

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. TOYOFUJI LOGISTICS INDONESIA (MEMBER OF ASTRA)

Hardia Abdi, SE., MM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Ryan868681@gmail.com

Dr. Iman Sofian SE., MBA., M. Con (Hons)., AK

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Dr. Indra Sakti, SE., MM

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta

Abstract

The study aimed to identify the style of leadership and corporate culture of the commitment to improve employee performance in PT. Toyofuji Logistics Indonesia (member of astra). The methodology this is quantitative methods using data primary .The total sample of the research is about 88 employees. Data processing in this study used a smartpls analysis , and the analysis in a partial least squares. The result showed that, (1) corporate culture have a positive influence on the performance and significant, employees (2) corporate culture have a positive influence on, organization and significant commitment (3) leadership style has a negative and insignificant to. employee performance(4) leadership style and have a positive influence significantly to the organization and the organization have a positive influence on the performance and significant. employee.

Keywords: The Effect of Leadership Style and Corporate Culture on Organizational Commitment on Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Agustin, 2019). Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing anggota organisasi serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, Maka kesemuanya membentuk ciri suatu organisasi. Dengan demikian setiap individu yang ada dalam organisasi tidak lepas dari hakekat nilai-nilai budaya yang dianutnya, yang akhirnya akan bersinergi dengan organisasi, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Oleh karena itu pola interaksi sumber daya manusia dalam organisasi harus diseimbangkan dan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

diselaraskan agar organisasi dapat tetap eksis.

Ketidakpuasan kerja karyawan ini disebabkan beberapa faktor yaitu faktor kurangnya penghargaan dari perusahaan yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan yang mempengaruhi kinerja. Faktor lain adalah aturan tentang promosi jabatan dan kenaikan pangkat yang tidak jelas dan terkadang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku membuat karyawan merasa tidak puas, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga terdapat masalah gaya kepemimpinan, dimana pimpinan saat ini menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda dan berubah dibandingkan dengan sebelumnya sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan belum terbiasa dengan hal itu.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT. Toyofuji Logistics Indonesia. Dimana masih ada kendala lain di PT. Toyofuji Logistics Indonesia antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk bekerja, kualitas kerja yang kurang baik. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan Komitmen Organisasi yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Dimungkinkan kinerja yang belum memadai ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pengembangan karier dan gaya kepemimpinan transformasional, dimana kedua faktor ini juga diduga mempengaruhi kepuasan karyawan dan pada akhirnya dapat dimungkinkan mempengaruhi kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1 Review Penelitian

Penelitian pertama dilakukan oleh Anita (2016), dimana variabel yang diteliti adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori, yakni suatu metode penelitian yang digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Jumlah sampel 35 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mustikaningsih (2018), Variabel yang diteliti adalah Pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan, Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian kualitas data, pengujian model penelitian dan tahap ketiga adalah pengujian hipotesis. Obyek dari penelitian ini adalah karyawan Optik Pranoto di wilayah Surakarta. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut yang berjumlah 326 orang. Namun jumlah sampel dalam penelitian adalah 75 karyawan. Hasil penelitian terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan optik Pranoto di Surakarta.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

Penelitian ketiga dilakukan oleh Bindarto (2017), Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi, Persepsi karyawan tenaga kependidikan FEB UI terhadap gaya kepemimpinan transformasional sebagian besar memberikan tanggapan setuju. Lebih dari 60% responden memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju. Penelitian ini terdapat 22 indikator, maka sampel minimal sebanyak 110, hal ini menandakan bahwa penerapan gaya kepemimpinan transformasional di FEB UI sangat baik.

Penelitian keempat dilakukan oleh Cho (2018), komitmen profesional, komitmen organisasi, dan niat untuk pergi demi kemajuan profesional: Metode penelitian yang digunakan adalah surel dikirim langsung ke 500 anggota tersebut melalui survei berbasis web, yang merupakan cara efektif untuk mengumpulkan informasi rahasia dan berpotensi mengurangi resistensi karena sensitivitas survey. Sebuah studi empiris tentang profesional IT, Sebanyak 500 anggota asosiasi besar spesialis komputer Hong Kong diambil secara acak dari daftar keanggotaan., Hasil penelitian keberhasilan organisasi sangat bergantung pada karyawan, karena mereka mungkin satu-satunya sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Namun, di tempat kerja modern, ketidakstabilan organisasi menyebabkan beberapa karyawan menggeser mereka komitmen dari organisasi untuk pekerjaan / profesi mereka.

Penelitian kelima dilakukan oleh Brown (2019), Gaya komunikasi pemimpin, LMX dan komitmen organisasi: Sebuah studi tentang persepsi karyawan di Peru, Metode penelitian yang digunakan adalah dengan membangun basis data ini melalui partisipasi para praktisi yang dihubungi selama mereka belajar program pascasarjana, pendidikan eksekutif, profesional dan pengembangan manajemen atau kursus pelatihan perusahaan di tempat di Sekolah Pascasarjana Bisnis ESAN (Lima, Peru). Kuesioner diberikan dalam delapan belas kelompok kelas antara Maret dan Juli 2017. Survei ini diberikan di atas kertas, yang berlangsung rata-rata 30 menit. Kuisisioner diselesaikan secara sukarela oleh 279 subjek. Setelah membuang kuisisioner yang tidak dapat digunakan atau tidak lengkap, kami memperoleh 253 tanggapan yang valid, Penelitian yang dilaporkan telah dilakukan dalam konteks Peru, sebuah negara yang dicirikan oleh jarak kekuasaan tinggi dan kolektivis. Hasil penelitian ini berkontribusi untuk mengklarifikasi bahwa setiap fitur LCS memiliki dampak yang berbeda pada persepsi bawahan. Dengan demikian, para pemimpin harus dilatih untuk memahami model ini dan dapat membuat penyesuaian yang diperlukan untuk mendapatkan hasil kepemimpinan yang diinginkan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Al-sada (2017), Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan pada kepuasan karyawan, komitmen dan motivasi di sektor pendidikan di Qatar, Metode penelitian yang digunakan adalah literatur terbaru tentang komitmen organisasi menunjukkan bahwa metodologi berbasis survei adalah pilihan populer dikalangan peneliti yang mempelajari berbagai aspek komitmen organisasi, Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menentukan jenis budaya organisasi dan gaya kepemimpinan apa yang memiliki dampak terbesar pada motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di sektor pendidikan Qatar.

2.2 Landasan Teori

Keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi sangatlah bergantung kepada orang-orang yang ada di dalamnya, tanpa sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya lainnya yang terkelola dengan baik, maka tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Oleh sebab itu, sangatlah diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar. Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (fairness).

Menurut Rivai et.al (2018), manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan sistem terbuka yang dipengaruhi oleh lingkungan luar. Kemajuan yang dicapai dalam beberapa bidang, baik ekonomi, budaya, pengetahuan, pendidikan, hukum, sosial, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka manajemen sumber daya manusia dirasa penting bagi perusahaan, sehingga perusahaan mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin muncul di kemudian hari.

Keberhasilan suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para manajernya (pimpinannya). Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan dapat mencapai sasarnya. Sebab itu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Budaya perusahaan merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung.

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting, karena jika para tenaga kerja berkomitmen pada organisasi, mereka mungkin akan lebih produktif, sehingga beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Verawati 2018). Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam: tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan.

2.3 Hubungan Antar Variabel Penelitian

Gaya Kepemimpinan ini mempertimbangkan berbagai sifat dan karakteristik pribadi yang membedakan para pemimpin dari mereka yang bukan pemimpin. Gaya kepemimpinan ini tidak menekankan pada sifat tetapi memfokuskan bagaimana cara pemimpin berperilaku dalam mempengaruhi orang lain. Pemimpin bertugas untuk membantu para pengikut dalam mencapai tujuan – tujuan mereka dan untuk memberi pengarahan. Bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu Komitmen Organisasi. Jika seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan suasana kondusif makadapat mendorong tingkat Komitmen Organisasi seorang karyawan, karyawan akan merasa menjadi lebih nyaman dalam suatu organisasi tersebut.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal. Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Budaya organisasi sebagai konfigurasi unik dari norma, nilai, kepercayaan dan cara-cara berperilaku yang memberikan karakteristik cara kelompok dan individu bekerja sama untuk menyelesaikan tugasnya. Komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh - sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen Organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. komitmen organisasi memiliki tiga komponen berikut. Pertama, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Kedua, keinginan untuk berusaha keras bagi organisasi. Dan ketiga, memiliki hasrat keinginan kuat untuk tetap berada dalam organisasi. standar Kinerja Karyawan yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kreteria pekerjaan yaitu menjalankan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu kinerja individual dalam kreteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Gaya Kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas. Hasil analisis akan bermanfaat untuk membuat program pengembangan SDM secara optimal. Kinerja Karyawan akan mencerminkan derajat kompetensi suatu perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi di dalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yang baik harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepan, bekerja sesuai posisi dan job description masing-masing.

Budaya Perusahaan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan - tantangan dimasa depan. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Dapat diketahui variabel independent (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Perusahaan (X2) dan Komitmen Organisasi (Y). Variabel dependen (terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi dari adanya perubahan variabel bebas. Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kepuasan kerja (Z).

Dengan demikian dapat dijelaskan dalam kerangka konseptual ini bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Pemikiran ini didasarkan pada teori Anita. (2016). Kemudian Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Pemikiran ini didasarkan pada teori Bindarto (2020) dan penelitian Anita (2016). Kemudian Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada teori Sasingkelo (2017) dan penelitian Verawati (2018). Kemudian Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada teori Anita. (2016) dan penelitian Tobigo (2016).

III. METODE PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif. Menurut Kasmawati (2018: 21) strategi asosiatif merupakan strategi penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

mengidentifikasi adanya hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel eksogen Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Perusahaan (X2) dan Komitmen Organisasi (Y) dan Kinerja Karyawan (Z).

Langkah selanjutnya setelah menentukan jenis dan sumber data adalah menentukan target yang akan disurvei yakni populasi target. Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan dari ciri-ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik (Sutrisno 2018). Dalam riset survei organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi (Edy 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia sejumlah 88 orang.

Sampel merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Menurut Helmi (2019: 120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada populasi. Menurut Edy (2018: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Pada analisis SEM jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah 5 kali jumlah variabel indikator yang digunakan Verawati (2018).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data mengenai persepsi karyawan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara :

- a. Mengadakan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini dilakukan untuk memperoleh gambaran suasana tempat kerja, proses kerja dan hal-hal lain yang diperlukan.
- b. Memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berisi tentang persepsi karyawan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada pihak yang bersangkutan. Peneliti memberikan kuesioner pada karyawan PT. Toyofuji Logistics Indonesia sebanyak 88 buah.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan tools Smart PLS. Dalam metode PLS terdapat dua model yaitu outer model dan inner model. Kriteria uji dilakukan pada kedua model tersebut.

Outer Model atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel.

Aalisis Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa busar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Analisis F Square analisis ini menunjukkan apakah variabel laten endogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel laten eksogen.

Analisis Inner Model model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Evaluasi inner model dapat Uji Path Coefficient.

Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dihitung melalui tingkat signifikannya. Tingkat signifikan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan 3 tingkat signifikansi yaitu 1%, 5%, 10% dengan tingkat kepercayaan 0,01, 0,05, 0,10 untuk menolak suatu hipotesis. Dalam penelitian ini ada kemungkinan mengambil keputusan benar 99%, 95% dan 90% dan keputusan salah sebesar 1%, 5%, 10%. Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 1%, yaitu:

- p-value $\geq 0,01$, hipotesis diterima
- p-value $< 0,01$, hipotesis ditolak

p-value : probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 99% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 1%.

Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 5%, yaitu:

- p-value $\geq 0,05$, hipotesis diterima
- p-value $< 0,05$, hipotesis ditolak

p-value : probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 95% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 5%.

Berikut ini digunakan dasar pengambilan keputusan dengan tingkat signifikansi 10%, yaitu:

- p-value $\geq 0,10$, hipotesis diterima
- p-value $< 0,10$, hipotesis ditolak

p-value : probabilitas value (nilai probabilitas/ nilai peluang) yaitu, nilai yang menunjukkan peluang sebuah data untuk digeneralisasikan dalam populasi yaitu keputusan yang benar 90% dan kemungkinan keputusan yang salah sebesar 10%.

Berikut adalah hipotesis yang di uji berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian:

Hipotesis 1

H0 : $\gamma_i \leq 0$ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisas.

H1 : $\gamma_i > 0$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 2

H0 : $\gamma_i \leq 0$ Budaya Perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

H1 : $\gamma_i > 0$ Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 3

H0 : $\gamma_i \leq 0$ Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : $\gamma_i > 0$ Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 4

H0 : $\gamma_i \leq 0$ Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 : $\gamma_i > 0$ Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 5

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)

- H0 : $\gamma_i \leq 0$ Budaya Perusahaan tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
H1 : $\gamma_i > 0$ Budaya Perusahaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Subyek Penelitian

Kami mencari pertumbuhan yang stabil, dengan meningkatkan kemampuan kami untuk menanggapi perubahan lingkungan melalui manajemen global yang inovatif dan efisien. Meningkatkan kreativitas individu dan kerja tim secara maksimal, kami berusaha untuk membangun budaya perusahaan yang cerah dan energik. Berdasarkan hubungan bisnis yang terbuka dan adil, kami berupaya membangun rasa saling percaya dan pertumbuhan yang stabil.

Visi :

1. Menjadi salah satu perusahaan dengan pengelolaan terbaik di Asia Pasifik dengan penekanan pada pertumbuhan yang berkelanjutan dengan pembangunan kompetensi melalui pengembangan sumber daya manusia, struktur keuangan yang solid, kepuasan pelanggan dan efisiensi.
2. Menjadi perusahaan yang mempunyai tanggung jawab sosial serta ramah lingkungan.

Misi :

Sejahtera bersama bangsa dengan memberikan nilai terbaik kepada stakeholder kami.

4.2 Data Demografi Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah sebanyak 88 karyawan PT Toyofuji Logistics Indonesia. Demografi responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan status kepegawaian. Di bawah ini merupakan tabel-tabel informasi yang berupa analisis terhadap karakteristik responden yang di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan bagian divisi.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	58 Orang	65,9%
Wanita	30 Orang	34,1%
Jumlah	88 Orang	100%

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari responden wanita, dimana responden laki-laki berjumlah 58 orang dengan tingkat persentase sebesar 65,9% dan untuk responden wanita berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase sebesar 34,1%.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30 Tahun	16 Orang	18,2%
31 – 40 Tahun	47 Orang	53,4%
41– 50 Tahun	23 Orang	26,1%
>50 Tahun	2 Orang	2,3%
Jumlah	88 Orang	100%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden berdasarkan usia mulai dari 20 tahun hingga 30 tahun adalah sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 18,2%, usia mulai dari 31 tahun hingga 40 tahun adalah sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 53,4%, usia mulai dari 41 tahun hingga 50 tahun adalah sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 26,1%, dan usia lebih dari 50 tahun hingga adalah sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 2,3%.

Tabel 4.3
Bagian Divisi

Usia	Jumlah	Persentase
HRD	17 Orang	19,4%
Operation	46 Orang	52,3%
Fleet	13 Orang	14,7%
Crew	12 Orang	13,6%
Jumlah	88 Orang	100%

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan yang menjadi responden berdasarkan bagian Divisi adalah Divisi HRD sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 19,4%, Divisi Operation sebanyak 46 orang dengan persentase 52,3%, Divisi Fleet sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 14,7%, dan Divisi Crew sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 13,6%.

4.3 Analisis statistik Deskriptif

Analisis data dalam hal ini dimaksudkan untuk pengelompokan data berdasarkan variable yang diteliti, mentabulasi data berdasarkan variabel yang diperoleh dari seluruh responden. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Z), variabel Intervening penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y) dan variabel independen adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya perusahaan (X2). Dibawah ini akan disajikan tabel analisis deskriptif variabel independen gaya kepemimpinan X1 sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)

Tabel 4.4

Tabulasi Kuesioner Gaya Kepemimpinan

Pernyataan Kuesioner	Mean	Min	Max	Standard Deviation
GK1	3.48	2	5	0.965
GK2	4.02	2	5	0.797
GK3	3.66	2	5	0.928
GK4	3.52	1	5	0.988
GK5	3.43	1	5	0.951
GK6	3.85	2	5	0.911
GK7	3.48	3	5	1.087
Jumlah Skor	25.44	13	35	6.628
Rata - Rata	3.64	1	7	

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari jawaban seluruh responden diperoleh rata-rata jumlah skor jawaban sebesar 25,44. Artinya bahwa jumlah skor dibagi dengan 7 pernyataan yaitu 3,63 maka rata-rata responden menjawab pada jawaban S (setuju), yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori baik. Dimana dari jawaban seluruh responden tersebut maksimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 35 dan minimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 7.

Tabel 4.5

Tabulasi Kuesioner Budaya Perusahaan

Pernyataan Kuesioner	Mean	Min	Max	Standard Deviation
BP1	3.09	3	5	1.051
BP2	3.57	3	5	0.963
BP3	3.48	2	5	0.953
BP4	3.30	3	5	1.024
BP5	3.36	3	5	1.046
BP6	3.36	3	5	0.979
BP7	3.32	3	5	1.017

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

Jumlah Skor	23.48	20	35	7.035
-------------	-------	----	----	-------

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari jawaban seluruh responden diperoleh rata-rata jumlah skor jawaban sebesar 23,48. Artinya bahwa jumlah skor dibagi dengan 7 pernyataan yaitu 3,55, maka rata-rata responden menjawab pada jawaban N (netral), yang berarti bahwa budaya perusahaan dalam kategori cukup baik. Dimana dari jawaban seluruh responden tersebut maksimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 35 dan minimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 7.

Tabel 4.6
Tabulasi Kuesioner Komitmen Organisasi

Pernyataan Kuesioner	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KO1	4.18	1	5	0.833
KO2	3.91	2	5	0.778
KO3	3.67	1	5	0.888
KO4	3.66	3	5	0.903
KO5	3.45	2	5	0.928
KO6	3.76	2	5	0.826
KO7	3.82	1	5	0.860
Jumlah Skor	26.45	12	35	6.017

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari jawaban seluruh responden diperoleh rata-rata jumlah skor jawaban sebesar 26,45. Artinya bahwa jumlah skor dibagi dengan 7 pernyataan yaitu 3,77, maka rata-rata responden menjawab pada jawaban S (setuju), yang berarti bahwa komitmen organisasi dalam kategori baik. Dimana dari jawaban seluruh responden tersebut maksimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 35 dan minimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 7.

Tabel 4.7
Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

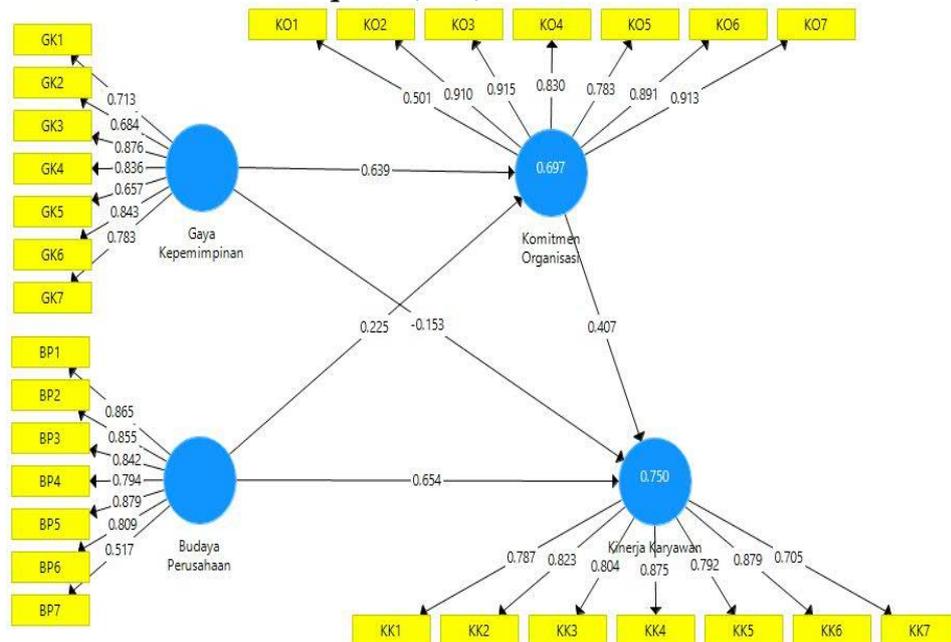
Pernyataan Kuesioner	Mean	Min	Max	Standard Deviation
KK1	3.50	2	5	0.929
KK2	3.18	3	5	1.040
KK3	3.47	2	5	0.891

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)

KK4	3.19	3	5	1.064
KK5	3.50	3	5	0.905
KK6	3.31	3	5	1.004
KK7	3.26	4	5	0.885
Jumlah Skor	23.41	20	35	6.719

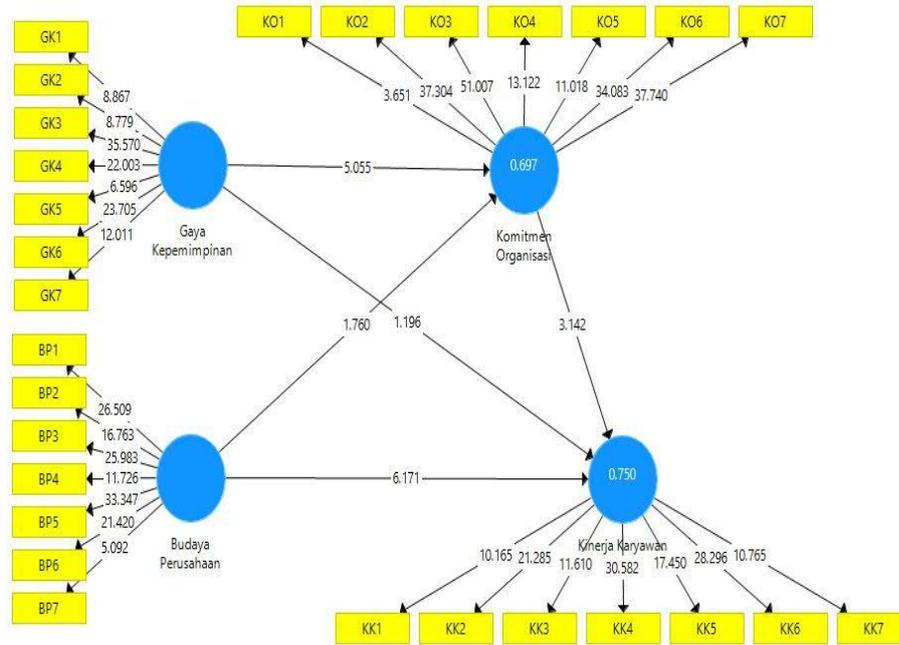
Tabel diatas menjelaskan bahwa dari jawaban seluruh responden diperoleh rata-rata jumlah skor jawaban sebesar 23,41. Artinya bahwa jumlah skor dibagi dengan 7 pernyataan yaitu 3,34, maka rata-rata responden menjawab pada jawaban N (Netral), yang berarti bahwa komitmen organisasi dalam kategori baik. Dimana dari jawaban seluruh responden tersebut maksimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 35 dan minimal jumlah skor dari jawaban responden adalah 7.

4.4 Skema Mdel Partial Least Square (PLS)



**Gambar 4.1
Outer Model**

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara



Gambar 4.2 Inner Model

4.5 Evaluasi Puter Model

1. Convergen Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0,7. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.8
Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Budaya Perusahaan (X2)	BP1	0.865
	BP2	0.855
	BP3	0.842
	BP4	0.794
	BP5	0.879
	BP6	0.809

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

	BP7	0.517
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0.713
	GK2	0.684
	GK3	0.876
	GK4	0.836
	GK5	0.657
	GK6	0.843
	GK7	0.783
Kinerja Karyawan (Z)	KK1	0.787
	KK2	0.823
	KK3	0.804
	KK4	0.875
	KK5	0.792
	KK6	0.879
	KK7	0.705
Komitmen Organisasi (Y)	KO1	0.501
	KO2	0.910
	KO3	0.915
	KO4	0.830
	KO5	0.783
	KO6	0.891
	KO7	0.913

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0,7. Namun,

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

terlihat masih terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading $< 0,7$. Menurut Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator:

Tabel 4.9
Cross Loading

Indikator	Variabel			
	Gaya Kepemimpinan	Budaya Perusahaan	Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
BP1	0.662	0.865	0.561	0.724
BP2	0.808	0.855	0.727	0.613
BP3	0.709	0.842	0.652	0.635
BP4	0.675	0.794	0.594	0.655
BP5	0.748	0.879	0.651	0.652
BP6	0.594	0.809	0.615	0.834
BP7	0.421	0.517	0.395	0.540
GK1	0.713	0.561	0.523	0.381
GK2	0.684	0.537	0.584	0.514
GK3	0.876	0.779	0.752	0.682
GK4	0.836	0.629	0.725	0.594
GK5	0.657	0.561	0.493	0.553
GK6	0.843	0.708	0.705	0.583
GK7	0.783	0.686	0.638	0.580
KK1	0.593	0.760	0.649	0.787

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)

KK2	0.557	0.759	0.554	0.823
KK3	0.586	0.617	0.708	0.804
KK4	0.678	0.668	0.674	0.875
KK5	0.602	0.744	0.613	0.792
KK6	0.618	0.648	0.651	0.879
KK7	0.463	0.487	0.535	0.705
KO1	0.357	0.255	0.501	0.349
KO2	0.694	0.656	0.910	0.641
KO3	0.772	0.706	0.915	0.762
KO4	0.739	0.664	0.830	0.641
KO5	0.694	0.639	0.783	0.634
KO6	0.726	0.686	0.891	0.696
KO7	0.729	0.664	0.913	0.698

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Tabel 4.10
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Budaya Perusahaan	0.645
Gaya Kepemimpinan	0.600
Kinerja Karyawan	0.658
Komitmen Organisasi	0.692

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

Berdasarkan sajian data dalam tabel 4.10 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Perusahaan, Komitmen Organisasi dan Kinerja karyawan $> 0,5$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

3. Composite Reliability

Tabel 4.11
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0.926
Budaya Perusahaan	0.912
Komitmen Organisasi	0.931
Kinerja Karyawan	0.939

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai composite reliability semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

4. Cronbach Alpha

Tabel 4.12
Cronbach Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	0.903
Budaya Perusahaan	0.886
Komitmen Organisasi	0.913
Kinerja Karyawan	0.921

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (Member Of Astra)

4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Nilai R-Square

Variabel	Nilai R - Square
Komitmen Organisasi	0,697
Kinerja Karyawan	0,750

Berdasarkan nilai r-square pada Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai R^2 atau pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan dengan Komitmen Organisasi sebesar 0,697. Jadi kemampuan dari variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan untuk menjelaskan Komitmen Organisasi sebesar 69%. Kemudian pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Perusahaan dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,750. Jadi kemampuan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya perusahaan dan Komitmen Organisasi untuk menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 75%.

4.7 Analisis F Square

Tabel 4.14
Nilai F-Square

Variabel	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi
Budaya Perusahaan	0.509	0.052
Gaya Kepemimpinan	0.020	0.421
Kinerja Karyawan		
Komitmen Organisasi	0.201	

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi memiliki F_2 (0.052) yaitu lemah. Yang artinya penerapan Kaizen dan Catur Dharma di dalam Budaya Perusahaan dinilai masih belum efektif, masih ada karyawan yang belum melakukan *continues improvement* secara berkala, dan pelayanan kepada pelanggan yang belum konsisten, hal itu terbukti dari hasil F_2 dengan nilai (0,052) dengan kata lain hasil tersebut masih terbilang lemah.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi memiliki F_2 (0.421) yaitu tinggi. Pemimpin dapat menjadi peran yang sangat penting di dalam Gaya

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

Kepemimpinan yang efektif dan efisien, pemimpin memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki dan itu memiliki pengaruh yang tinggi terhadap Komitmen Organisasi, hal itu terlihat dari hasil F2 dengan nilai (0,421).

3. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan memiliki F2 (0.509) yaitu tinggi. Karyawan dalam organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, dan memiliki nilai keyakinan, anggapan dan harapan yang baik sehingga kinerja karyawan menjadi baik, dalam hal ini Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki nilai tinggi yang memiliki hasil F2 dengan nilai (0,509).

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan memiliki F2 (0.020) yaitu lemah. Kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu belum dinilai baik, dalam hal ini Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang lemah yang terlihat dalam nilai F2 (0.020).

5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki F2 (0.201) yaitu menengah. Pada komitmen Organisasi dalam hal seperti keyakinan yang kuat dengan tujuan organisasi dan keinginan untuk berusaha keras yang dapat dipertanggungjawabkan memiliki pengaruh menengah terhadap Kinerja Karyawan yang artinya perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi, hal ini terlihat dari nilai F2 dengan nilai (0.201).

4.8 Analisis Inner Model (Uji Path Coefficient)

Tabel 4.15

Hasil Path Coefficient

Variabel	Koefisien	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Perusahaan -> Kinerja Karyawan	0.654	6.171	0.000
Budaya Perusahaan -> Komitmen Organisasi	0.225	1.760	0.079
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	-0.153	1.196	0.232
Gaya Kepemimpinan -> Komitmen Organisasi	0.639	5.055	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan	0.407	3.142	0.002

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

Berdasarkan tabel 4.15 hipotesis pertama menguji apakah Budaya Perusahaan secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai parameter koefisien Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,654 dan t-statistik sebesar 6,171. Dari hasil ini dinyatakan jika menggunakan tingkat signifikansi 1% t-statistik signifikan karena $>2,326$ dengan p-value $<0,01$, jika menggunakan tingkat signifikansi 5% t-statistik signifikan karena $>1,96$ dengan p-value $<0,05$ dan jika menggunakan tingkat signifikansi 10% t-statistik signifikan karena $>1,645$ dengan p-value $<0,10$ sehingga hipotesis pertama semua tingkat signifikansi diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Budaya Perusahaan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.9 Pembahasan Hasil Hipotesis

Hasil hipotesis pertama pada penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik budaya perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 4.8 terlihat nilai outer loading terbesar pada variabel Budaya Perusahaan terdapat pada indikator membuat pelanggan menjadi senang dan loyal dengan nilai outer loading 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan membuat pelanggan menjadi senang dan loyal sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pettalolo (2019) menemukan Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil hipotesis kedua pada penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap bahwa komitmen Organisasi sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 4.8 terlihat nilai outer loading terbesar pada variabel Budaya Perusahaan terdapat pada indikator membuat pelanggan menjadi senang dan loyal dengan nilai outer loading 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan membuat pelanggan menjadi senang dan loyal sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pettalolo (2019) menemukan bahwa Budaya Perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil hipotesis ketiga pada penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap bahwa Kinerja Karyawan sehingga hipotesis ditolak. Pada tabel 4.8 terlihat nilai outer loading terendah pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pada indikator membuat anak buah merasa bebas dengan nilai outer loading 0,657. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang berbeda dan berubah dibandingkan dengan sebelumnya sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan belum terbiasa dengan hal itu dan belum terciptanya kebebasan dalam melakukan pekerjaan untuk mengembangkan potensinya, sehingga kinerja karyawan belum maksimal. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Verawati

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

(2018) menemukan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil hipotesis keempat pada penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Semakin baik Gaya Kepemimpinan maka komitmen Organisasi juga baik. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap bahwa Komitmen Organisasi sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 4.8 terlihat nilai *outer loading* terbesar pada variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pada indikator bergaul secara informal dengan nilai *outer loading* 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin dapat menciptakan pergaulan yang tidak kaku dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salma (2019) menemukan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap bahwa Komitmen Organisasi.

Hasil hipotesis kelima pada penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap bahwa Kinerja Karyawan sehingga hipotesis diterima. Pada tabel 4.8 terlihat nilai *outer loading* terbesar pada variabel Komitmen Organisasi terdapat pada indikator gembira memilih bekerja pada perusahaan ini dengan nilai *outer loading* 0,913. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat menciptakan kesenangan karyawan dalam bekerja pada perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tobigo (2016) menemukan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Adapun simpulan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun pada bab pertama, di antaranya sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Perusahaan terhadap kinerja karyawan di PT Toyofuji Logistics Indonesia. Apabila Budaya Perusahaan baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Budaya Perusahaan buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi di PT Toyofuji Logistics Indonesia. Apabila Budaya Perusahaan baik maka akan meningkatkan komitmen organisasi, sebaliknya apabila Budaya Perusahaan buruk maka akan menurunkan komitmen organisasi.
3. Terdapat pengaruh negatif tetapi tidak signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyofuji Logistics Indonesia. Artinya baik-buruknya Gaya Kepemimpinan tidak dapat diyakini akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi di PT Toyofuji Logistics Indonesia. Apabila Gaya Kepemimpinan baik maka akan meningkatkan Komitmen Organisasi, sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

buruk maka akan menurunkan Komitmen Organisasi.

5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Toyofuji Logistics Indonesia. Apabila Komitmen Organisasi baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Komitmen Organisasi buruk maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Penulis menyadari bahwa karya penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, berdasarkan rangkaian pembahasan yang telah disusun dari awal hingga akhir, ada beberapa saran yang diharapkan guna mengevaluasi penelitian ini. Di antara saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT Toyofuji Logistics Indonesia hendaknya pemimpin membuat anak buah merasa bebas agar karyawan dapat mengembangkan kreativitasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar bekerja lebih produktif lagi.
2. PT Toyofuji Logistics Indonesia hendaknya selalu berusaha membuat budaya perusahaan yang lebih baik lagi agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan tersebut dapat menjadi panutan bagi perusahaan lain di Indonesia.
3. PT Toyofuji Logistics Indonesia hendaknya dapat meningkatkan komitmen organisasi menjadi lebih baik lagi agar dapat membuat karyawan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut .
4. PT Toyofuji Logistics Indonesia hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih baik lagi agar dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga pelanggan (internal & eksternal) dapat puas dengan hasil pekerjaan karyawan di perusahaan tersebut..
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode penelitian yang berbeda baik dari jenis penelitiannya seperti menggunakan metode penelitian campuran (kualitatif dan kuantitatif) maupun dari teknik pengumpulan datanya dengan menambahkan jenis data seperti wawancara langsung kepada responden secara komprehensif untuk memperoleh data yang lebih banyak dan lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, P.A., P. Suharso and Sukidin. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Volume 13 Nomor 1 (2019). ISSN 1907-9990 | E-ISSN 2548-7175 |. Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.
- Bindarto. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Konawe. *Jurnal Akrab Juara*. Vol 5 No 2. ISSN 2620-9861. Akreditasi Sinta 4.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Beacon Academy Kelapa Gading Jakarta Utara

- Firdias, R. 2020. Pengukuran Kinerja Karyawan Dari Komitmen Normatif Dan Motivasi Kerja (Studi Pada Bagian Kantor Pt. Kerta Rajasa Raya). Vol 8, No 2. E-Issn: 2549-192x. Jurnal Ilmu Manajemen. Telah Terakreditasi Oleh Garuda Pada Ristkdikti. .
- Ghazali, I. 2015. Structural Equation Modeling- Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Semarang : Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, T. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Witaponda KAbupaten Morowali. Volume 4 Nomor 12. ISSN: 2302-2019. Jurnal Katalogis, Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.
- Helmi. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kineja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kapaten Mamuju Utara. Volume 4 Nomor 2, ISSN: 2302-2019. e Jurnal Katalogis, Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.
- Ilham, P. 2019. Pengaruh Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tengah. Volume I Nomor 7, ISSN: 2302-2019. e-Jurnal Katalogis, Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI .
- Kasmawati. 2018. Sumber Daya Manusia Sebagai Keunggulan Kompetitif. VOL. II, NO. 2, ISSN: 2302-2019. Jurnal Idaarah, Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI .
- Ma'sum, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kausal Pada Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Di Jakarta). Volume 5 Nomor 12, Desember 2019 ISSN : 14412-1723. Jurnal Manajemen Pendidikan. Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI .
- Machali, Idan A. Hidayat. 2016. The Hand Book of Education Management. Jakarta : Kencana.
- Maryam, A. 2017. Influence Of Organizational culture, leadership style, job satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar” EuroMed Journal of Business, Vol. 12 Issue: 2, doi: 10.1108/EMJB-02-2016-0003.
- Muhamad, A. S. 2016. (McNeese-Smith, 1996). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis. Vol 12, No 1 – ISSN: 1858 – 3970, E – ISSN: 2557 - 4694. Jurnal Psikologi, Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI.
- Nadhiroh, U. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Vol 3, No 1. eISSN : 2580-1767. Jurnal Develop .Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI.
- Novia, A. P., N. K. Pandjaitan and Sadikin Kuswanto (2018). Pengaruh Kohesivitas Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan. Vol. 9, No. 1. P-ISSN: 2088-9372 E-ISSN: 2527-8991. Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO), Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI .
- Ofelia, B. (2019). Leader’s Communication Style, LMX an Organizational Commitment : A Study of Employee Perceptions in Peru. Leadership & Organization Development Journal, <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0129> Vol 5, No 4. p. 140-153.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Toyofuji Logistics Indonesia (*Member Of Astra*)

- Rivai, Veithzal. Ramly, Mansyur. Mutis, Thoby. dan Arafah, Willy. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Depok : Rajawali Pers
- Rahmawaty, A. 2016. Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT Se-Kabupaten Pati. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam STAIN Kudus*. E-ISSN: 2502-3993.
- Reni, S., C. Kojo and Farlane S, Rumokoy. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. Vol.4 No.4. ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI .
- Salma, D. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas Di Kabupaten Morowali. Volume 4 Nomor 8, ISSN: 2302-2019. *e Jurnal Katalogis*, Telah terakreditasi pada SINTA 5 oleh RISTEKDIKTI.
- Steven, C. P., I. S.Saerang and Sjendry S.R. Loindong (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Vol.5 No.2, ISSN : 2303-1174. *Jurnal EMBA*. Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.
- Sutrisno, E. 2018. *Budaya Organisasi* cetakan ke 5. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Vincent, C., X. Huang. (2018). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement: An empirical study on IT professionals. *Information Technology & People*, Vol. 25 Iss: 1 pp. 31 – 54.
- Yenny, V. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk Cabang Kudus. Vol. 5 No. 2. ISSN : 14411-1799. *Jurnal Analisis Manajemen*. Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.
- Yunita, S. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 29 No. 1. ISSN : 085-1442. *Media Ekonomi Dan Manajemen*. Telah terakreditasi pada SINTA 3 oleh RISTEKDIKTI.