kerja, taat pada peraturan kerja dan etika kerja.
4	Komitmen Organisasi	3,53	Sesuai	Rata-rata penilaian karyawan terhadap variabel komitmen organisasi sudah sesuai diukur dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 rata-rata tanggapan dinilai baik, selanjutnya adalah pengujian menggunakan spss.

Pengujian Analisis Regresi

Hasil perhitungan bentuk hubungan fungsional menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut

Tabel 4 Koefisien Regresi dan Uji Signifikan Coefficient

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	20.322	3.253		6.248	.000		
Gaya Kepemimpinan	.435	.084	.498	5.206	.000	.729	1.371
Disiplin kerja	.415	.087	.489	4.788	.000	.640	1.562
Komitman organisasi	.834	.153	.581	5.437	.000	.584	1.712

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4 tersebut maka diperoleh suatu persamaan regresi dengan model taksiran sebagi berikut:

$$Y = 20.322 + 0{,}435X_1 + 0{,}415X_2 + 0/834X_3 + \varepsilon$$

Artinya koefisien ragresi berganda merupakan angka yang menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapaun hasil korelasi berganda pada penelitian ini sebagau berikut:

Tabel 5. Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.816[a]	.666	.646	3.04820	1.955

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Disiplin kerj, Komitmen organisai

b. Dependent Variable: Kinerja kartawan

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa dari variabel idependen yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Maksma Aksara Jaya Utama menunjukkan nilai R sebesar 0,816 yang berada pada rentang nilai (0,80-1,000) termasuk dalam kategori sangat kuat. Hubungan anatara variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Artinya, semakin lebih baik gaya kepemimpinan, semakin sesuai disiplin kerja dan semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Diketahui bahwa hasil R Square sebsar 0.666 atau 66,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,6% dan siasanya 33,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Untuk mengetahui hipotesisi stastistik tersebut, maka hasil perhitungan uji F diperoleh melalui tabel Analisis Varians (Anova) sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.017	3	308.672	33.221	.000[b]
	Residual	464.576	50	9.292		
	Total	1390.593	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawna

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33.221 dan nilai Ft_{abel} untuk $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $V_1 = 4 – 1 = 3$ dan $V_2 = 54 – 3 - 1 = 50$. Berdasarkan hasil dari derajat kebebasan maka didapatkan nilai F_{tabel} 2,776. Dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 88,466 > 2,790 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima, artinya variabel idependen pada penelitian ini yaitu gaya kepeimipnan, disiplin kerja dan komitmien organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Makssima Aksara Jaya. Hal ini sesuai dengan penelitian Irfan (2021), hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan komitmen oerganisasi berpengaruh teradap kinerja karyawan.

adapun rekapitulasi uji-t sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial

No	Variabel Independen	t_{tabel}	t_{hitung}	Sig.	A	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan	1,676	5,206	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
2	Disiplin kerja	1,676	4,788	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan
3	Komitmen organisasi	1,676	5,437	0,000	0,05	Berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa hasil koefisien regresi secara parsial antara gaya kepemimpninan, disiplin kerja, dan komitmen organisasi masing-masing berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Dalam kondisi ini gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dinilai baik dengan hasil penelitian berpengaruh secara positif scara simultan dan parsial. Gaya kepemimpinan yang baik

terhadap karyawan tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu pentingnya perusahaan dalam menentukan gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien sehingga dapat menjalankan roda perusahaan dengan baik salah satunya dengan memiliki watak yang baik.

Pada komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dinilai dengan hasil penelitian berpengaruh secara positif scara simultan dan parsial. Artinya tingginya komitmen karyawan mengenai pekerjaan yang dijalankan akan memudahkan tercapai tujuan perusahaan dengan sesuai.

Selanjutnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dinilai dengan hasil penelitian berpengaruh secara positif scara simultan dan parsial. Pentingnya meningkatkan disiplin kerja karyawan karena dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan membuat kebijakan dan prosedur yang jelas, pelatihan, pengawasan dll.

Bagi penelitian selanjutnya Penelitian ini dapat dijadikan referensi dan dapat menjadi referensi bagi pengembangan ilmu yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, konpensasi budaya organisasi dan lain – lainnya

DAFTAR REFERENSI

Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi* (Media Nusa Creative (Ed.)).

Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Drs. H. Malayu Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.

Erwan Sutrisno, & Edi Setiawan. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, *16*(2), 482–490. https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v16i02.1028

Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. CV. Alpabeta.

Fahmi, I., Dan, K., Kerja, D., Kinerja, T., Dan, K., Kerja, M., & Kepemimpinan, G. (2021). *SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PARIWISATA*. *3*(1), 52–64.

Harsuko, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.

Hidayat, B., Ami, S., & Rosita, S. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Dusun Kabupaten Muara Bungo*. *9*(2), 55–68.

Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kartono, D. K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Pers.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.

Kepemimpinan, P., Organisasi, K., Kerja, D., Semangat, D. A. N., & Terhadap, K. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor bri cabang saumlaki maluku tenggara barat*. *1*, 687–701.

Kerja, D., Kinerja, T., & Pada, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Penerbit Erlangga Cabang Palembang.

Kerja, P. D., Dan, K. O., Tim, K., Kinerja, T., & Pada, P. (2020). *Pengaruh disiplin kerja*

Kerja, P. D., Dan, K. O., Tim, K., Kinerja, T., & Pada, P. (2020). *Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada kementrian agama kabupaten serang*. *4*(2).

Kesehatan, K., Kerja, K., Kinerja, T., Pada, K., Tirta, P. T., & Sukabumi, I. (2022). *EFFECT OF WORK DISCIPLINE , WORK MOTIVATION AND OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY*

(K3) ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . TIRTA INVESTAMA SUKABUMI PENGARUH DISIPLIN KERJA , MOTIVASI KERJA DAN. *1*, 632–650.

Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (2023). *5*, 1888–1896.

Koperasi, P., Pinjam, S., Danadyaksa, K. S. P., & Tabanan, D. I. (2022). *1 2 , 3*. *4*, 33–40.

Mangkunegara, D. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Pada, G., & Kartika, S. D. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru pada sd kartika 1-11 padang*. *2*, 1276–1284.

Painan, M. Z. (2020). *KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr* . *2*(1), 107–116. https://doi.org/10.31933/JEMSI

Pandi Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Poltak, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Priansa Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. CV. Alpabeta.

Priyatama Nanda. (2014). Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Ekonomi*.

Priyatno Dwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Gapa Media

Rahayu, S., & Kunci, K. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu*. *6*(1), 370–386.

Riko, Sumardi Hr, & Damayanti, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Penyapu Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, *5*(2), 34–41. https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.27

Robbin and Judge. (2017). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba IV.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizationnal Behavior* (16th ed.). Pearson.

Setiawan dan Muhith. (2013). *Transformational Leadershif*. PT. Raja Grapindo.

Simamora Hendrik. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Alpabeta.

Sujarweni V. (2015). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (33rd ed.). Pustaka Baru Pres.

Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Manusia*. Kencana Media Group.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Media Group.

Terhadap, O., Karyawan, K., Koperasi, P., & Klungkung, N. (2023). *Jurnal EMAS*. *4*, 1089–1101.

Winardi. J. (2015). *Manajemen*. Prenadmedia Group.

Zainal, D. V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Grapindo Persada