

**Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di CV. Sentral Teknik Abadi**

Elyzabeth Eka Nurmelasari¹, Sonja Andarini²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur
elyzabethen21@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work commitment on employee performance CV. Sentral Teknik Abadi. The method used in this research is a quantitative type method. This study used a population of 47 employees of CV. Sentral Teknik Abadi and the sample of this study amounted to 47 employees of CV. Sentral Teknik Abadi. Based on the processed data, it was found that the sig value on the leadership variable (X_1) is $0.000 < 0.05$. The calculated t value is $4.943 > t$ table 2.015. Then, H_0 is rejected and H_1 is accepted, meaning that the leadership variable partially affects the performance of CV. Sentral Teknik Abadi employees. The sig value on the work commitment variable (X_2) is $0.000 < 0.05$. The t value is $-4.032 < t$ table 2.015. Then, H_2 is accepted, meaning that the work commitment variable has a partially negative effect on the performance of CV. Sentral Teknik Abadi employees.

Keywords: Leadership, Work Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dengan jenis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 47 karyawan CV. Sentral Teknik Abadi dan sampel penelitian ini berjumlah 47 karyawan CV. Sentral Teknik Abadi tersebut. Berdasarkan hasil olahan data, mendapatkan hasil bahwa nilai sig pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $4,943 > t$ tabel 2.015. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi. Nilai sig pada variabel komitmen kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $-4,032 < t$ tabel 2,015. Maka H_2 diterima artinya variabel komitmen kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan perlu adanya tenaga kerja yang andal. Khususnya perkembangan industri mendorong sejumlah industri memberikan keunggulan mampu menyesuaikan perubahan-perubahan yang terjadi. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai aset penting bagi suatu perusahaan. Salah satu strategi dalam menghadapi perkembangan industri yang akan membantu perusahaan untuk tetap berdiri adalah dengan meningkatkan kinerja

karyawan, diharapkan memberikan hasil kerja dari kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dilakukan bagi seorang karyawan di perusahaan demi memenuhi tugas dan tanggung jawab untuk pencapaian tujuan perusahaan. Suatu penggerak dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan dengan adanya kepemimpinan dalam perusahaan untuk memimpin karyawannya. Kepemimpinan berperan penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

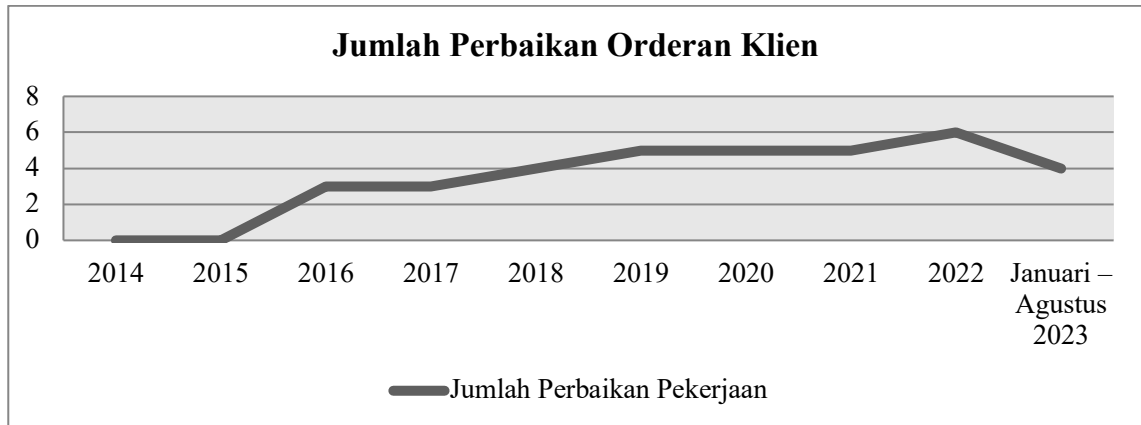
Menciptakan kinerja karyawan untuk bekerja dengan memberikan hasil kerja secara maksimal dipengaruhi oleh kepemimpinan di perusahaan. Karyawan akan memberikan hasil pekerjaan secara maksimal apabila kepemimpinan juga memberikan hasil kerja secara nyata kepada karyawan, maka timbulnya komitmen kerja karyawan untuk bekerja akan menjadi semakin maksimal.

Komitmen kerja diperlukan bagi karyawan untuk menguasai kinerja terhadap tugas dan tanggung jawab dalam bekerja (Irfan, 2020:60). Komitmen kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki komitmen kerja mengidentifikasikan dirinya fokus pada peningkatan hasil kinerja yang maksimal.

CV. Sentral Teknik Abadi telah berdiri pada Tahun 2014 berpengalaman selama 9 Tahun terhitung sampai Tahun 2023 dan berada di wilayah Sidoarjo. CV. Sentral Teknik Abadi memiliki 1 pimpinan dan 47 karyawan. CV. Sentral Teknik Abadi pakar dan spesialis *epoxy* lantai dengan kontraktor penyedia jasa dan cat *epoxy* lantai, *Marine Coating*, *Flooring PU*, *Waterproofing Coating* dan membran bakar. CV. Sentral Teknik Abadi melayani klien untuk pekerjaan *epoxy* di Perindustrian, Perkantoran, Sekolah, Rumah Sakit, Perkantoran dan fasilitas-fasilitas publik lainnya. CV. Sentral Teknik Abadi menjaga kualitas jasa pelayanan dengan memberikan masa garansi perbaikan apabila terdapat kerusakan, kualitas produk, tepat mutu, tepat waktu dan tepat biaya. CV. Sentral Teknik Abadi mempunyai karyawan yang berpengalaman, profesional, tanggap dan gesit dalam mengerjakan pengecatan *epoxy* lantai.

Permasalahan yang terjadi pada CV. Sentral Teknik Abadi adalah jumlah perbaikan orderan CV. Sentral Teknik Abadi dari klien selama 9 tahun mengalami kenaikan setiap tahunnya, kenaikan yang tinggi terjadi pada tahun 2022 sebanyak 6 perbaikan klien. Terjadinya kenaikan perbaikan orderan klien bukan disebabkan oleh kelalaian pribadi klien atau kualitas produk menurun, melainkan terjadi pada hasil yang telah dikerjakan oleh karyawan CV. Sentral Teknik Abadi sendiri. Permasalahan ini terjadi adanya kinerja karyawan yang menurun, diukur dari jumlah perbaikan orderan klien yang selalu meningkat.

Gambar 1. Grafik Jumlah Perbaikan Orderan Klien di CV. Sentral Teknik Abadi



Sumber: Data Internal CV. Sentral Teknik Abadi

CV. Sentral Teknik Abadi ingin mengurangi kenaikan perbaikan orderan klien dengan fokus pada upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan melakukan evaluasi pada 47 karyawan di CV. Sentral Teknik Abadi dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja. Hasil evaluasi survei yang dilakukan terhadap 47 karyawan di CV. Sentral Teknik Abadi selama 2 tahun, diperoleh bahwa terdapat dua keluhan dari karyawan yang mendominasi dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Pertama, terdapat keluhan dari 16 karyawan pada tahun 2022 dan 17 karyawan pada tahun 2023 berkaitan dengan kepemimpinan. Keluhan kedua dengan jumlah 15 karyawan pada tahun 2022 dan 16 karyawan pada tahun 2023 berkaitan dengan komitmen kerja. Sedangkan motivasi kerja dan lingkungan kerja, faktor yang tidak mengalami peningkatan keluhan oleh karyawan dari tahun ke tahun, maka dua faktor tersebut tidak mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di CV. Sentral Teknik Abadi. Adanya keluhan dari karyawan diatas menyatakan bahwa kepemimpinan dapat mengakibatkan penurunan komitmen kerja bagi karyawan. Berdasarkan permasalahan dan kondisi yang telah dijelaskan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di CV. Sentral Teknik Abadi dengan mengangkat judul *Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sentral Teknik Abadi*.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Syarief *et al.* (2021:2) menjelaskan bahwa manajemen erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai penggerak utama operasional produktivitas kinerja. Manajemen sumber daya manusia yaitu pendekatan disiplin yang berfokus pada perencanaan, pengelolaan dan pengembangan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengoptimalkan kontribusi kinerja karyawan

terhadap tujuan organisasi. Grundei (2019:6) tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Memelihara melaksanakan kebijakan prosedur sumber daya manusia dan mengatasi situasi dalam hubungan antara karyawan agar tidak terdapat gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Membantu perkembangan arahan dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan.
3. Membantu perkembangan peningkatan efisiensi, efektivitas dan produktivitas memberikan komitmen serta kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan

Menurut buku yang berjudul Kepemimpinan dalam Prospektif Organisasi penulis oleh Sutarto Wijono (2018:4) Kepemimpinan merupakan upaya pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Pemimpin diharapkan dapat mempunyai peran dalam mempengaruhi, mendampingi, membina dan memberikan dukungan komitmen kepada kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kepemimpinan terdapat indikator kepemimpinan oleh Sutarto Wijono (2018:38), diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan efektivitas
Kemampuan pemimpin untuk membimbing pegawai mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan dapat mempunyai rasa kedisiplinan.
2. Kepemimpinan partisipatif
Pengambilan keputusan mengutamakan musyawarah bersama dan membuat keputusan berdasarkan informasi yang relevan. Pimpinan harus mengetahui akar permasalahan yang terjadi, agar masalah yang terjadi tidak terulang kembali.
3. Kemampuan komunikasi
Kemampuan untuk mengkomunikasikan informasi, ide atau pikiran kepada karyawannya atau bawahannya secara langsung maupun tidak langsung. Memberikan kenyamanan dan mengarahkan dalam suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan maksud pimpinan
4. Kepemimpinan sebagai Motivator
Kepemimpinan mempunyai dorongan yang kuat dari dirinya sendiri sehingga dapat memberikan semangat bagi karyawan untuk dapat mencapai target.

Komitmen Kerja

Pengertian dari (Fannidia, 2020:220) menyatakan bahwa komitmen kerja adalah seorang karyawan merasa terikat, setia, dan terlibat langsung. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan fokus pada tugas yang diberikan, sehingga mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Terdapat indikator komitmen kerja menurut Busro (2018:88) di antaranya sebagai berikut :

1. Keterlibatan dalam Tugas

Seberapa aktif dan terikat seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab di perusahaan dengan baik.

2. Loyalitas

Karyawan yang berloyalitas tinggi menunjukkan kualitas dan kepatuhan konsisten penuh akan mempunyai rasa setia untuk terus bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Kebanggaan

Rasa bangga menjadi karyawan adalah kepuasan yang mendalam sebagai hasil dari pencapaian karyawan ditandai bahwa mereka telah menjadi bagian di perusahaan.

4. Kedisiplinan

Seorang karyawan disiplin dalam menyelesaikan tugas secara teratur dan tepat waktu, menunjukkan bahwa mereka menganggap serius pekerjaan didasari rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi.

Kinerja karyawan

Mangkunegara dalam Siregar (2019:77) Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang berkualitas dan berhasil dicapai dalam melaksanakan tugas didasari dengan rasa tanggung jawab. Menurut Edi Siregar (2021:2) indikator kinerja karyawan digunakan untuk menilai kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kuantitas adalah hasil pekerjaan yang bisa dinilai dari kecepatan kerja dengan tanggung jawab seorang karyawan dalam bekerja. Kuantitas kerja diukur dengan: kecepatan dan kemampuan.

2. Kualitas

Seberapa baik karyawan dalam mengerjakan pekerjaan berkaitan dengan target pekerjaan yang mampu diselesaikan dengan standar pengukuran yaitu: kerapian, ketelitian dan hasil kerja.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu suatu aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dengan hasil pekerjaan terselesaikan dan tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

4. Kemampuan kerja sama

Kerja sama sangat diperlukan untuk menjalankan tugasnya dalam sebuah tim, dengan mereka berkomunikasi dengan atasan, menerima dan menjalankan perintah dan berkolaborasi dengan sesama rekan kerja.

5. Efektivitas sumber daya adalah sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya perusahaan, seperti modal, tenaga, teknologi, informasi dan hasil kinerja yang akan menjadi semakin maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 47 orang karyawan CV. Sentral Teknik Abadi dan sampel sebanyak 47 orang karyawan. Penulis menggunakan teknik pengambilan sampel berupa sampling jenuh sesuai dengan teori Sugiyono (2019:143) menyatakan

bahwa pengukuran sampel yang jumlah populasi kecil dalam penelitian yaitu dibawah 100. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan analisis data, dilakukan uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Selain itu dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang diuji dari uji simultan (uji F) dan uji parsial (uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 46 orang berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 97,9% dan terdapat 1 orang berjenis kelamin wanita dengan persentase sebesar 2,1% sebagai responden dalam penelitian yang merupakan karyawan tetap di CV. Sentral Teknik Abadi berdasarkan Divisi Keuangan, Divisi Perpajakan, Divisi Mandor Lapangan dan Pekerja Lapangan yang berjumlah 47 orang karyawan pada tahun 2023.

Responden berdasarkan usia pada karyawan tetap di CV. Sentral Teknik Abadi bahwa terdapat 6 orang karyawan berusia 21-25 Tahun dengan persentase 13% berikutnya 25 orang karyawan berusia 26-30 Tahun dengan persentase 53% dan 16 orang karyawan berusia 31-40 Tahun dengan persentase 34%.

Responden berdasarkan lama bekerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi menunjukkan bahwa terdapat 22 orang karyawan lama bekerja 2-4 Tahun dengan persentase 47% dan 25 orang karyawan lama bekerja 5-8 Tahun dengan persentase 53%.

Responden berdasarkan divisi pekerjaan terdapat 1 orang karyawan Divisi Keuangan dengan persentase 2,1%, 1 orang karyawan Divisi Perpajakan dengan persentase 2,1%, 3 orang karyawan Divisi Mandor Lapangan dengan persentase 6,4%, 42 orang karyawan Divisi Pekerja Lapangan dengan persentase 89,4%.

2. Deskripsi Variabel

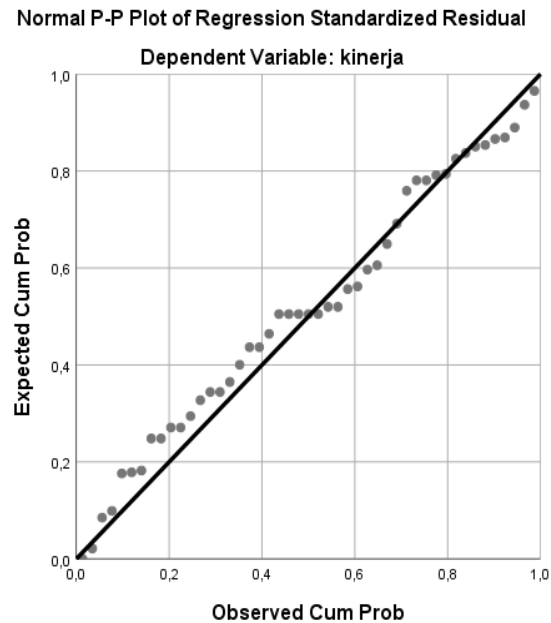
Deskripsi variabel kepemimpinan, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap di CV. Sentral Teknik Abadi pada tahun 2023 terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Netral berjumlah 13 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Setuju berjumlah 198 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Sangat Setuju berjumlah 71 orang. Berdasarkan hasil deskripsi variabel Kepemimpinan didominasi oleh jawaban atau tanggapan Setuju.

Deskripsi variabel Komitmen kerja, terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Sangat tidak setuju berjumlah 1 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Netral berjumlah 11 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Setuju berjumlah 115 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Sangat Setuju berjumlah 155 orang. Berdasarkan hasil deskripsi variabel Komitmen kerja didominasi oleh jawaban atau tanggapan Sangat setuju.

Deskripsi variabel Kinerja karyawan, terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Netral berjumlah 9 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Setuju berjumlah 157 orang. Terdapat jawaban atau tanggapan menunjukkan bahwa Sangat Setuju berjumlah 69 orang. Berdasarkan hasil deskripsi variabel Kinerja karyawan didominasi oleh jawaban atau tanggapan Setuju.

3. Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik *probability plot normal*

Berdasarkan dari grafik *normal probability plot* di atas dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena ketika titik-titik pada data menyebar mengikuti garis diagonalnya. Normalitas juga dapat diuji dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memenuhi syarat yaitu memiliki nilai *Asymp.Sig* > 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,41337785
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,063
	Negative	-,095
Test Statistic		,095

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan hasil uji data terdapat sampel atau responden sebanyak $N = 47$, besar nilai *Kolmogorov-Smirnov* senilai 0,095 dan Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Maka nilai $0,200 > 0,05$ artinya data berdistribusi secara normal.

B. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinieritas
Komitmen Kerja	0,997	1,003	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji Multikolinieritas dapat diketahui bahwa hasil tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dari variabel Kepemimpinan (X1) yaitu 0,997 dan 1,003 dan variabel Komitmen kerja (X2) yaitu 0,997 dan 1,003. Maka nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas karena nilai variabel Kepemimpinan (X1) tolerance yaitu $0,997 > 0,01$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) $1,003 < 10$.

C. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,631	Bebas Heteroskedastisitas
Komitmen kerja	0,107	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,631 dan nilai signifikansi variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,107. Maka setiap variabel bebas memiliki nilai signifikansi $0,631 > 0,05$ variabel kepemimpinan (X1) dan nilai signifikansi $0,107 > 0,05$ variabel komitmen kerja (X2) terbebas dari Heteroskedastisitas pada model regresi.

D. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,614 ^a	,377	,348	1,445	1,652
a. Predictors: (Constant), Komitmen kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan Uji Autokorelasi hasil nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,652. Nilai dari metode Durbin-Watson (DW) didapatkan dengan melihat tabel pada signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan jumlah data (n) sebanyak 47 dan jumlah pada variabel (k) sebanyak 2, maka nilai DL sebesar 1.4435 dan nilai DU sebesar 1.6204. Hal ini sama dengan uji hasil $du < d < 4 - du = 1.6204 < 1,652 < 2,3796$. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdeteksi adanya autokorelasi positif atau negatif.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,369	3,151		2,021	,049
	Kepemimpinan	,490	,099	,593	4,943	,000
	Komitmen kerja	-,200	,050	-,515	-4,032	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa mengenai hasil tersebut dapat diinterpretasikan $Y = 6,369 + 0,490.X_1 + (-0,200).X_2$. Nilai konstanta (α) dalam regresi ini adalah 6,369 dapat diartikan bahwa apabila nilai dari variabel kepemimpinan dan komitmen kerja sebesar nol, variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 6,369. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel kepemimpinan (X_1) bernilai positif atau mempunyai pengaruh positif sebesar 0,490. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,490 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Nilai koefisien regresi (β_1) variabel komitmen kerja (X_2) bernilai negatif atau mempunyai pengaruh negatif sebesar (-0,200). Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan komitmen kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar (-0,200) satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

A. Uji F

Uji F digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Uji F dalam tingkat signifikansi yaitu 0,05.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55,513	2	27,756	13,291	,000 ^b
	Residual	91,891	44	2,088		
	Total	147,404	46			
a. <i>Dependent Variable:</i> kinerja karyawan						
b. <i>Predictors:</i> (Constant), komitmen kerja, Kepemimpinan						

Berdasarkan uji F dapat dinyatakan bahwa F hitung sebesar 13,291 dan nilai signifikan 0,000. F hitung sebesar 13,291 > F tabel 3,209 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Uji t

Uji t dalam suatu penelitian disebut dengan uji parsial. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara individu (parsial) yaitu kepemimpinan (X1) dan komitmen kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Probabilitas signifikansi dari uji t yaitu t hitung lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,369	3,151		2,021	,049
	Kepemimpinan	,490	,099	,593	4,943	,000
	komitmen kerja	-,200	,050	-,515	-4,032	,000
a. <i>Dependent Variable:</i> kinerja karyawan						

Berdasarkan hasil uji t pada nilai signifikansi pada variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,000 < 0,05. Nilai t hitung 4,943 > t tabel 2.015. Maka H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pada variabel komitmen kerja (X2) sebesar 0,000

$< 0,05$. Nilai t hitung $-4,032 < t$ tabel $2,015$. Maka H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji F yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan yang telah terbukti dengan F hitung sebesar $13,291 > F$ tabel $3,209$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel komitmen kerja (X_2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa signifikansi pada variabel kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $4,943 > t$ tabel $2,015$. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.

2. Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis dengan menggunakan Uji t yang telah dilakukan peneliti dalam penelitian ini, dapat menunjukkan bahwa signifikansi pada variabel komitmen kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $-4,032 < t$ tabel $2,015$. Maka H_2 diterima artinya variabel komitmen kerja berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui proses pengumpulan data, pengolahan data hingga proses analisis data mengenai kepemimpinan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji F terbukti bahwa kepemimpinan (X_1) dan komitmen kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sentral Teknik Abadi.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sentral Teknik Abadi. Maka dapat diketahui kepemimpinan merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa komitmen kerja (X_2) berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) CV. Sentral Teknik Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi CV. Sentral Teknik Abadi kepemimpinan dalam perusahaan harus diperankan dan diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat sehingga akan memberikan dampak bagi karyawan CV. Sentral Teknik Abadi. Seorang karyawan juga tidak boleh mengabaikan elemen komitmen kerja untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dan komitmen kerja faktor penting dalam perusahaan untuk menjalankan suatu keberhasilan kinerja. Maka CV. Sentral Teknik Abadi harus mendukung kepemimpinan sebagai peran utama dalam perusahaan dan memberikan dukungan komitmen kerja langsung kepada karyawan CV. Sentral Teknik Abadi.
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan memperluas objek dengan menambah jumlah populasi yang diteliti, menambah variabel lain di luar variabel yang telah diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpasha, M. F. (2022). *Kepemimpinan, Komitmen, Kepribadian*.
- Amir, H., Thahir, T., & Badrussaman, A. (2020). *Kinerja Karyawan Pada PT Bumi Sarana Beton*.
- Andarini, D. P. A. dan S. (2020). Devira Prakasita Ariani dan Sonja Andarini Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN "Veteran" Jawa Timur. *Motivasi, Pengaruh Komitmen, D A N Terhadap, Organisasi*, 11, 102–119.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 6(2), 158–168.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Edi Siregar. (2021). *pengaruh kompetensi, komitmen dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. 5(11), 6.
- Fannidia. (2014). Hubungan motivasi kerja dengan komitmen kerja karyawan di balai pendidikan dan pelatihan sosial. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 220–232.
- Ghozali. (2019). *Bab iii metode penelitian 3.1*. 40–54.
- Grundei. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–23.
- Irfan. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Kusuma, Y. B., & Mardiana, R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Agro Alam Raya di Nganjuk. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 12(1), 98–122.

- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nuriyah, S., Rahmadina, N. Z., Oktavia, F., & Susanti, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pt. Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang the Effect of Leadership and Work Motivation on Employee Performace Pt Mitra Bisnis Keluarga Ventura Wilayah Malang. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1), 2022.
- Prasadjia Ricardianto. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. 1–15. [http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB II.pdf](http://repositori.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf)
- Sarta, S., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Jalur Tujuan (Path Goals) Kajian Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan. *Journal on Education*, 6(1), 2508–2514. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3274>
- Silviana Irene. (2020). komitmen organisasi, pimpinan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Pt Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 29–38.
- Sutarto Wijono. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*.
- Syarief. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In \Penerbit Zifatama Publisher (Vol. 53, Issue 9).
- Wahjono. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*.
- Widyanasari, D. (2022). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://ejurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Windy Afrima Yulia. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Padang*. 21(1)