

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Author

Moh. Kahfi Drajat Labbase¹, Asdar Djamereng², Abdurahman Basalamah^{3*}

Email

kahfidrajat@gmail.com
asdar.djamereng@umi.ac.id
abo.basalamah22@gmail.com

Afiliasi

¹Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

²Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{3*}Universitas Tomakaka, Mamuju

Abstract: *The purpose of this research is (1) to know the influence of leadership on employee performance at PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar City, (2) to know the influence of Motivation on the performance of Employees of PT Industri Kapal Indonesia Makassar City, (3) to know the influence of the Organization's Commitment to Employee Performance in PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar City and (4) to know the most dominant variables affecting the performance of Employees of PT Industri Kapal Industri Kota Makassar. The findings showed that leadership ($b_1=0.545$), Motivation ($b_2=0.386$) and Organizational Commitment ($b_3=0.444$) had a partially positive and significant influence on the performance of Employees of PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar City. This shows that the leadership, motivation and commitment of the organization will be able to make a good impact for the office that aims to improve employee performance. Leadership variables are the most dominant variables in the performance of Employees of PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar City., because the value of the beta coefficient of Leadership variables is the larger compared to the variable regression coefficient motivation and commitment of the organization, which is 0.545. This shows that high leadership, will be able to make a good impact for employees in performing their duties and responsibilities to PT Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar City.*

Keywords: *Leadership, Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance.*

Pendahuluan

Iklm dunia usaha dewasa ini terus menerus mengalami perubahan baik yang bergerak di bidang jasa, dagang maupun industri. Banyaknya perusahaan yang bergerak di bidang yang sama mengakibatkan kuatnya persaingan, persaingan dalam berbagai industry merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industry tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Tumbuh lebih baik, bahkan bisa memenangkan persaingan adalah hal utama yang menjadi tujuan semua organisasi. Namun demikian, semua organisasi menyadari bahwa tujuan tersebut tidak bisa tercapai tanpa

memanfaatkan secara optimal faktor-faktor pendukung yang ada, salah satu faktor pendukung dalam memenangkan persaingan tersebut adalah tenaga kerja, dalam hal ini sumber daya manusia yang ada di organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Posisi SDM yang cukup penting dalam organisasi dijelaskan juga oleh Rivai (2012), bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi ada peranan kepemimpinan yang merupakan bagian dari SDM di organisasi. Seperti dijelaskan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

PT Industri Kapal Indoneisa (Persero) adalah galangan kapal terbesar di Indonesia timur yang berlokasi di Makassar dan Bitung Sulawesi Utara. Pemerintah telah menunjuk PT Industri Kapal Indonesia (Persero) sebagai pusat Industri Maritim untuk Indonesia bagian timur terutama untuk kapal perikanan, kapal penumpang, Ferry (Ro-Ro), cargo dan setiap Industri proyek terkait.

Menerjemahkan konsep usaha yang berkelanjutan, PT Industri kapal Indonesia (Persero) selalu memegang prinsip Three Bottom Line atau Tiga Pilar utama, salah satu diantaranya adalah konsep “Manusia” atau “People” yang selalu menjadi dasar bagi perseroan dalam merumuskan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Perseroan pun seneantiasa mengembangkan Sumber daya Manusia untuk menjamin tercapainya visi dan misi Perseroan serta visi misi secara holding untuk menjadikan karyawan perseroan yang berskala internasional.

Selain sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi, adapun manajemen kinerja yang juga begitu penting bagi sebuah intansi agar dapat melakukan strategi manajemen bakatnya yaitu: untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para karyawannya, menghubungkan para karyawan dengan pelatihan yang sesuai dan aktivitas pengembangan, serta menghargai kinerja yang baik dengan gaji dan insentif-insentif lainnya. Sistem manajemen kinerja dirancang agar dapat memastikan bahwa pembelajaran dan pengembangan sejalan dengan strategi bisnis, memicu hasil-hasil bisnis, dan para karyawan memiliki berbagai kemampuan untuk berhasil dalam pekerjaan-pekerjaan saat ini dan masa mendatang (Noe et al 2014: 456).

Metode Penelitian

Pendekatan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*eksplanatori research*), dimana penelitian ini nantinya akan menjelaskan mengenai adanya hubungan tersebut saling mempengaruhi. Variable bebas (independen variables) dalam penelitian ini terdiri dari variable Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) sedangkan variable terikat (dependen variables) adalah kinerja karyawan.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi yang berarti beberapa karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) kota Makassar dengan jumlah 177 orang dijadikan sampel dengan menggunakan SPSS (statistical product service solutions).

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh sampel karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) yang berjumlah 33 orang yang diperoleh melalui kuesioner. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel 2. Reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	4

Tabel 1 dan 2 diatas dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua indikator dan variabel bersifat valid sehingga semua indikator akan diikuti pada saat dilakukan analisis regresi berganda pada pengujian hipotesis.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.861	2.997		.621	.539		
	Kepemimpinan	.545	.236	.337	2.313	.028	.621	1.610
	Motivasi	.386	.176	.291	2.188	.037	.748	1.336
	Komitmen Organisasi	.444	.204	.357	2.181	.037	.495	2.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data regresi antara Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Komitmen Organisasi (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y). Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah :

$$Y = 1,861 + 0,545x_1 + 0,386x_2 + 0,444x_3$$

Selanjutnya Uji-T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (Kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi) secara individu/parsial terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji-t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.861	2.997		.621	.539		
	Kepemimpinan	.545	.236	.337	2.313	.028	.621	1.610
	Motivasi	.386	.176	.291	2.188	.037	.748	1.336
	Komitmen Organisasi	.444	.204	.357	2.181	.037	.495	2.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS untuk masing-masing variabel yaitu variabel kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 0,621, variabel kepemimpinan diperoleh nilai t hitung 2,313 variabel motivasi diperoleh nilai t hitung 2,188 dan variabel komitmen organisasi diperoleh nilai t hitung 2,181.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen (kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.717	.677	11.83284	2.754

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square atau koefisien determinasi (R²) sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) sebesar 67,7 persen, sedangkan sisanya sebesar 33,3 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang besar dalam membentuk capaian kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero).

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti yang terdiri dari variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) dari ketiga variabel tersebut, variabel kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Pengaruh tiap variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) diuraikan sebagai berikut :

Pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Armstrong (2003) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto,2009:133) juga yang dinyatakan oleh Du Brin (2005:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai. (Brahmasari & Suprayetno,2008:126). Penelitian ini juga didukung atau diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Juga penelitian yang dilakukan oleh Imam Fauzi (2011) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Motivasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Motivasi kerja merupakan suatu proses baik secara psikologis maupun fisiologis yang dapat mengarahkan perilaku manusia untuk melakukan suatu perbuatan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang lebih baik untuk dirinya dan juga bagi organisasi. Untuk mengarahkan perilaku manusia dalam mencapai tujuan individu dan organisasi dibutuhkan alat pemuas kebutuhan dan dapat dirasakan oleh setiap orang, maka semangat kerja

akan lebih meningkat bahkan jika hal itu selalu diperbaiki dan ditingkatkan, maka akan menghasilkan perilaku manusia yang memiliki kinerja yang lebih baik.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian Muhammad (2006) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota pegawai POLDA Sulawesi Selatan. Mendukung hasil penelitian Darwin Azhar (2002) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja anggota, keadaan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan regresi linear adjusted R² sebesar 0,950 (jurnal manajemen dan bisnis sriwijaya Vol 3 No.6 Desember 2005). Mendukung hasil penelitian suwanto sunandar (2004) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota kantor balai latihan dan keterampilan kerja (BLKK) Kolaka. Mendukung hasil penelitian Rivai (2005) yang menemukan bahwa motivasi dalam bentuk kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan Mebel di kota Ternate.

Pengaruh komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap karyawan pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Komitmen organisasi yaitu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Seseorang bisa disebut mempunyai komitmen yang tinggi kepada organisasi, bisa diketahui dengan melihat ciri-ciri diantaranya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Nydia (2012) dan Prasetyo (2011), bahwa komitmen organisasi sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan.

Simpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) seorang karyawan yang memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi seperti sifat, gaya, kontingensi, pemimpin masa depan, bawaan dari lahir yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif, sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero) motivasi kerja dan kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar mau bekerja, terdapat kecenderungan dipengaruhi oleh besar kecilnya persentase premi yang diberikan kepada pegawai, hal ini seakan-akan premi menjadi tolak ukur motivasi pegawai. Beberapa cabang membuat kebijakan untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik, misalnya dengan memberikan insentif berupa tunjangan prestasi kerja (TPK) dan uang lembur, sehingga pencapaian kinerjanya akan semakin meningkat. (3) Variabel kepemimpinan dan motivasi yang paling dominan berpengaruh positif dan signifikan, di satu pihak penerapan kepuasan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting terhadap kinerja pegawai pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero). Artinya semakin tinggi kepemimpinan karyawan, maka akan semakin tinggi motivasi dan komitmen organisasinya.

Referensi

- Ambar Teguh Sulistiani Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Etykawy, Riana. 2004. "Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Surakarta".
- Edy Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- Gomez Meija, D.B. Balkin dan R.L. Cardy, (2001) *Manajing Human Resources*, USA: Prentice Hall.
- Husen, Umar, (2004), *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, H Malayu. SP. 2004. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Istijanto, (2005), *Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YPK
- Indriyo G, dan Sudita, Nyoman. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama, Yogyakarta, BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Miftah Toha, (2003), *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Noe *et al*, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta.
- Partina, Anna. 2005. *Menjaga Komitmen Organisasional pada Saat Downsizing*: Jurnal. *Teloh Bisnis* Vol 6. No 2. (12): 151-159.