Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja Berimplikasi Pada Produktivitas Karyawan

[1]Ni Made Eri Astuti, [2]Ferryal Abadi
Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Jakarta
Jl. Pulomas Selatan kav.22, Jakarta Timur
Email: nimade.eri@gmail.com, ferryal.abadi@kalbis.ac.id

Abstract

The objective of this study is to analyze the effect of leadership style, working relationship, motivation to commitment and implication to employee's productivity of PT. XYZ. This research is using Path Analysis with SPSS program. The populations that are subjected to the research were employees at manufacturer of PT. XYZ , which samples were one hundred and six people. The results showed that leadership style and working relationship do not influence the organizational commitment of the employee, while motivation gives significant effect on employee's commitment. The result when analyze together among leadership style, working relation, and motivation, shows significant effect on commitment. Commitment also gives significant effect on the employee's productivity.

Keywords: *leadership style, working relationship, motivation, commitment organizational, employee's productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan kerja, motivasi terhadap komitmen dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ.Penelitian ini menggunakan analisis jalur. Populasi yang digunakan adalah karyawan pabrik PT. XYZ, dengan jumlah sampel sebanyak seratus enam orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan hubungan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasional karyawan sedangkan motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian jika dianalisa secara bersamaan antara gaya kepemimpinan, hubungan kerja, motivasi, menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen. Komitmen juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci *: gaya kepemimpinan, hubungan kerja, motivasi, komitmen organisasi, produktivitas karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka mencapai tujuan serta kemajuan perusahaan di era globalisasi dengan persaingan bisnis saat ini yang semakin kompleks dan berubah dengan begitu cepat, setiap perusahaan mau tidak mau harus meningkatkan daya saing dan mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang kompetitif, fleksibel, serta tanggap terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan. Organisasi yang yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia atau karyawannya untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2015).

Perusahaan tentunya mengharapkan agar seluruh karyawannya dapat memberikan produktivitas yang tinggi sehingga visi dan dan misi perusahaan dapat terwujud. Produktivitas dari karyawan sangat dipengaruhi oleh adanya komitmen kerja atau komitmen organiasional dari

karyawan untuk bersama-sama dengan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Seberapa jauh komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instant. Salah satu faktor yang dapat membentuk dan meningkatkan komitmen karyawan adalah adanya keteladanan dari pemimpinnya (Priansa, 2016). Pemimpin memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/ personil ke arah tujuan yang dicita-citakan, akan menjadi panutan dan teladan (Suwatno, 2016).

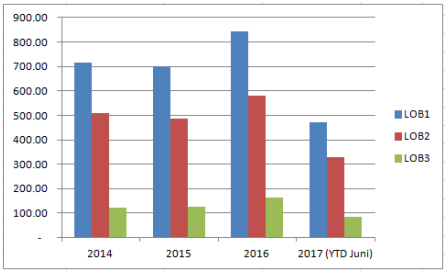
Selain peran kepemimpinan, hubungan kerja ternyata juga berpengaruh terhadap komitmen kerja atau organisasional. Hubungan kerja di dalam perusahaan mempunyai tujuan terciptanya kemudahan serta kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan setiap orang dan setiap unit karena adanya kesadaran bahwa setiap orang atau unit lain serta timbulnya semangat saling bantu.

Hal lain yang berperan dalam membentuk komitmen organisasional adalah motivasi karyawan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja serta kualitas kerja yang baik.

Perusahaan yang memiliki pimpinan yang dapat diteladani, hubungan kerja yang baik, serta menjaga motivasi kerja tentunya akan mampu membentuk dan meningkatkan komitmen organisasional karyawannya dengan harapan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan mampu memberikan produktivitas yang tinggi dengan *output* berupa barang dan jasa, sehingga menunjang terwujudnya target, sasaran dan tujuan perusahaan.

Berdasarkan atas berbagai ulasan dan penelitian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan analisa bagaimana pengaruh managemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan pembentukan komitmen organisasional yang berimplikasi terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ. Hal ini menarik diteliti karena PT. XYZ merupakan perusahaan farmasi yang khusus bergerak dalam memproduksi obat-obat generik. Obat generik adalah nama obat yang sesuai dengan zat aktif yang terkandung didalamnya dan harganya ditentukan oleh pemerintah. Dengan adanya program JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) sejak Januari 2014 yang merupakan program pelayanan kesehatan dari pemerintah yang berwujud. Akibat dari kebijakan ini industri farmasi mengalami minus pertumbuhan karena harus beroperasi dengan *low price* dan *low margin*.

Tekanan yang tinggi terhadap harga jual obat generik memberikan tantangan yang cukup berat terhadap PT. XYZ karena perusahaan harus mampu melakukan efisiensi dalam proses pembuatan maupun menekan harga bahan baku namun tetap mempertahankan mutu agar dapat bersaing dengan kompetitor. Pada tahun 2015, PT. XYZ tidak mampu masuk ke dalam sepuluh besar pemenang tender obat BJPS, namun di 2016, PT.XYZ mampu meraih posisi sepuluh besar pemenang BPJS. Produktivitas karyawan tergolong cukup tinggi dan stabil dengan angka *order fulfillment* (OF) dipertahankan diatas 90% setiap bulannya.



Gambar 1 Grafik Pencapaian *Reveneu* PT. XYZ

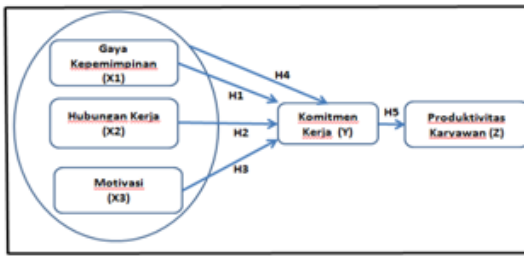
Pimpinan harus mampu mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki agar terus bertahan dalam industri yang dinamis dan terus berubah, dan pengelolaan sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan.

Dengan adanya data–data dan ulasan diatas, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan

motivasi terhadap komitmen kerja (organisasional) dan implikasinya terhadap produktivitas karyawan PT. XYZ.

2. METODE PENELITIAN

Model Konseptual Penelitian



Gambar 2 Model Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar 1 terdapat lima variabel yang akan dijadikan objek penelitian. Variabel bebas atau independen adalah gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan motivasi kerja. Variabel terikat atau dependen adalah produktivitas karyawan, sedangkan variabel mediasi yang memediasi antara variabel bebas dan terikat adalah komitmen organisasional.

Unit Analisis

Unit analisis dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau keluarga (Martono, 2012). Unit analisis dalam penelitian ini adalah Perusahaan XYZ yang merupakan perusahaan farmasi yang berlokasi di Jalan Jend. Soeprapto, Jakarta Utara.

Populasi

Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di pabrik PT. XYZ yang berjumlah 150 orang

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika sampel besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik PT.XYZ. Kriteria dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja langsung dalam proses produksi obat dengan total sampel 110 orang.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam statistik, analisis jalur atau biasa lebih dikenal dengan *Path Analysis* digunakan untuk mengetahui hubungan ketergantungan langsung diantara satu set variabel. *Path Analysis* adalah merupakan bagian lebih lanjut daril analisis regresi. Dimana jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t (Uji Signifikansi Secara Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya adalah uji statistik yang dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Peneliti akan menggunakan program SPSS dalam perhitungannya (Putri,2015).

Uji F (Uji Signifikansi Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Putri,2015). Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Peneliti akan menggunakan program SPSS dalam perhitungannya.

3. LANDASAN TEORI

Teori Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia

dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan produktivitas kerja individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dari karyawannya

Teori Motivasi

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan orang berperilaku. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan tugas yang ingin dilakukannya, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Motivasi intriksik mencakup pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, perhargaan, dan pencapaian., sedangkan faktor-faktor motivasi ekstrinsik adalah administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi lingkungan kerja.

Teori Hubungan Kerja

Menurut Ernawati (2010), hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Hubungan kerja (*employee relation*) merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Teori Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional karyawan merupakan identifikasi rasa, keterlibatan, dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasional karyawan ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan dan menjadi bagian penting dari anggota organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

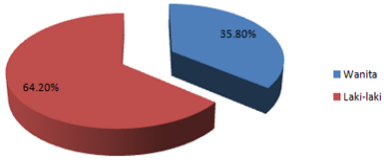
Teori Produktifitas

Menurut Purnama (2012), secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil yang nyata berupa fisik (barang atau jasa) dengan masukan sebenarnya. Sumber daya masukkan terdiri terdiri dari faktor produksi seperti tanah, gedung, mesin, peralatan, bahan mentah dan sumber daya manusia.

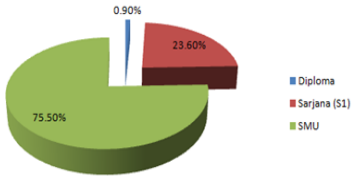
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Responden

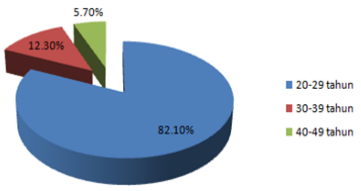
Responden dalam penelitian ini adalah karyawan level operator hingga manajerial di PT. XYZ. Kuesioner dibagikan kepada responden sejak tanggal 05-15 Juni 2017. Total kuesioner yang dibagikan kepada karyawan adalah 106 kuesioner . Karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan berdasarkan kelompok data dari segi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja.



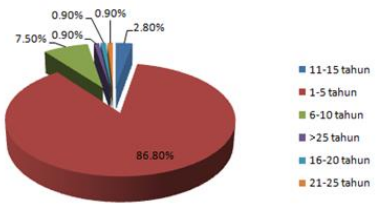
Gambar 3 Profil Jenis Kelamin Responden



Gambar 4 Profil Tingkat Pendidikan Responden



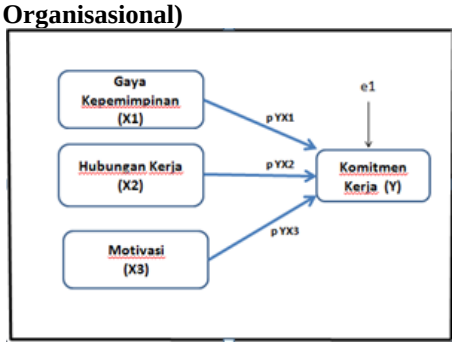
Gambar 5 Profil Distribusi Usia Responden



Gambar 6 Profil Masa Kerja

Analisis Jalur

Analisis Substruktural 1 (Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional)



Gambar 7 Model Analisis Jalur Substruktural 1

Berdasarkan model analisis jalur substruktural 1, dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji satu persatu, yaitu:
H1:Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).
H2: Hubungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).
H3: Motivasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).
H4:Gaya kepemimpinan(X1), hubungan kerja (X2) dan motivasi kerja(X3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Y).

- **Analisis Linier Berganda**

Tabel 1 Hasil Analisa Regresi Substruktural 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,142	2,224		3,661	,000
	GayaKepemimpinan	-,011	,077	-,018	-,149	,882
	HubunganKerja	-,144	,107	-,154	-1,353	,179
	MotivasiKerja	,968	,134	,766	7,221	,000

a. Dependent Variabel: KomitmenOrganisasional

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

Y = a + bX1 + bX2 + bX3

Y = 8,142 - 0,11 X1 – 0,144 X2 + 0,968 X3

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa

a. Konstanta sebesar 8,142 artinya jika gaya kepeminpinan (X1) , hubungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3), nilainya adalah 0 maka komitmen organisasional (Y) nilainya positif sebesar 8,142.
b. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepeminpinan (X1) -0,11 artinya setiap variabel gaya kepeminpinan (X1) mengalami kenaikan 1, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,11 (11%). Koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,018, berarti bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. XYZ.
c. Nilai koefisien regresi variabel hubungan kerja (X2) -0,144 artinya setiap variabel hubungan kerja (X2) mengalami kenaikan 1, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,144 (14,4%). Koefisien variabel hubungan kerja sebesar -0,154, berarti bahwa hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. XYZ.
d. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) 0,968 artinya setiap variabel motivasi kerja (X3) mengalami kenaikan 1, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,968 (96.8%). Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.766 berarti

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula komitmen organisasional karyawan PT. XYZ

Hasil pengujian individual juga menunjukkan pengaruh yang signifikan pada jalur motivasi kerja dan pengaruh yang tidak signifikan pada jalur gaya kepemimpinan dan hubungan kerja dengan memperhatikan perolehan sig > 0,01 pada jalur gaya kepemimpinan dan hubungan kerja, sig < 0,01 pada jalur motivasi kerja. Lebih lanjut, pengaruh kausal empiris antara variabel gaya kepemimpinan (X1), hubungan kerja(X2), dan motivasi kerja(X3) ini dapat digambarkan melalui persamaan sub struktural 1 (satu). Y= p YX1+ pYX2 + pYX3 + Є1 , atau Y = - 0,018X1 – 0.154X2 + 0.766X3 + 0.745

Analisa Koefisien Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Analisa Regresi Substruktural 1

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667[a]	,445	,428	2,41374

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, HubunganKerja, GayaKepemimpinan

Adjusted R Square sebesar 0,445 atau 44,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 44.5%. Atau variabel bebas dalam model mampu menjelaskan sebesar 44,5% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 3 Hasil Uji t Substruktural 1

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
Gaya Kepeminpinan (X1)	-0,149	1,983	Tidak signifikan
Hubungan Kerja (X2)	-1,353	1,983	Tidak signifikan
Motivasi Kerja (X3)	7,221	1,983	Signifikan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,149; hubungan kerja 1,353 ; dan motivasi kerja 7,221 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,983 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel untuk variabel gaya kepemimpinan dan hubungan kerja, dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil pengolahan data dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan hubungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak. Hasil uji F dengan variabel dependen komitmen organisasional dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F Substruktural 1

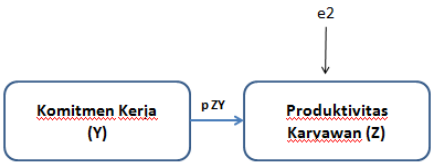
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476,147	3	158,716	27,242	,000[b]
	Residual	594,268	102	5,826		
	Total	1070,415	105			

a. Dependent Variable: KomitmenOrganisasional

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, HubunganKerja, GayaKepemimpinan

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 27,242 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 (<0,05). Sementara nilai F-tabel dari perhitungan df 1 (jumlah variabel -1) = 3-1= 2 dan df 2 (n-k-1) = 106-3-1 = 102 diperoleh F table (3,09). Ini berarti bahwa F-hitung (27,242) > Ftabel (3,09) dengan demikian, artinya ada pengaruh secara siginifikan antara gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan PT. XYZ.

Analisis Substruktural 2 (Komitmen Organisasional, Produktivitas Kerja)



Gambar 8 Model Analisis Jalur Substruktural 2

Pada uji analisis jalur substruktural 2, akan diuji pengaruh komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja. Uji analisis jalur ini dilakukan dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan model analisis jalur substruktural 2, dapat dirumuskan hipotesis yang akan diuji, yaitu:

H5: Komitmen organisasional (Y) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Z)

Analisis Regresi Linier

Tabel 5 Hasil Analisa Regresi Substruktural 2

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,852	2,549		6,219	,000
KomitmenOrganisasional	,829	,103	,620	8,049	,000

a. Dependent Variabel: ProduktivitasKerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

y = a + bX1
Z = 15,852 + 0,829 Y
Y = Komitmen Organisasional

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

a. Konstanta sebesar 15,852 artinya jika komitmen organisasional (Y) nilainya adalah 0 maka produktivitas kerja (Z) nilainya positif sebesar 15,852.
b. Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional (Y) 0.829 artinya setiap variabel komitmen organisasional (Y), mengalami kenaikan 1, maka produktivitas kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,829 (82,9%). Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.620 berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi komitmen organisasional semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. XYZ

Analisa Koefisien Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Hasil Analisis determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* dari hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 6 *Model Summary* Substruktural 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620[a]	,384	,378	3,37172

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasional

Hasil pengujian juga menunjukkan pengaruh yang signifikan pada jalur komitmen organisasional dengan memperhatikan perolehan sig < 0,01. Secara langsung komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Besaran pengaruh komitmen organisasional terhadap loyalitas adalah sebesar 0,620 atau dibulatkan menjadi 62%. Artinya, tinggi rendahnya produktivitas kerja mampu dipengaruhi oleh komitmen organisasional 62%, sedangkan sisanya 28% dipengaruhi faktor lain di luar model. Koefisien variabel komitmen organisasional sebesar 0,620, berarti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, semakin tinggi komitmen organisasional semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan PT. XYZ.

Uji t

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel komitmen organisasional 8,049 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikasi) sebesar 5% diperoleh t tabel sebesar 1,983 yang berarti bahwa nilai t

hitung lebih besar dari t tabel. Dari hasil pengolahan data dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab beberapa permasalahan yang sebelumnya telah dijelaskan pada bab 1. Kesimpulan yang dapat diambil untuk penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Komitmen Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja PT. XYZ antara lain adalah:

a. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Karena gaya kepemimpinan memberikan pengarih sebesar -0.018 terhadap terbentuknya komitmen organisasional karyawan di PT.XYZ, maka gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signfifikan dalam pembentukan komitmen organisasional.
b. Hubungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Karena hubungan kerja memberikan pengaruh sebesar -0.154 terhadap terbentuknya komitmen organisasional karyawan di PT.XYZ, maka hubungan kerja tidak memberikan pengaruh signfifikan dalam pembentukan komitmen organisasional.
c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Adapun motivasi kerja mempengaruhi sebesar 0.766 terhadap terbentuknya komitmen organisasional karyawan di PT.XYZ. Diantara tiga variabel yang diuji dalam penelitian, hanya motivasi yang memberikan pengaruh signifikan dalam pembentukan komitmen organisasional.
d. Gaya kepemimpinan, hubungan kerja, dan motivasi secara bersama berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Ketiga variabel ini secara bersama memberikan pengaruh signifikan terhadap terbentuknya komitmen organisasional karyawan di PT.XYZ dengan hasil F-hitung (27,242) > F tabel (3,09).
e. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun komitmen organisasional mempengaruhi sebesar 0.620 terhadap terbentuknya produktivitas kerja karyawan di PT.XYZ.

DAFTAR PUSTAKA

Ernawati. (2010). *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*

Marwansyah. (2016). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Porter, M. E. (1998). *The Competitive Advantage of Nation.* New York: Free Press.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM.* Bandung: Alfabeta.

Purnama, H. (2012). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2,No:1 , 34-45.

Putri, F. A. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office).*

Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.

Suwatno, M. D. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabet