

## PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARGONUSA ALAM PERKASA

Irwan Septayuda<sup>1</sup>, Ajeng Anggraini<sup>2</sup>  
Universitas Bina Darma

[irwan.septayuda@binadarma.ac.id](mailto:irwan.septayuda@binadarma.ac.id)<sup>1</sup>, [ajeng1080@gmail.com](mailto:ajeng1080@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa, penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Untuk menjawab tujuan dari penelitian maka data dianalisis menggunakan analisa regresi linier berganda. Untuk mengetahui ditolak maupun diterimanya hipotesis yang diujikan pada penelitian ini digunakan uji t dan uji f. Untuk mengetahui presentase variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen maka digunakan koefisien determinasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa yang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

### ABSTRACT

*This research aims to analyze the influence of leadership and organizational commitment on employee performance at PT. Argonusa Alam Perkasa, this research is quantitative research. To answer the objectives of the research, the data was analyzed using multiple linear regression analysis. To determine whether the hypothesis tested in this study was rejected or accepted, the t test and f test were used. To find out the percentage of the dependent variable that is caused by the independent variable, the coefficient of determination is used. The population in this study were all employees at PT. Argonusa Alam Perkasa, numbering 80 people. The research results show that: (1) leadership does not have a positive and significant effect on employee performance (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance (3) leadership and organizational commitment to employee performance have a simultaneous effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasi tidak lepas dari karyawan. Karyawan merupakan elemen penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan sukses apabila perusahaan tersebut telah mampu mencapai tujuan yang di buat oleh perusahaan itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya juga ditentukan dari Sumber Daya Manusia dalam perusahaan itu. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih mudah meningkat, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut akan sulit untuk meningkat. Oleh karena itu bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih mengembangkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan perusahaan tercapai. Dalam menjalankan kegiatan Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua elemen yang memiliki hubungan yang sangat erat seperti halnya sebuah pasangan. Dalam setiap perusahaan peran kinerja karyawan sangatlah penting karena melalui peranan kinerja karyawan tersebut dapat saling bekerja sama atau dengan yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Karyawan merupakan aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan karna tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada PT. Argonusa Alam Perkasa dimana perusahaan ini bergerak dibidang penghimpunan dana dan juga penyaluran dana. Dimana dari riset yang dilakukan terdapat beberapa temuan yang terkait dengan masalah kepemimpinan yang kurang komunikasi dan pemimpin kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya membuat kinerja karyawan menurun serta adanya kurang kerjasama antara sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tugas. Terkait dengan komitmen organisasi pada tempat penelitian terdapat masalah yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat adanya penyimpangan kedisiplinan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen yang telah mereka sepakati oleh perusahaan sebelumnya, seperti melanggar peraturan datang terlambat saat bekerja, akan berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Menurut Yukl (2009) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Achua dan Lussier (2010) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi para pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan

organisasi melalui perubahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi dan mengorganisasikan individu atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan.

Penelitian yang dilakukan Mulyasari (2018) yang mengemukakan kepemimpinan adalah Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja para pegawai untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kreitner dan Knicki (2014) menyatakan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya.” Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Soehari, (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyal yang ditunjukkan oleh karyawan melalui kepeduliannya terhadap organisasi selain kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi dimana mereka memihak dan peduli kepada organisasi serta memiliki hasrat yang kuat untuk bertahan di dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasinya.

Menurut Hasibuan (2020) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat bahwasannya kinerja merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak PT. Argonusa Alam Perkasa. Mengingat pentingnya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam bekerja sebagai salah satu hal cara untuk meningkatkan kinerja karyawan maka, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Argonusa Alam Perkasa”

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dengan metode kuantitatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Argonusda Alam Perkasa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Argonusda Alam Perkasa yang berjumlah 80 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan variabel kinerja yang indikatornya meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama dan kehadiran dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel kepemimpinan yang indikatornya meliputi kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati dan kepercayaan dengan dua pernyataan setiap indikatornya. Variabel komitmen organisasi yang indikatornya meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dengan dua pernyataan setiap indikatornya.

Menurut Sugiyono, (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas (X) dan variabel terkait (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis yaitu uji f (simultan) dan uji t (parsial), serta koefisien determinasi. Variabel independennya kepemimpinan dan komitmen organisasi variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kepemimpinan	P1	0,863	0,219	Valid
	P2	0,879		
	P3	0,842		
	P4	0,892		
	P5	0,746		
	P6	0,905		
	P7	0,863		
	P8	0,810		
	P9	0,910		
	P10	0,856		
Komitmen Organisasi	P1	0,828	0,219	Valid
	P2	0,896		
	P3	0,834		
	P4	0,826		
	P5	0,817		
	P6	0,839		
Kinerja Karyawan	P1	0,947	0,219	Valid
	P2	0,828		
	P3	0,830		
	P4	0,839		
	P5	0,914		
	P6	0,851		
	P7	0,880		
	P8	0,807		
	P9	0,708		
	P10	0,729		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan lebih besar dibanding nilai r tabel. dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	keterangan
Kepemimpinan	0,794	0,60	Reliable
Komitmen Organisasi	0,856		
Kinerja Karyawan	0,894		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kepemimpinan, komitmen organisasi dan kinerja karyawan semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.7819255
		8
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.053
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3, uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov signifikan pada  $0,200 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa prosedur regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.774	2.637		1.811	.076		
Kepemimpinan	.123	.087	.222	1.406	.165	.358	2.796
komitmen organisasi	.226	.096	.299	2.358	.022	.558	1.793

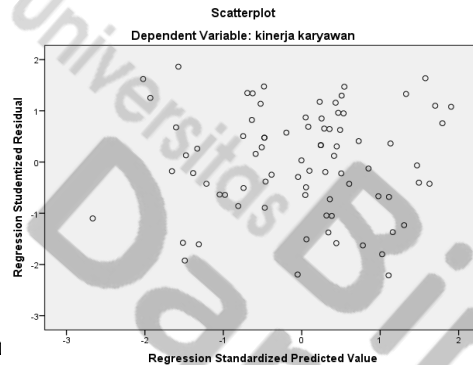
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan analisis menunjukan bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan toleransi lebih besar dari 0,01. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa model regrasi bebas dari multikolineritas.

### Uji heteroskedastisitas

**Gambar 1**  
**Hasil Uji heteroskedastisitas**



Dari hasil pengujian menggunakan metode grafik pada gambar 4.3 dilihat bahwa *output scatterplot* diatas menunjukan penyebaran titik-titik dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.774	2.637		1.811	.076
Kepemimpinan	.123	.087	.222	1.406	.165
komitmen organisasi	.226	.096	.299	2.358	.022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dari persamaan regresi diatas dikatakan bahwa jika nilai konstan a = 4,774 yaitu apabila kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah 0 maka tingkat kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 4,774. Dan jika kepemimpinan (X1) terhadap peningkatan sebesar satu unit skor, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,123. Jika komitmen organisasi (X2) terdapat peningkatan sebesar satu unit skor,

maka kinerja karyawan (Y) nilainya akan meningkat yaitu 0,226.

### Uji Hipotesis

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.774	2.637		1.811	.076
Kepemimpinan	.123	.087	.222	1.406	.165
komitmen organisasi	.226	.096	.299	2.358	.022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian hipotesis untuk variabel kepemimpinan diketahui nilai t hitung 1,406 sedangkan nilai ttabel dengan taraf nyata 0,05 (5%) serta  $df = n-k-1 = 80-2-1 = 77$  adalah sebesar 1,991. Hal ini menunjukan H1 ditolak, maka hal ini membuktikan bahwa Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dan bila dilihat dari probabilitasnya (sig), menjelaskan bahwa  $0,165 > 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis untuk variabel komitmen organisasi, diperoleh nilai thitung pada variabel komitmen organisasi adalah lebih besar dari ttabel dengan taraf nyata 0,05 (5%) serta  $df = n-k-1 = 80-2-1 = 77$  adalah sebesar 1,991. ( $2,358 > 1,991$ ) hal ini menunjukan hipotesis dari H2 diterima, maka hal ini membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan bila dilihat dari probabilitasnya (sig), menjelaskan bahwa  $0,022 < 0,05$  maka ini menunjukan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	30.860	2	15.430	15.945	.000 <sup>b</sup>
Residual	74.512	77	.968		
Total	105.372	79			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Kepemimpinan



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan komitmen Organisasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai F hitung  $15,945 > F$  tabel  $2,333$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.473	1.946

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,499 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 49,9%. Sedangkan 50,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### **Pengaruh Manajemen Pelayanan Publik Terhadap Efektivitas Pelayanan**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pelayanan publik dengan efektivitas pelayanan. Konstanta sebesar 6,109 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka efektivitas pelayanan sebesar 7,725. Koefisien regresi manajemen pelayanan publik sebesar 0,266 menyatakan bahwa apabila manajemen pelayanan publik meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan efektivitas pelayanan sebesar 0,266. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000 dimana nilai ini lebih dari 0,050.

Dan pada hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel manajemen pelayanan publik sebesar 5,329 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $5,329 > 1,645$ ) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 yaitu 0,000, maka manajemen pelayanan publik berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelayanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen pelayanan publik terhadap efektivitas pelayanan dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini

berhasil membuktikan hipotesis pertama. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ana Yuliana, dengan judul “Pengaruh Manajemen Pelayanan Terhadap Efektivitas Pelayanan Pada Kantor Kecamatan Sangkulirang Kabupaten Kutai Timur” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel manajemen pelayanan terhadap variabel efektivitas.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan**

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas pelayanan. Konstanta sebesar 6,109 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka efektivitas pelayanan sebesar 7,725 Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,327 menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan efektivitas pelayanan sebesar 0,327. Nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,000 dimana nilai ini lebih dari 0,050.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 6,575 lebih besar daripada  $t_{tabel}$  ( $6,575 > 1,645$ ) dengan taraf signifikansi yang lebih kecil daripada 0,05 yaitu 0,000, maka disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas pelayanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap efektivitas pelayanan. Dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widya Arum Vellayati, dengan judul “pengaruh kualitas pelayanan publik dan disiplin kerja pegawai terhadap kepuasan masyarakat di kantor balai desa rowosari kecamatan ulujami kabupaten pemalang” bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kualitas pelayanan publik dan disiplin kerja terhadap kepuasan masyarakat.

### **Pengaruh Manajemen Pelayanan Publik Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan**

Berdasarkan hasil perhitungan olah data yang dilakukan, maka diketahui bahwa pengaruh manajemen pelayanan publik dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas pelayanan. Hal itu dapat dilihat pada Hasil uji f menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah sebesar 63,977 dan nilai ini lebih besar dari  $f_{tabel}$  yaitu 3,000 ( $63,977 > 3,000$ ), selain itu nilai signifikansi dari model yang dibangun adalah 0,000 dan nilai ini lebih kecil dari 0,050 ( $0,000 < 0,050$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel manajemen pelayanan publik dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel efektivitas pelayanan dan penelitian ini berhasil membuktikan

hipotesis ketiga. Serta berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapatkan nilai sebesar 0,254, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang telah dibangun mampu menerangkan variasi variabel dependen sebesar 25,4%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 74,6% dijelaskan oleh variabel diluar penelitian.

Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aep Saefullah, dengan judul "pengaruh disiplin kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik terhadap kepuasan masyarakat dikantor desa kadugede kecamatan kadugede kabupaten kuningan". bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kualitas pelayanan publik terhadap kualitas pelayanan.

## SIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian :

1. Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi secara bersama (Simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa, dengan demikian hipotesis diterima.
2. Secara parsial Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa, dengan demikian hipotesis ditolak.
3. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa, dengan demikian hipotesis diterima.

Dan beberapa saran yang dapat disimpulkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Pimpinan pada PT. Argonusa Alam Perkasa sebaiknya menambahkan lagi strategi yang jelas dalam memberikan tugas dan agenda kerja yang disusun untuk menghantarkan pada suatu pencapaian akan tujuan perusahaan.
2. Karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa sebaiknya menambahkan perhatiannya terhadap rasa tanggung jawab seperti menyatukan kepentingan individu dengan kepentingan perusahaan, agar tujuan perusahaan tercapai.
3. PT. Argonusa Alam Perkasa sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang dimilikinya , mengingat pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan dapat menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Jika perusahaan lebih selektif dalam memberi pengarahan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan sampel lebih besar dan menambahkan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti : perilaku organisasi dan motivasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Achua, C. F., & Lussier, R. N. 2010. *Effective Leadership* (4th ed.). South-Western Cengage Learning.

- Andayani, A., & Soehari, T. D. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika Jurnal Teknologi Pendidikan*, 8(2), 129–145.
- Busro. 2020. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dennis, R. 2005. *Development of the Servant Leadership Assessment Instrumen*. Dissertation Abstract International, 05, 18-57; DOI: [10.1108/01437730510633692](https://doi.org/10.1108/01437730510633692)
- Graham, J.W., Van Dyne, L. Gathering Information and Exercising Influence: Two Forms of Civic Virtue Organizational Citizenship Behavior. *Employ Respons Rights J* 18, 89–109 (2006). <https://doi.org/10.1007/s10672-006-9007-x>
- Ghozali, I. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan. 2020. *Desain Sistem Manajemen Kinerja Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahli Media Press.
- Hellriegel, Don & John W. Slocum, Jr. 2011. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. South-Western: Cengage Learning.
- Kasmir. 2019. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kreitner, Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: ANDI.
- Mursidi dan Dyah. 2021 *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Strategi* . Doi: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. DOI: [10.36778/jesya.v1i1.7](https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7)
- Mulyasari, A. H. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. *Jurnal Economix*, 6, 1–12.
- Paais, Maartje dan Jozep R Pattiruhu. 2020. *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 577–588. DOI: [10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577)
- Reitz H Joseph and Jewell Linda N. 2017. *Group Effectiveness in Organizations*. Universitas Michigan : Scott Foresman.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* .Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat

- Sugiyono. 2019. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2019. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yukl, Gary A. 2009. *Leadership in Organization*, (Terjemahan), Edisi Kelima, Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.



**ACADEMIC PAPER ACCEPTANCE LETTER (LOA)**

No.044/ PUBLIK/VII/2023

Date: 21 September 2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. ARGONUSA ALAM PERKASA**

Dear (s) Irwan Septayuda<sup>1</sup>, Ajeng Anggraini<sup>2</sup>

After peer review process, your article has been provisionally accepted for publication in the “ PUBLIK : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* ”, the forthcoming issue, Volume 10 Number 04, November 2023. All papers are published in the Indonesian language. All submitted manuscripts are subject to peer-review by the leading specialists for the respective topic.

Regards,  
Editorial Mager



*Editor In Chief*  
Andi Yusuf Katili

*Ka 29/09 2023*  
*Jang*