

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Sing Wealth Textiles Ligung Majalengka)

Endah Prihartini¹, Rahayu Kusumadewi², Intan Prihatini³

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

e-mail: endah@unma.ac.id

Abstract.

Work effectiveness of employees of PT. Sing Wealth Textile has a problem, namely not achieving the target that has been determined and given by the manager to the employees. one of the factors to increase work effectiveness is through leadership style and organizational commitment. Leadership style and organizational commitment are considered as one of the factors that can affect work effectiveness. This study aims to determine how the influence of leadership style and organizational commitment partially on the work effectiveness of the study on employees of PT. Sing Wealth Textiles.

This research is a survey research using a descriptive and verification approach. The population in this study were all employees of PT. Sing Wealth Textiles with a total sample of 81 respondents. The sampling technique used is simple random sampling. The data collection technique in this study was distributing questionnaires using a likert scale. Data analysis using classical assumption test, multiple regression analysis, coefficient of determination, model feasibility test and hypothesis testing using partial test.

The results showed that leadership style and organizational commitment partially have a positive and significant effect on work effectiveness.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Commitment, Work Effectiveness.*

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan subjek yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kepribadian, kemampuan, nilai-nilai, harapan, keinginan yang berbeda-beda. Perbedaan yang timbul pada masing-masing individu karyawan menuntut seorang manajer mampu mengintegrasikan, mengkomunikasikan, mengarahkan, mengkombinasikan dan menyelaraskan semua perbedaan yang ada agar menjadi kekuatan dan potensi hebat guna membantu dan mempermudah dalam menciptakan strategi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam hal pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang tinggi. Menurut Gibson dalam Putra Agus Risnawan (2016:70) efektivitas kerja merupakan pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama dengan konsep yang telah didasarkan pada pendekatan tujuan, yang bertujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas pada gagasan, bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai efektivitas kerja yang baik tentunya sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya.

Menurut Yukl (2015:9) kepemimpinan adalah proses orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana

melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Pemimpin yang baik ialah mereka yang mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya. Jika seorang karyawan sudah memiliki motivasi kerja yang baik maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan secara teliti dan tepat waktu. Faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan itu adalah komitmen organisasi.

Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi dan perusahaan, keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan efektivitas kerja.

Penelitian ini akan di fokuskan di PT. Sing Wealth Textiles. Untuk mengetahui fenomena tentang tingkat efektivitas kerja karyawan di PT. Sing Wealth Textiles yang dicapai selama periode September 2020 sampai September 2021 dapat dilihat dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Presentase Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sing Wealth Textiles

Periode September 2020 - September 2021				
No	Bulan	Target	Realisasi	%
1	September	450.000 Kg	201.520 Kg	44,80%
2	Oktober	450.000 Kg	199.562 Kg	44,30%
3	November	450.000 Kg	218.549 Kg	48,60%
4	Desember	450.000 Kg	197.621 Kg	44%
5	Januari	450.000 Kg	191.908 Kg	43%

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

6	Februari	450.000 Kg	176.488 Kg	39%
7	Maret	450.000 Kg	190.467 Kg	42%
8	April	450.000 Kg	197.173 Kg	44%
9	Mei	450.000 Kg	158.245 Kg	35%
10	Juni	450.000 Kg	177.922 Kg	39%
11	Juli	450.000 Kg	184.144 Kg	41%
12	Agustus	450.000 Kg	196.806 Kg	44%
13	September	450.000 Kg	224.261 Kg	50%

Sumber : *PT. Sing Wealth Textiles, 2021*

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa bulan September 2020 – September 2021. Pada bulan September sebesar 44,80%, bulan Oktober sebesar 44,30%, bulan November sebesar 48,60%, bulan Desember sebesar 44%, bulan Januari sebesar 43%, bulan Februari sebesar 39%, bulan Maret sebesar 42%, bulan April sebesar 44%, bulan Mei sebesar 35%, bulan Juni sebesar 39%, bulan Juli sebesar 41%, bulan Agustus sebesar 44%, bulan September sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan belum mencapai 100%.

Beberapa faktor yang menghambat efektivitas kerja PT. Sing Wealth Textiles yaitu faktor sumber daya manusia dari operator produksi yang masih terdapat beberapa karyawan tidak hadir pada hari kerja dikarenakan masih kurangnya tanggung jawab sesuai dengan tupoksi yang dimiliki yang sesuai aturan-aturan yang ada dan berlaku, sering terjadinya turnover setiap harinya hal ini sangat mengganggu dikarenakan karyawan baru tidak langsung mahir dalam pekerjaannya, mesin produksi yang sering terjadi rusak dan sparepart yang lama datangnya dikarenakan sparepart yang digunakan PT. Sing Wealth Textiles berasal dari import, lalu kurangnya minat pasar semenjak COVID-19. Dengan demikian dari beberapa fenomena diatas menunjukkan bahwa efektivitas kerja karyawan PT. Sing Wealth Textiles terdapat masalah yaitu tidak tercapainya target yang telah ditentukan dan diberikan oleh manajer kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik dan akan mencoba melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Sing Wealth Textiles Ligung Majalengka)”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan secara empiris terhadap Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja dan Pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sing Wealth Textiles.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi suatu kelompok untuk secara bersama-sama mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Menurut Sondang P. Siagian dalam Damsie Harlofida (2018:119) merumuskan kepemimpinan sebagai berikut : “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang – orang agar bekerja bersama – sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama.

Menurut Veitzhal Rivai (2014:18) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik.
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006) komitmen berorganisasi dapat diartikan sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk mengurutkan keanggotannya berorganisasi.

Terdapat 3 (tiga) dimensi komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dalam Luthans (2006:249) adalah sebagai berikut :

1. *Affective commitment* (komitmen afektif) adalah keterkaitan emosional karyawan, indentifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
2. *Continuance commitment* (komitmen kelanjutan) adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. hal ini mungkin karena kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.
3. *Normative commitment* (komitmen normatif) adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu; tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan. Komitmen ini melibatkan tiga sikap : (1) Identifikasi terhadap organisasi, (2) Perasaan keterlibatan dalam tugas tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi.

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang tepat didasarkan pada tujuan yang telah

ditetapkan atau direncanakan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Widjaya dalam Putu Agus Eka Rimawan, Gede Rihayana, I Wayan Gede Antok Setiawan Jodi (2020:73) Efektivitas kerja merupakan hasil membuat keputusan yang mengarahkan melakukan sesuatu dengan benar, yang membantu memenuhi misi suatu perusahaan atau pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017), ada beberapa dimensi dalam efektifitas kerja yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dari keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

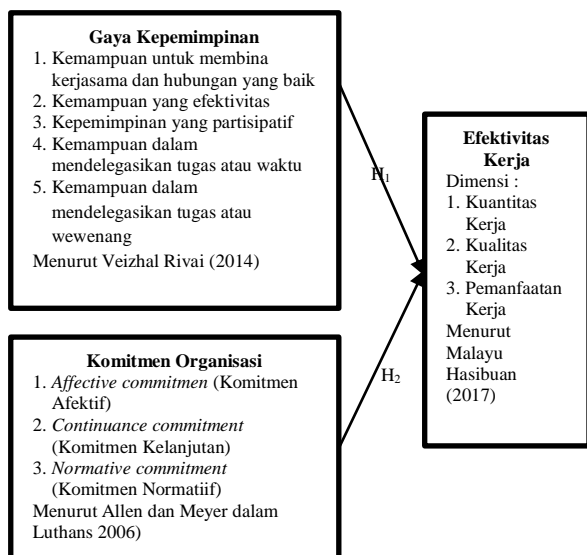
Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

METODELOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sumber dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Sing Wealth Textiles Ligung yang berjumlah 415 dengan sampel sebanyak 81 orang dengan teknik pengambilan sampel teknik simple *simple random sampling*

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Pengujian instrument yang digunakan yaitu *test of validity* (uji kesahihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan), serta analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji kelayakan model, dan uji (t). Adapun paradigma hubungan antar variabel digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis

- H1 : Adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada PT. Sing Wealth Textiles Ligung Majalengka.
- H2 : Adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada PT. Sing Wealth Textiles Ligung Majalengka.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini

dilakukan dengan 23 item pernyataan yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 5 pernyataan untuk variabel Komitmen Organisasi, dan 6 pernyataan untuk variabel Efektivitas Kerja. Adapun kriteria yang digunakan untuk menilai validitas dari masing-masing pernyataan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Sugiyono (2019: 35)

Tabel 2 :
Hasil Uji Validitas

No Item	R tabel (α= 5%)	Gaya Kepemimpinan		Komitmen Organisasi		Efektivitas Kerja	
		R hitung	Ket	R hitung	Ket	R hitung	Ket
1	0.2185	0.543	Valid	0.667	Valid	0.887	Valid
2	0.2185	0.598	Valid	0.694	Valid	0.844	Valid
3	0.2185	0.438	Valid	0.534	Valid	0.728	Valid
4	0.2185	0.715	Valid	0.702	Valid	0.752	Valid
5	0.2185	0.685	Valid	0.461	Valid	0.790	Valid
6	0.2185	0.526	Valid			0.860	Valid
7	0.2185	0.641	Valid				
8	0.2185	0.652	Valid				
9	0.2185	0.574	Valid				
10	0.2185	0.592	Valid				
11	0.2185	0.576	Valid				
12	0.2185	0.650	Valid				

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% atau (0,05) yakni sebesar 0,2185. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan tersebut valid.

Adapun hasil uji reliabilitas seperti pada Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item	Nilai Cronnbach's Alpha	Nilai Kritis	Ket
Gaya Kepemimpinan	12	0.868	0,60	Reliable
Komitmen Organisasi	5	0.735	0,60	Reliable
Efektivitas Kerja	6	0.918	0,60	Reliable

Sumber : Output SPSS versi 25, dan diolah sendiri 2021

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Berdasarkan hasil tabel diatas masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbac'h Alpha* yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis, yakni Gaya Kepemimpinan 0.868, Komitmen Organisasi 0,735, dan Efektivitas Kerja 0.918 lebih besar dari nilai kritis 0.60.

Ini berarti seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal.

Analisis Deskriptif

Hasil deskriptif tanggapan responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

Tanggapan Responden

No	Variabel	Skor	Interval	Kriteria
1	Gaya Kepemimpinan	4.037	3.309 – 4.087	Tinggi
2	Komitmen Organisasi	1.452	1.380 – 1.704	Tinggi
3	Efektivitas Kerja	1.772	1.656 – 2.045	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja berada pada kriteria tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil
Uji Normalitas	Nilai Asym.Sig 0.072 \geq α 0.05. Sehingga data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Nilai tolerance 0.815 \geq 10, dan nilai VIF 1.227 \leq 10.
Uji Heterokedastisitas	Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.
Uji Autokorelasi	du < d < 4- dU (1.689 < 2.306 < 2.311(4 - Du). Maka tidak terdapat autokorelasi positif maupun negatif pada model penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6 :

Cooficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Std Coeff.	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.508	2.686		.189	.851
	Gaya Kepemimpinan	.185	.069	.273	2.685	.009
	Komitmen Organisasi	.595	.147	.412	4.053	.000

Analisis regresi

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

$$Y = 0.508 + 0.185 X_1 + 0.595 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) dalam model regresi sebesar 0.508 jika gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki nilai dari (0) maka variable efektivitas kerja akan tetap ada.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.185. Artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka efektivitas kerja akan semakin tinggi tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk gaya kepemimpinan maka efektivitas kerja semakin rendah.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.595. Artinya apabila komitmen organisasi semakin tinggi maka efektivitas kerja akan semakin tinggi. Sebaliknya apabila semakin buruk komitmen organisasi maka efektivitas kerja semakin rendah.
4. Nilai residual e artinya *error term* (variabel lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi efektivitas kerja).

ENTREPRENEUR
Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka
Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941
Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja yang tersaji dalam tabel berikut :

**Tabel 7 :
Analisis Koefisien Determinasi**

Coofecients				
Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	Gaya Kepemimpinan	.451	.291	.247
	Komitmen Organisasi	.530	.417	.372

Berdasarkan pada tabel diatas, dapat dihitung koefisien determinasi sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kerja

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.451)^2 \times 100\% \\
 &= 20,34 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi gaya kepemimpinan mempengaruhi efektivitas kerja pada karyawan PT. Sing Wealth Textiles adalah sebesar 20.34 %.

- b. Komitmen organisasi terhadap Efektivitas Kerja

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0.530)^2 \times 100\% \\
 &= 28,09 \%
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi komitmen organisasi mempengaruhi efektivitas kerja pada karyawan PT. Sing Wealth Textiles adalah sebesar 28,09 %.

Uji Kelayakan Model

Hasil uji kelayakan model (Uji F) dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 8
Hasil Uji (F) Kelayakan model**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.181	2	304.590	20.233	.000 ^b
	Residual	1174.206	78	15.054		
	Total	1783.386	80			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari tabel diatas menunjuka bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 20.233 pada taraf signifikasi 5% dengan nilai profitabilitas (sig) = 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} yaitu sebesar 3.11 yang berarti bahwa nilai F_{hitung} 20.233 > 3.11 nilai F_{tabel} serta signifikansinya 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tepat (*Fit*) untuk memprediksi efektivitas kerja pada karyawan PT. Sing Wealth Textiles.

Uji Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja (H₁)

Berdasarkan table 6 untuk gaya kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.685 bertanda positif dengan tingkat signifikansi 0.009. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 81 - 2 = 79$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.990 (untuk tabel distribusi t dapat dilihat dari lampiran). Karena t_{hitung} 2.685 > 1,990 dan nilai signifikasi 0.009 < 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang pertama (H₁) dapat dibuktikan kebenarannya.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja (H_2)

Berdasarkan table 6 untuk komitmen organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.053 bertanda positif dengan tingkat signifikansi 0.000. Pada derajat bebas (dk) = $n - k = 81 - 2 = 79$ dengan tingkat signifikan 5% sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.990 (untuk tabel distribusi t dapat dilihat dari lampiran). Karena $t_{hitung} 4.053 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Dengan demikian hipotesis yang kedua (H_2) dapat dibuktikan kebenarannya.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sing Wealth Textiles

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Artinya gaya kepemimpinan merupakan factor pendorong dalam peningkatan efektivitas kerja, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja pada karyawan PT. Sing Wealth Textiles. Sehingga hipotesis pertama menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat dibuktikan kebenarannya.

Adapun pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan efektivitas kerja dapat disebabkan karena mampu membina kerjasama dan hubungan baik dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab. Sebagai seorang pemimpin harus menciptakan suasana yang nyaman, terbuka dan saling menghargai, kondisi tersebut akan membuat karyawan merasa bebas dalam menyatakan pendapatnya. Dengan komunikasi yang lancar, mereka menjadi

lebih terbuka untuk memberikan opini maupun solusi ketika karyawan menghadapi masalah tertentu dan saling mendengarkan. Hal tersebut dapat membangun kerjasama dan hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Demsie Harlofida (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitung Ogan Komering Ulu Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan PT. Sing Wealth Textiles

Berdasarkan hasil analisis verifikatif, menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, artinya komitmen organisasi merupakan factor pendorong dalam peningkatan efektivitas kerja, dimana semakin semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja pada PT. Sing Wealth Textiles. sehingga hipotesis kedua menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat dibuktikan kebenarannya.

Adapun pengaruh signifikan antara komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja dapat disebabkan karena karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan memiliki rasa keterikatan pada perusahaan. Hal yang harus dilakukan seorang pemimpin yaitu dengan cara memberikan saran serta masukan kepada karyawan, memberikan kesempatan untuk berpendapat, membangun interaksi yang

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

baik, dan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan. Jika seorang karyawan selalu diperlukan dan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, hal tersebut memunculkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pada diri karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Agus Eka Rismawan, Gede Rihayana, Wayan Gede Antok Setawan Jodi yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan LPD Di Kecamatan Mengwi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Maka penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan sekarang.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada karyawan PT. Sing Wealth Textiles mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Efektivitas Kerja, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Artinya jika semakin tinggi Gaya Kepemimpinan yang dilaksanakan maka Efektivitas Kerja PT. Sing Wealth Textiles juga akan semakin tinggi.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja. Artinya jika semakin tinggi Komitmen Organisasi maka Efektivitas Kerja PT. Sing Wealth Textiles juga akan semakin tinggi.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Menerapkan gaya kepemimpinannya secara konsisten, menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan. Memberi kebebasan bawahan untuk memberikan ide-ide mereka dan bebas berpendapat untuk tujuan organisasi yang terarah dan tercapai dengan berbagai pandangan dari pemimpin, sehingga dapat terbentuk efektivitas dalam bekerja pada satu tim kerja.
2. Komitmen organisasi dalam diri karyawan selalu dipertahankan dan ditingkatkan agar memberikan manfaat bagi penurunan tingkat *turnover*, meningkatnya efektivitas kerja, dan berkurangnya absensi karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya memberikan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti beban kerja, pengembangan karir, pemberian *reward*, dan lain sebagainya; dengan menggunakan analisis yang berbedjma, sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Demsie Harlofida, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Bina Langgeng Belitang Ogan Komering Ulu Timur*. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara. Vol. 16 No.2.117-126. ISSN: 1693-1688.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan: Vivin Anfhika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie P.

ENTREPRENEUR

Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Majalengka

Published every January and July e-ISSN : (2776-2483), p-ISSN: 2723-1941

Available online <http://ejournal.unma.ac.id/index.php/entrepreneur>

Dan Winong Rosari. Yogyakarta:
ANDI.

Hasibuan, M.S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Mohamad Khaerul Umam, 2021. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Staff Akademik Kampus Universitas Pamulang*. Jurnal Ekonomi Efektif. Tangerang Selatan. Vol. 3 No.2.205-2014. ISSN : 2622-8882 dan e-ISSN: 2622-9935.

Moh. Saiful Bahri. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo*. Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA. Universitas Panca Marga Probolinggo. Vol. 6 No.2.144-152.

Reza Nurul Ichsan. 2019. *Kepemimpinan Komunikasi dan Efektivitas Kerja Pegawai Pemerintah Kota Lhokseumawe*. Jurnal Manajemn Tools. Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia. Vol. 11 No.1.13-17. ISSN: 2088-3145.

Sugiyono, 2019. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaaa*, Edisi ke 6. Depok : PT. Raja Grafindo Persada