



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR**

SKRIPSI

Anita Putri

14020150 36

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, November 2018



(Anita Putri)

NIM 1402015036

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN.. TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR



NAMA : ANITA PUTRI

NIM : 1402015036

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

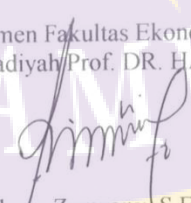
TAHUN AKADEMIK : 2018

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M. M	
Pembimbing II	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah/Prof. DR. HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur

Yang disusun oleh:

Anita Putri

1402015036

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 01 Desember 2018

Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota:

(Eti Rochaein, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota:

(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

Anggota:

(Adityo Ari Wibowo, SE., MM)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany S.E,M.M.

Nuryadi Wijiharjono S.E,M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anita Putri
NIM : 1402015036
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal :

2018

Yang Menyatakan

(Anita Putri)

ABSTRAKSI

Anita Putri (1402015036)

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kepemimpinan, dan kinerja karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur. Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur, yang berjumlah 465 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *Random Sampling*, sehingga diperoleh sampel berjumlah 215 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 3,440 - 0,532 X_1 + 0,663 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual tidak berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Hasil perhitungan komitmen organisasi diperoleh t_{hitung} sebesar -10,866 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 215 - 3 = 212$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-10,866 < 1,972$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hasil perhitungan kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar 16,745 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) dengan ketentuan $df = n - k$ atau $DK = 215 - 3 = 212$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,745 > 1,972$), maka H_0 ditolak dan terima H_2 yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} ($154,236 > 3,04$) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan (F) dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Anita Putri (1402015036)

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENTS AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT HARAPAN BUNDA SEJAHTERA JAKARTA TIMUR.

Essay, Strata One Management Study Program Faculty of Economics and Business University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keyword : organizational commitment, leadership, and employee performance

This study aims to determine the effect of organizational commitment and leadership on employee performance at PT. Harapan Bunda Sejahtera East Jakarta. In this study survey method was used. The variables used are organizational commitment and leadership as independent variables and employee performance variables as dependent variables. The population in this study were all employees at PT. Harapan Bunda Sejahtera East Jakarta, which numbered 465 people. The sample selection technique is done by Random Sampling, so that the sample is 215 respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing partial test hypothesis (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.

The results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = 3.440 - 0.532 X_1 + 0.663 X_2$. The classic assumption test results show that the residuals are not normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, there is no autocorrelation so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property.

The results of the calculation of organizational commitment obtained by tcount of -10,866 with a significant value of 0,000 <0,05 and the degree of freedom or degree of freedom (df) with the provisions $df = n - k$ or $DK = 215 - 3 = 212$. ($-10.866 < 1,972$), then H_0 is accepted and H_1 is rejected, which means there is no significant influence between organizational commitment and leadership on employee performance. Furthermore, the results of leadership calculations are obtained tcount of 16,745 with a significant value of 0,000 <0,05 and degree of freedom (df) with the provisions $df = n - k$ or $DK = 215 - 3 = 212$. From the provisions obtained the number t count > t table ($16,745 > 1,972$), then H_0 is rejected and accept H_2 which means there is a significant influence between leadership on employee performance. The results of the F test show the value of Fcount is greater than the value of Ftable ($154.236 > 3.04$) with a significant level below 0.05, which is 0,000. Based on the simultaneous decision making method (F), it can be concluded that the variable organizational commitment (X1), leadership (X2) simultaneously or jointly has a significant effect on employee performance (Y).

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih Kepada Bapak Dedi Wardana dan Ibu Nisrokun selaku orang tua yang selalu memberikan doa, nasihat, semangat dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M. Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Dr. Sunarto, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E.,M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

7. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M selaku Dosen Pembimbing I. Terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE. M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Ibu Imelda selaku HRD PT. Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur yang telah membantu memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dalam pengumpulan data skripsi.
10. Meliza Silvia yang telah menemani, memberi semangat, doa, motivasi, dan membantu dalam penyelesaian skripsi
11. Putri Audina, Desi Azhari, Junia Fauzi, Silvia, Rengganis Nurul Hidayah , Ara, Fitriya, Regina, Adisti Nurrani,dan temen seperjuangan prodi Manajemen angkatan 2013 yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dukungan dalam penyusunan skripsi ini dan meramaikan perpustakaan FEB.
12. Dan teman-teman saya dirumah Ropiah, Siti Nur Odah, Farida Sari, Anna, Rina, Rini yang selalu memberikan semangat kepada saya untuk terus berjuang dan tidak patah semangat dalam menyelesaikan kuliah ini sampai akhir.
13. Dan ucapan terimakasih yang spesial untuk orang terkasih Yudi Alfianto yang selalu menemani saya kemanapun, mendukung, memberi semangat, dan selalu ada ketika saya membutuhkannya.

Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta,

2018

Penulis

(Anita Putri)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	6
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
2.2 Telaah Pustaka	14
2.2.1 Manajemen.....	14
2.2.1.1 Pengertian Manajemen	14
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2.1 Pengertian MSDM	15
2.2.2.2 Aktivitas MSDM.....	16

2.2.2.3 Tujuan MSDM.....	19
2.2.3 Komitmen Organisasi	20
2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	20
2.2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasi	22
2.2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	23
2.2.4 Kepemimpinan	24
2.2.4.1 Pengertian Kepemimpinan.....	24
2.2.4.2 Tipe Kepemimpinan	24
2.2.4.3 Fungsi Kepemimpinan	25
2.2.4.4 Etika-Etika Kepemimpinan	27
2.2.4.5 Indikator Kepemimpinan	28
2.2.5 Kinerja.....	30
2.2.5.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.2.5.2 Aspek-Aspek Standar Kinerja	31
2.2.5.3 Penilaian Kinerja	32
2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja	34
2.2.5.5 Indikator Kinerja Pegawai	34
2.2.5.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.4 Rumusan Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	39
3.2 Operasional Variabel.....	40
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.3.1 Populasi	43
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data	45
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	45
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	46
3.5.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46

3.5.1.1 Uji Validitas Data.....	46
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	49
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.3.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	53
3.5.3.4 Uji Hipotesis.....	54
3.5.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian.....	58
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	58
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Harapan Bunda Sejahtera.....	58
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.1.1.3 Struktur Organisasi PT. Harapan Bunda Sejahtera.....	60
4.1.1.4 Karakteristik Responden.....	63
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	66
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	66
4.2.1.1 Uji Validitas Data.....	67
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.2.1 Analisis per variabel.....	71
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	99
4.3 Koefisien Korelasi.....	104
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	106
4.5 Uji Hipotesis.....	108
4.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	110
4.7 Pembahasan.....	111
BAB V PENUTUP	
Kesimpulan.....	115
Saran-Saran.....	118

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Turnover karyawan PT. Harapan Bunda Sejahtera	3
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	10
3.	Operasional Variabel.....	41
4.	Skala Likert.....	46
5.	Pedoman Interpretasi Uji Reliabilitas	48
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	49
7.	Kriteria Pengujian Autokorelasi	53
8.	Interpetasi Koefisien Nilai R	56
9.	Usia Responden	63
10.	Jenis Kelamin Responden	64
11.	Pendidikan Responden.....	65
	12. Masa Kerja Responden	66
	13. Uji Validitas X_1	67
	14. Uji Validitas X_2	68
	15. Uji Validitas Y	68
	16. Hasil Uji Relibilitas.....	70
	17. Hasil Statistik Deskriptif.....	70
	18. Saya merasa tenang dan nyaman bekerja dirumah sakit ini.....	71
	19. Saya merasa masalah rumah sakit ini adalah masalah saya juga...	72
	20. Saya merasa bangga menjadi bagian dari rumah sakit ini	73
	21. Saya mempunyai keinginan untuk bekerja dirumah sakit ini sampai usia pensiun	74

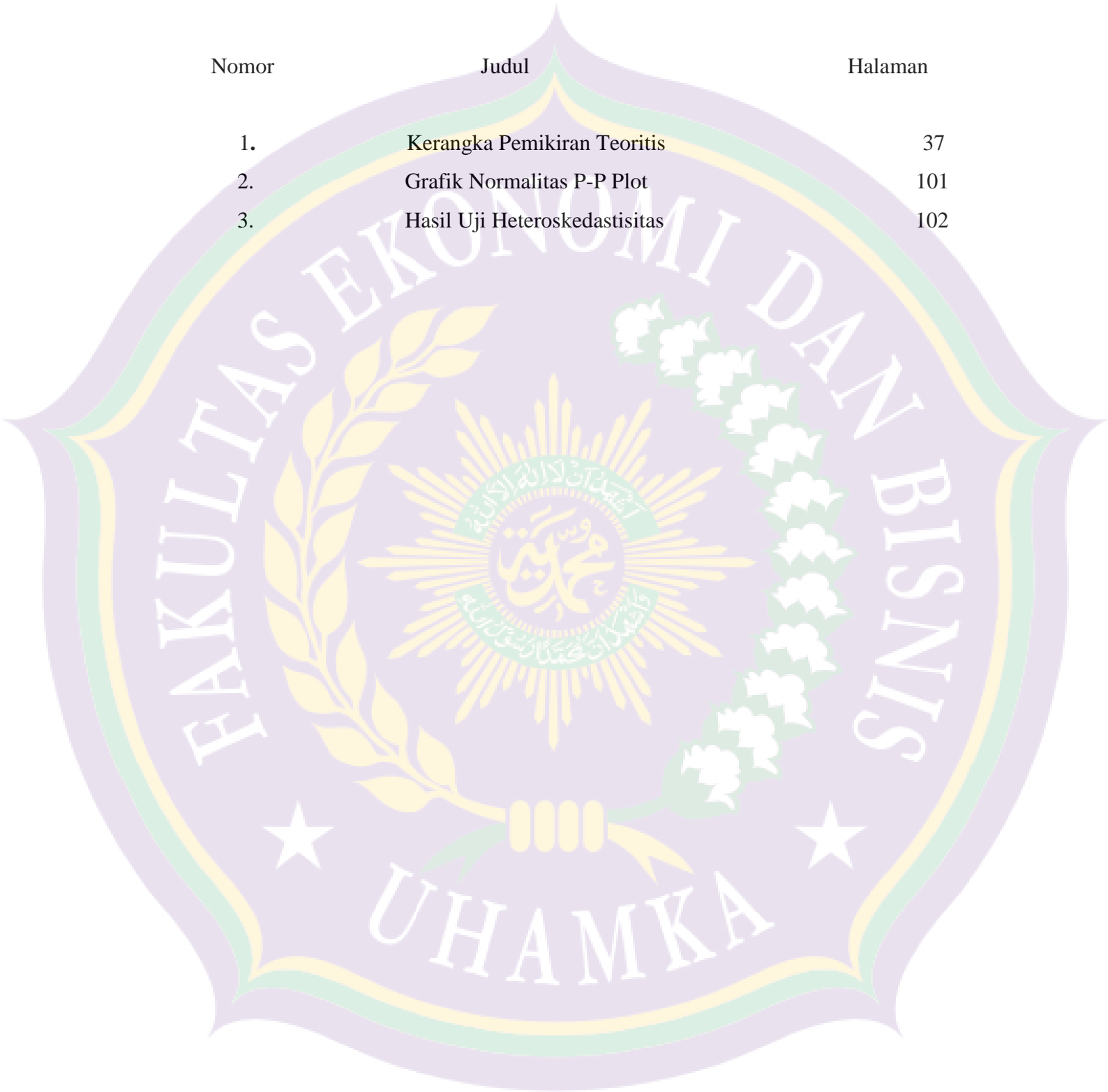
22. Saya akan tetap bekerja dirumah sakit ini walaupun ada tawaran pekerjaan ditempat lain	75
23. Saya akan tetap bekerja dirumah sakit ini walaupun banyak karyawan lain yang mengundurkan diri	76
24. Saya yakin dan percaya terhadap pencapaian tujuan rumah sakit ini.....	76
25. Saya bersedia bekerja sungguh-sungguh untuk kemajuan rumah sakit ini.....	77
26. Saya akan mentaati semua aturan dan norma-norma yang berlaku dirumah sakit ini	77
27. Indikator X ₁	78
28. Pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan karir mereka	80
29. Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan dengan status jabatannya.....	81
30. Pimpinan memberikan teladan yang baik kepada karyawannya....	82
31. Pimpinan memberikan dorongan semangat kepada karyawannya.	82
32. Pimpinan mempunyai inisiatif dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	83
33. Pimpinan pandai melakukan pendekatan dengan karyawan dalam upaya meningkatkan hasil kerja.....	84
34. Pimpinan bersifat terbuka kepada karyawannya.....	85
35. Pimpinan berbicara menggunakan bahasa santun	

kepada karyawannya	85
36. Pimpinan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerja yang baik	86
37. Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	87
38. Indikator X ₂	87
39. Saya selalu fokus dalam menghasilkan pekerjaan dengan tepat dan benar	89
40. Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan sesuai prosedur	90
41. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.....	91
42. Volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan rumah sakit ini	91
43. Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh rumah sakit ini.....	92
44. Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh rumah sakit ini.....	93
45. Saya selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu.....	94
46. Saya sering mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja di waktu senggang.....	94
47. Saya selalu tepat waktu dalam kehadiran bekerja.....	95

48. Saya dapat bekerjasama dengan karyawan lain dirumah sakit ini .	96
49. Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung dalam mencapai tujuan rumah sakit ini.....	96
50. Saya memiliki kemampuan untuk berkoordinasi dengan sesama karyawan	97
51. Indikator Y	98
52. Hasil Uji Normalitas	100
53. Hasil Uji Autokorelasi	103
54. Koefisien korelasi parsial antara X_1 dan Y	105
55. Koefisien korelasi parsial antara X_2 dan Y	105
56. Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	106
57. Hasil Regresi Linier	107
58. Hasil Uji Statistik t.....	108
59. Hasil Uji Statistik F.....	110
60. Hasil Koefisien Determinasi	111

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
2.	Grafik Normalitas P-P Plot	101
3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	102



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian.....	1/42
2.	Hasil Kuesioner X ₁	6/42
3.	Hasil Kuesioner X ₂	12/42
4.	Hasil Kuesioner Y.....	18/42
5.	Uji Validitas X ₁ (Komitmen Organisasi).....	23/42
6.	Uji Validitas X ₂ (Kepemimpinan).....	25/42
7.	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	26/42
8.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁	28/42
9.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₂	29/42
10.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	29/42
11.	Hasil Statistik Deskriptif.....	30/42
12.	Hasil Uji Normalitas.....	30/42
13.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	31/42
14.	Hasil Uji Heteroskedastis.....	32/42
15.	Hasil Uji Autokorelasi.....	32/42
16.	Uji Koefisien Regresi Linier Berganda.....	32/42
17.	Uji Koefisien Korelasi Parsial.....	33/42
18.	Uji Koefisien Determinasi.....	34/42
19.	Hasil Uji F.....	34/42
20.	Hasil Uji t.....	34/42
21.	Lampiran Tabel r (df = 1-200).....	35/42
22.	Lampiran tabel t (df = 161-200).....	40/42
23.	Lampiran Tabel f (181-216).....	41/42
24.	Lampiran Tabel Dubin Watson (185-200).....	42/42
25.	Daftar Riwayat Hidup.....	42/42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang berperan penting dalam suatu organisasi disebuah perusahaan. Tenaga kerja yang handal akan menciptakan sebuah organisasi yang maju dan berkembang sehingga dapat dijadikan sebagai partner kerja oleh pemimpinnya. Seorang pemimpin dan karyawan harus saling mendukung satu sama lain, bekerja sama, saling menghargai dan saling mengerti apa yang sudah menjadi kewajiban dan haknya masing-masing. Kinerja yang tinggi merupakan faktor yang paling penting dibandingkan dengan faktor-faktor yang lain, Oleh karna itu banyak perusahaan yang melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode. Namun, apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja maka peningkatan kinerja karyawan tidak akan terwujud. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Lebih lanjut, Cascio (2013), mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan seorang

pemimpin yang mampu mendefinisikan suatu pekerjaan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran tugas akhir. Dapat dirumuskan bahwa dasarnya manajemen kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis sebagai pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengetahui tercapainya kinerja yang tinggi perlu adanya pengukuran kinerja, Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi/program. Sistem tersebut dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut. PT.Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur sebagai sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang kesehatan memiliki beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, diantaranya adalah dengan memperhatikan perilaku karyawan salah satunya perilaku karyawan yang keluar dan masuk atau yang lebih dikenal dengan nama *turnover* karyawan, dengan perilaku karyawan seperti ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi masih rendah. Beberapa dari karyawan yang berperilaku seperti ini mengatakan bahwa mereka lebih memilih untuk keluar dari organisasi dengan alasan tidak sanggup untuk melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan masih

adanya permasalahan yang terjadi pada karyawan terhadap komitmen organisasinya. Berikut data karyawan PT.Harapan Bunda Sejahtera yang keluar.

Tabel 1

Data Karyawan Keluar PT.Harapan Bunda Sejahtera

Tahun	Keluar	Total Karyawan	Persentase Keluar
2014	14	245	5,71%
2015	19	298	6,37%
2016	27	325	8,30%

Sumber : PT. Harapan Bunda Sejahtera, 2017

Dilihat dari data jumlah karyawan pada PT.Harapan Bunda Sejahtera selama tiga tahun menunjukkan peningkatan, namun hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Harapan Bunda Sejahtera karena banyaknya karyawan baru yang kemungkinan belum berpengalaman dan disisi lain perusahaan juga kehilangan tenaga kerja yang sudah berpengalaman sehingga kondisi tersebut menurunkan produktivitas kerja perusahaan. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting seorang karyawan yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan bertahan dalam suatu anggota organisasi atau perusahaan. Komitmen menunjukkan identifikasi dan keterlibatan seorang karyawan yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional yang berpengaruh positif ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki perasaan menjadi bagian dari organisasi, bangga terhadap organisasi, memiliki kepedulian terhadap organisasi, memiliki ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, karyawan memiliki kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, serta adanya kemauan yang

besar seorang karyawan untuk berusaha bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi berarti karyawan tersebut akan mempunyai rasa tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang optimal, sehingga akan mampu memberikan kontribusi yang optimal pada organisasi. Komitmen yang tinggi seorang karyawan akan menjadikan dirinya merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan perusahaan, sehingga karyawan akan ikut bertanggungjawab terhadap maju mundurnya perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi tentunya akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan kemajuan organisasi. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan komitmen yang rendah cenderung akan berdampak pada penurunan kinerjanya.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kemungkinan hal yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan adalah kurang harmonisnya hubungan pimpinan terhadap karyawan hal tersebut yang terjadi di PT. Harapan Bunda Sejahtera dimana antara pimpinan dan karyawan jarang sekali terjadi komunikasi, karena jarangny komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan karyawan sehingga karyawan merasa kurang diperhatikan oleh atasan mereka. Kondisi ini tidak boleh dibiarkan terus menerus karena akan berakibat pada menurunnya produktifitas kerja karyawan. Maka dari itu harus diciptakan hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan lainnya. Keharmonisan tersebut dapat diciptakan dengan komunikasi. Komunikasi dalam manajemen organisasi sangat penting untuk menjalin hubungan terhadap organisasi lain. Hubungan yang

dimaksud merupakan hubungan kerjasama antara satu organisasi dengan organisasi lain. Dengan adanya manajemen dalam organisasi maka proses komunikasi dengan organisasi lain akan terstruktur dengan baik dan komunikasi yang terstruktur oleh sistem manajemen dalam organisasi ini memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi serta meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Proses komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan karyawan serta komunikasi antar sesama karyawan akan menimbulkan rasa hormat dalam diri karyawan sehingga karyawan tersebut merasa senang dan dihargai oleh pimpinan, rasa senang tersebut yang kemudian akan memunculkan semangat kerja dalam diri karyawan. Dengan adanya hubungan yang baik dan harmonis menjadikan terciptanya kerjasama yang mantap. Karenanya karyawan akan merasa betah bekerja dilingkungan kantornya, sehingga produktivitas kerja mereka meningkat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada (Imelda Dwi Purwanti, 2018) selaku Kepala bagian HRD PT.Harapan Bunda Sejahtera, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan di PT.Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur belum maksimal karena setiap tahunnya selalu ada kenaikan karyawan yang keluar dan masuk sehingga hal tersebut mengganggu produktivitas kerja perusahaan dan membuat kinerja menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul ***“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Harapan Bunda Sejahtera Jakarta Timur”***.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, Identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah komitmen organisasi karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera?
2. Bagaimanakah kepemimpinan manajemen perusahaan di PT. Harapan Bunda Sejahtera?
3. Bagaimanakah kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera ?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera?
5. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera?
6. Bagaimana cara yang dilakukan oleh Pimpinan PT. Harapan Bunda Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Mengingat terlalu luasnya pembahasan mengenai masalah terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan, keterbatasan waktu sumber data yang dimiliki oleh peneliti, maka masalah dibatasi pada pembahasan komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.2.3 Perumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :
Apakah Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Harapan Bunda Sejahtera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah :

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi karyawan yang ada di PT. Harapan Bunda Sejahtera buruk atau tidak
2. Untuk mengetahui kepemimpinan yang dijalankan oleh manajemen PT. Harapan Bunda Sejahtera buruk atau tidak
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera
4. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera
5. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Harapan Bunda Sejahtera
6. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan oleh pimpinan PT. Harapan Bunda Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi dunia akademik

Untuk pengembangan ilmu pengetahuan dengan cara menguji kebenaran suatu teori atau menciptakan teori baru.

2. Manfaat bagi mahasiswa

Untuk pengembangan profesi dan karirnya di masa mendatang.

3. Manfaat praktis

Untuk dijadikan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah perusahaan atau organisasi.

4. Manfaat bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dengan praktek nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, A.E. (2013). *“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PD. Wonoagung Sejahtera Gresik”*. Diunduh pada tanggal 8 Juni 2018.
- Christina Tri Setyorini dan Maghfiroh. (2012). *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Kabupaten Banyumas dan Cilacap”*. Diunduh pada tanggal 15 Desember 2017.
- Ciptohardjo. (2013). *“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Smartfren, Tbk di Surabaya”*. Diunduh pada tanggal 10 Juli 2018.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes.F.C. (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.
- Jack Henr S, Eka Afrian Margono Setiawan, dan Solimun. (2013). *“The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance” (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*. Vol 6 (2). 409-413. Diunduh 29 Juli 2018.
- Jackson, Randal S Schuler dan Steve Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.
- Kristiawan, D. & Suprayitno. (2012). *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai variabel moderating di PT. Wisanka”*. Diunduh pada tanggal 24 April 2018.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung : PT. Remaja Rosada Karya.
- Mentari, H. C., & Nugraheni, R. (2014). *“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan*

Kantor Telkom Jalan Pahlawan 10 Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis”).

Rivai, V, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*, Prentice Hall. Inc, Englewoods Cliffs

————— (2011). *Perilaku Organisasi Edisi 8*. Jakarta: Prentice Hall.

Sianturi, C. M. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada 5 Perusahaan Servis di Medan*. Diunduh pada tanggal 12 Juli 2018

Soegihartono, A. (2012). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi komitmen organisasi Pada PT. Alam Kayu Sakti Semarang*”. Diunduh 11 Juni 2017.

Sugiyono, P. Dr. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*.

Bandung: Alfabeta

————— (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tim Penyusun. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

