



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN FEMININ, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LEO AGUNG RAYA, SEMARANG

Dena Aprilia Anggraeni, Edy Rahardja<sup>1</sup>

Email : [denaaprilia@gmail.com](mailto:denaaprilia@gmail.com)

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50275, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*Feminism leadership style in a female leader can affect on employee performance. Motivation and commitment of employee can directly affect of high low employees' performance. The aim of this research is examine and analysis of existence feminism leadership style on employees' performance, the influence job motivation on employees' performance and the influence organizational commitment on employee performance.*

*The research population was the employee of PT Leo Agung Raya that number 194 employee, then 66 employee were chosen as the sample of the research by using Simple Random Sampling method. The method of data analysis used was multiple linear regression analysis. The data testing technique used was test validity, reliability, classical assumption test, T test, F test and coefficient determination test*

*Based on the result of this research, the researcher concludes that the feminism leadership style positively and significantly affect the employees' performance. The job motivation positively and significantly affect the employees' performance and the the organizational commitment positively and significantly affect the employees' performance*

*Keyword : feminism leadership style, job motivation, organizational commitment and employees' performance*

### PENDAHULUAN

Manajemen digunakan sebagai alat sebuah perusahaan untuk dapat mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan sinergi antara atasan dan bawahan. Visi dan misi dapat dicapai apabila pemimpin dan bawahannya saling bekerjasama dalam membangun perusahaan. Sebuah perusahaan yang memiliki kompetensi yang baik tentu tidak lepas dari pengaruh dari SDM atau karyawan yang bekerja di dalamnya untuk terus membangun perusahaan agar dapat memimpin pasar dan menjadi pesaing yang berat bagi perusahaan lain. Seorang pemimpin perusahaan akan secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi bawahannya dan menjadi seseorang penggerak bawahannya atau anggotanya agar dapat menghasilkan kinerja yang paling maksimal. Disamping peran pemimpin, komitmen dan motivasi yang kuat dapat menciptakan kinerja dan prestasi karyawan semakin baik. Seiring dengan tingginya persaingan dan tuntutan perusahaan untuk selalu berkembang, para karyawan harus selalu meningkatkan kinerja agar dapat mendorong perusahaan agar terus berkembang ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu para manajer selalu mencari cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

---

<sup>1</sup> Corresponding author



Kinerja merupakan salah satu patokan untuk menilai perkembangan prestasi dari karyawan. Kinerja merupakan hasil dari tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan. Terdapat tiga variabel yang mempunyai efek signifikan pada kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi karyawan dan budaya perusahaan (Syafii, Thoyib, Nimran, & Djumahir, 2015). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen. Komitmen bisa menjadi instrumen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Nijhof, de Jong, & Beukhof, 1998).

Organisasi memerlukan manajer untuk merumuskan rencana secara terperinci, menciptakan struktur organisasi yang efisien dan mengawasi kegiatan operasional sehari-hari (Robbins, 2015:249). Pada era modern ini, seorang pemimpin tidak lagi dipandang menurut gender. Seorang pemimpin tidak harus laki-laki, kaum perempuan pun dapat menjabat sebagai seorang pemimpin. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia semakin terbuka akan kesetaraan gender, dimana para perempuan tidak lagi dibatasi dalam bekerja. Karena perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam bekerja dan meniti karir. Perusahaan tidak lagi melihat latar belakang, gender, usia ataupun tampilan fisik semata, melainkan lebih mengedepankan potensi setiap karyawan. Sehingga dengan kondisi seperti ini dapat mencipta persaingan yang sehat antar individu secara obyektif.

Motivasi juga sangat penting dalam mendorong kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi yang tinggi pada karyawan maka diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi yang ingin mempertahankan daya saing dan keberlanjutan perusahaannya perlu mempertahankan motivasi karyawan sebagai elemen penting dalam membangun komitmen dan mencapai kinerja serta produktivitas yang lebih baik.. Motivasi memiliki sifat penggerak untuk melakukan tindakan tertentu dengan disertai dengan kedisiplinan sehingga memiliki dampak bagi kinerja karyawan (Setiawan, 2013).

Komitmen organisasi mengacu pada kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi, keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Yiing & Ahmed, 2009). Para manajer berusaha untuk meningkatkan komitmen organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dan kesusahan dalam mengerjakan pekerjaannya, seseorang yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebuah tantangan sehingga merasa tertantang untuk selalu berusaha agar dapat mengatasinya dan berusaha menyelesaikan tugasnya hingga selesai. Ketika seseorang tidak memiliki komitmen dalam bekerja, maka ia dianggap tidak memiliki tanggung jawab dan susah dipercaya untuk melakukan pekerjaan karena dianggap tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada tahun 2016 PT Leo Agung Raya mulai melakukan penilaian kinerja sebagai upaya evaluasi kualitas kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan oleh bagian HRD dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Leo Agung Raya, kemudian hasilnya dikelompokkan menjadi beberapa kelompok sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dari kinerja karyawan. Hasil penilaian kinerja karyawan PT Leo Agung Raya secara keseluruhan dapat melampaui nilai target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 3,0 sedangkan pada tahun 2017 nilai total penilaian kinerja karyawan tidak dapat melampaui target yang diberikan oleh perusahaan. Nilai kinerja pada tahun 2017 mengalami penurunan sehingga lebih rendah dibanding nilai kinerja pada tahun 2016. Sehingga menunjukkan bahwa karyawan PT Leo Agung Raya masih kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Perkembangan dari kinerja karyawan PT Leo Agung Raya tidak stabil, terdapat beberapa divisi atau bagian yang kinerjanya menurun dan tidak mengalami peningkatan.



Terdapat beberapa *research gap* dari penelitian ini, yaitu Penelitian yang dilakukan oleh Murti & Srimulyani (2013) dan Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa motivasi

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan Sudibya & Utama (2012) yang dilakukan pada 150 orang pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali memiliki hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil pada kinerja karyawan.

Penelitian lainnya mengenai komitmen terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Suwardi & Utomo (2011) menghasilkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Murty & Hudiwinarsih (2012) menggunakan sampel 32 karyawan bagian akuntansi perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di Surabaya, menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Syafii *et al* (2015) pada Perum Perhutani menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2016) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mulyanto & Sutrisno (2007) menyatakan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menghasilkan hubungan yang tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara dua variabel tersebut.

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh gaya kepemimpinan feminin terhadap kinerja karyawan, untuk menganalisis dan mengimplementasikan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan serta untuk menganalisis dan mengimplimentasikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Feminim degan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dapat berfungsi sebagai pengaruh positif atau dapat menjadi penghambat dan menurunkan kinerja karyawan (Syafii *et al.*, 2015). Sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk menangani bawahan guna mencapai tujuan atau sasaran yang sudah menjadi komitmen bersama (Pawirosumarto *et al.*, 2016). Pada penelitian yang dilakukan oleh Mungunsong (2009) pada pemimpin perempuan pengusaha dari 4 kelompok etnis (Bali, Jawa, Minang dan Batak) menurut persepsi bawahannya memiliki efektivitas yang tinggi dalam kepemimpinannya.

Pada penelitian yang dilakukan Özmutaf *et al* (2015) menyatakan bahwa sifat kepemimpinan perempuan yang memiliki tingkat kontribusi yang tinggi terhadap inovasi dapat mempengaruhi kinerja bisnis perusahaan ke arah yang positif. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Mayasari (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan perempuan dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : *Gaya kepemimpinan feminin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Para manajer perlu tahu motivasi seperti apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Bisa saja motivasi dalam bentuk gaji dan insentif atau dalam bentuk jaminan kesehatan atau motivasi dalam bentuk lain. Pemberian motivasi yang tepat dapat dijadikan sebuah semangat atau dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Kinerja karyawan tidak terlepas dari motivasi, yaitu suatu sikap membangkitkan semangat (Setiawan, 2013). Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah akan menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan, akibatnya kinerja menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Hal ini sejalan dengan



penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian

bonus dan insentif kepada karyawan yang mencapai target atau prestasi lebih berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan dibanding dengan tekanan-tekanan yang diberikan kepada karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiruja (2013) yang menyatakan semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Zammer *et al* (2014) mengatakan bahwa ketika manajemen puncak berfokus pada peningkatan motivasi karyawan maka pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif.

*H<sub>2</sub> : motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Hubungan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

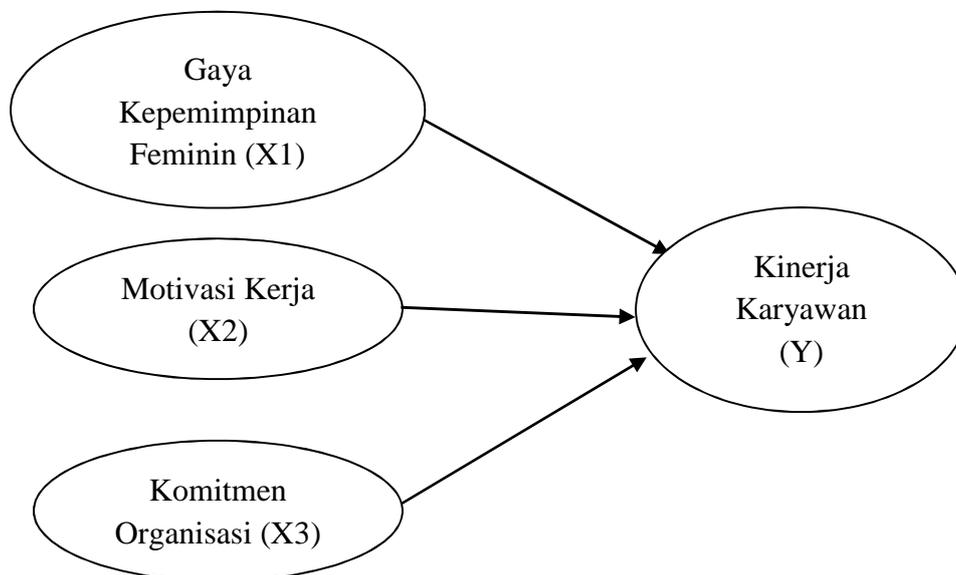
Komitmen ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, serta dorongan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Suwardi & Utomo, 2011). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan komitmen yang kuat sehingga tujuan yang diinginkan tercapai. Komitmen organisasional adalah keinginan karyawan untuk bertahan menjadi anggota organisasi dan bersedia bekerja keras meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Fitriastuti, 2013).

Seorang pegawai yang terpuaskan dengan pekerjaannya akan memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga memunculkan loyalitas yang pada akhirnya menyebabkan rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasional rendah akan mengganggu kinerjanya (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Penelitian yang dilakukan Sharma & Dhar (2016) pada staf keperawatan di India menunjukkan bahwa komitmen afektif memberikan dampak pada tingkat kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013) pada tenaga akademis yang menyatakan bahwa diantara tiga dimensi komitmen organisasi (afektif, normatif dan keberlanjutan), komitmen afektif yang paling berpengaruh signifikan terkait dengan kinerja pekerjaan personil akademik

*H<sub>3</sub> : komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan*

### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, yaitu kinerja karyawan sebagai variabel dependen, gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen. Populasi pada penelitian ini sebanyak 194 karyawan PT Leo Agung Raya, Semarang. Sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus yang dikemukakan oleh slovin dan diperoleh hasil bahwa minimal sampel yang digunakan sebanyak 66 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Sample Random Sampling*. Penelitian ini dianalisis menggunakan SPSS *for windows 23* menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji analisis meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Dari hasil uji validitas analisis faktor menunjukkan bahwa semua nilai KMO yang dihasilkan lebih 0,50. Sedangkan nilai *Barlett's test of Sphericity* menunjukkan nilai 0,000. Dapat disimpulkan hasil uji yang dihasilkan memenuhi persyaratan validitas.

Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan Koefisien Alfa (*Cronbach Alpha*) yang dihasilkan menjelaskan bahwa masing-masing indikator memiliki nilai diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel sudah dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel secara lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linier berganda. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan dua cara yaitu analisis grafis dan analisis statistik. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan grafik histogram dan grafik plot menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal. Sedangkan uji normal kolmogorov smirnov dan Shapiro Wilk menunjukkan nilai signifikan dari variabel motivasi kerja sudah di atas 0,05 yang berarti data untuk variabel motivasi kerja sudah terdistribusikan secara normal. Sementara untuk variabel gaya kepemimpinan feminin dan komitmen organisasional memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 atau bisa dikatakan bahwa data dari variabel tersebut tidak terdistribusikan secara normal. Pengujian normalitas dengan menghitung nilai skewness dan kurtosis menunjukkan bahwa data dari variabel gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional kecuali variabel kinerja karyawan terdistribusi secara normal.

Berdasarkan uji multikolinieritas menunjukkan tidak ada variabel independen yang mempunyai nilai tolerance  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen. Sedangkan uji heteroskedastisitas dari grafik scatterplots terlihat titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau menerima hipotesis homokedastisitas.

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel independen memiliki arah koefisien yang positif terhadap variabel dependen. Variabel gaya kepemimpinan feminin menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,377, variabel motivasi kerja menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,300 dan variabel komitmen organisasional menghasilkan nilai signifikan sebesar 0,281.

### Uji Goodnes of Fit

Uji goodnes of fit terdiri dari uji f, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil uji f menunjukkan F test menghasilkan nilai F hitung sebesar 65,702 dengan probabilitas 0,000. Adanya nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan atau gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada hasil uji t dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan feminin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  3,556 >  $t_{tabel}$  1,9977 dan probabilitas signifikan (Sig.) 0,001 < 0,05. Kemudian motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan  $t_{hitung}$  2,182 >  $t_{tabel}$  1,9977 dan probabilitas signifikan (Sig.) 0,033 < 0,05. Sedangkan variabel komitmen organisasional menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  2,720 >  $t_{tabel}$  1,9977 dan probabilitas signifikan (Sig.) 0,008 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pada pengujian koefisien determinasi, Hasil analisis menunjukkan bahwa Adjusted R square menghasilkan nilai yang cukup besar yaitu 0,749, hal ini berarti 74,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen gaya kepemimpinan feminin, motivasi kerja dan komitmen organisasional. Dengan demikian sisanya (100%-74,9% = 25,1%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan feminin menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  3,556 >  $t_{tabel}$  1,997 dengan signifikan sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan feminin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leo Agung Raya diterima atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut, semakin baik gaya kepemimpinan feminin maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Analisis nilai indeks variabel gaya kepemimpinan feminin memiliki nilai tertinggi sebesar 49,8 yang berarti pemimpin dapat membuat suasana organisasi lebih solid. Nilai indeks yang termasuk tinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 48,8 yang berarti karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini dikarenakan ikatan karyawan yang solid membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Dengan dukungan atau pengaruh yang diberikan oleh pemimpin, kinerja karyawan PT Leo Agung Raya dapat terbentuk menjadi lebih baik. Ikatan yang solid antar karyawan yang dibangun oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan dibangun secara solid maka dapat membentuk kekompakan dan kerja sama antar karyawan sehingga dapat berdampak pula pada kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan feminin yang baik, hal ini dikarenakan sifat dasar gaya kepemimpinan feminin yang dapat mempersatukan dan membangun hubungan secara harmonis, sehingga dengan adanya dorongan dari pemimpin tersebut dapat membangun ikatan antar karyawan yang berpengaruh pula pada kinerja yang dihasilkan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan motivasi kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  2,182 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,997 sementara signifikan menghasilkan nilai sebesar 0,03 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leo



Agung Raya diterima atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut

maka semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Mulyanto, dkk (2007) dan Suwardi, dkk (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi seorang karyawan dapat memengaruhi tercapainya kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan (Subroto & Gunisty, 2007).

Nilai indeks tertinggi pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 49,6 yang berarti karyawan dapat belajar hal-hal yang baru. Nilai indeks tertinggi pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 49,4 yang berarti karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat. Hal ini berarti kemampuan baru pada karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat.

Dengan adanya kesempatan karyawan PT Leo Agung Raya untuk mengembangkan kemampuan baru dapat menjadi salah satu motivasi karyawan untuk memberikan performa kinerja yang semakin baik. Kemampuan baru yang didapatkan melalui pengalaman dalam bekerja dijadikan modal karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih profesional. Dengan memberikan kesempatan karyawan untuk mengembangkan kemampuan baru merupakan motivasi yang sangat berpengaruh pada karyawan dalam menghasilkan kinerja yang semakin baik.

### **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, komitmen organisasional menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  2,720 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  1,997 dengan nilai signifikan 0,008 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leo Agung Raya diterima atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh Fitriastuti (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan loyal dan bersedia melakukan hal-hal yang dibutuhkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Tolentino (2013) menyatakan bahwa komitmen afektif dapat mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja.

Nilai indeks yang termasuk tinggi dalam variabel komitmen organisasional yaitu sebesar 48,4 yang berarti karyawan merasa tertarik untuk bekerja pada organisasi. Nilai indeks tertinggi pada kinerja karyawan yaitu sebesar 50 yang berarti karyawan mengetahui tentang pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti karyawan yang tertarik untuk bekerja pada organisasi akan selalu mencari tahu tentang pekerjaan yang dilakukan.

Rasa bangga menjadi bagian organisasi menjadi indikator paling tinggi dalam komitmen organisasional karyawan PT Leo Agung Raya. Selain itu ketertarikan untuk bekerja pada PT Leo Agung Raya menjadi hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan ketertarikan dalam bekerja maka dapat membuat karyawan terus bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan. Komitmen organisasional yang terbangun dalam diri karyawan dapat berpengaruh positif dalam menghasilkan bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang sesuai target.

### **KESIMPULAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN**



Berdasarkan hasil penelitian diatas hasil yang diperoleh yaitu hipotesis 1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan feminin berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan diterima. Begitu juga dengan hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hipotesis 3 komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan masih jauh dari kesempurnaan. Dengan adanya keterbatasan ini, maka diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Keterbatasan dari penelitian ini yaitu masih kurangnya cakupan responden terutama pada variabel gaya kepemimpinan feminin. Sehingga hasil yang diberikan tidak dapat digunakan sebagai perbandingan antar gaya kepemimpinan feminin yang satu dengan yang lain. Maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian yang mendatang yaitu dapat memperluas cakupan responden pada beberapa perusahaan, sehingga data yang dihasilkan dapat digunakan sebagai pembanding antar variabel.

## REFERENSI

- Alderfer, C. P. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Fitriani, A. (2015). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Jurnal TAPIS Vol.11 No.2*
- Fitriastuti. (2013). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(2), 184–191.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2009, *Manajemen Edisi 2*. BPF. Yogyakarta
- Kiruja, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *Managementjournal.info*, 2(4), 73–82. Retrieved from <http://www.managementjournal.info/abstract.php?id=383>
- Li Kusterer, H., Lindholm, T., & Montgomery, H. (2013). Gender typing in stereotypes and evaluations of actual managers. *Journal of Managerial Psychology*, 28(5), 561–579.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayasari, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan terhadap Kinerja Karyawan di PT . AIA CHANDRA UTAMA AGENCY, 4(1), 776–781.
- Mulyanto, & Sutrisno. (2007). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(Vol 2, No 1 (2007): Manajemen Sumber Daya Manusia), 54–58. Retrieved from <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/596>
- Mungunsong, F. (2009). Faktor intrapersonal, interpersonal, dan kultural pendukung efektivitas kepemimpinan perempuan pengusaha dari empat kelompok etnis di Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 13(1), 19–28.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012a). pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan( Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya), 2(2), 215–228.
- Muthueloo, R., & Rose, R. (2005). Typologi and Organizational Commitment. *American Journal of Applied Science* 2.



- Nijhof, W. J., de Jong, M. J., & Beukhof, G. (1998). Employee commitment in changing organizations: an exploration. *Journal of European Industrial Training*, 22(6), 243–248. <https://doi.org/10.1108/03090599810224701>
- Nuryati. (2015). Feminisme dalam kepemimpinan, 161–179.
- Özmutaf, N. M., Aktekin, E., Ergani, B., & Çıta, K. (2015). The Effects of Innovative Features of Women Managers on their Business Performance: The Food Exporter Companies in Aegean Region Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 220–229.
- Parashakti, R. (2015). Perbedaan gaya Kepemimpinan dalam Persepektif Maskulin dan Feminim. *Management and Bisnis*, 1(1), 92–101.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, purwanto katijan, & Gunawan, R. (2016). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Job Satisfaction and Its Implication towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 58(2), 1–21.
- Rigg, C., & Sparrow, J. (1994). Gender, Diversity and Working Styles. *Women in Management Review*, 9(1), 9–16.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2015. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakrta: Salemba Empat
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang Agung. *Ilmu Manajemen*, 1(4), 1247.
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161–182.
- Situmorang, N. Z. (2011). Gaya Kepemimpinan Perempuan. *Proceeding PESAT*, 4, 129–135.
- Subroto, S., & Gunistyo. (2007). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Swasta di Kota Tegal).
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Sugiyono, Prof., Dr., 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-6, Bandung, CV. Alfa Beta.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh MotivasiI Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Syafii, L. I., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style Related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(November 2015), 1142–1147.
- Tolentino, R. C. (2013). Organizational Commitment and Job Performance of the Academic and Administrative Personnel. *International Journal of Information Technology and Business Management*, 15(1), 51–59.
- Yiing, L. H., & Ahmed, K. Z. Bin. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance". *Leadership & Organization Development*, 30(1), 53–86.



Zammer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.