

M. Ali Imron_cek2

by M Ali Imron

Submission date: 07-Sep-2023 02:16PM (UTC+0700)

Submission ID: 2159703464

File name: M._Ali_Imron_Cek2.docx (1.48M)

Word count: 9022

Character count: 61240

ABSTRAK

Eksekusi merupakan gambaran seberapa baik suatu program tindakan atau strategi telah terlaksana untuk mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi perkumpulan yang tergambar dalam tindakan cerdas suatu perkumpulan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai PT Trans Inti Manunggal Surabaya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Faktor bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Contohnya diselesaikan dengan menggunakan strategi pemeriksaan kemungkinan, metode analisis yang menggunakan peluang atau probabilitas untuk menguji hipotesis. Ukuran contohnya adalah 50 responden. Strategi investigasi pengujian spekulasi memanfaatkan kekambuhan lurus yang berbeda. Penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Trans Inti Manunggal Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Execution is a description of how well an action program or strategy has been implemented to achieve the association's goals, objectives, vision and mission as reflected in the intelligent actions of an association. The aim of this research is to find out how the performance of PT Trans Inti Manunggal Surabaya employees is influenced by leadership style and organizational commitment. The independent factors in this research are leadership style and organizational commitment, while the dependent variable in this research is employee performance. The example is solved using a probability checking strategy, an analysis method that uses chance or probability to test a hypothesis. The sample size is 50 respondents. Speculation testing investigative strategies utilizing different straight recurrences. This research shows that the performance of PT Trans Inti Manunggal Surabaya employees is significantly influenced by leadership style and organizational commitment.

Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Employee Performance.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan suatu masa dimana setiap perusahaan yang ingin berkembang dalam lingkungan bisnis yang dinamis harus mampu berinovasi dan memiliki keunggulan kompetitif dalam strategi dan implementasi. Perusahaan di dunia hamper sepenuhnya bersaing dan menghasilkan output yang maksimal melalui pengelolaan input yang *efektif* dan *efisien*, selain sumber daya teknologi dan keuangan, keberhasilan suatu perusahaan juga bergantung pada tenaga kerja yang dimilikinya. SDM suatu organisasi harus diawasi secara profesional untuk mencapai keselarasan antara kebutuhan perwakilan dan kebutuhan serta kapasitas hierarki organisasi sehingga dapat berkembang secara efisien dan seragam.

Eksekusi yang representatif dapat dimaknai sebagai salah satu jenis kerja sama yang representatif dalam suatu perkumpulan yang didalamnya terdapat derajat, jumlah, rentang waktu dan jenis mentalitas yang berdampak positif terhadap hasil kerja dan dapat terlaksana apabila pelaksanaannya diserahkan kepada perwakilan (Arieni dkk, 2015). Eksekusi pekerja tidak akan ideal. jika tidak fokus pada sudut pandang manusia (Bahagia dan Astuti, 2021).

Gaya inisiatif adalah sekelompok kualitas yang digunakan pionir untuk mempengaruhi bawahan sehingga tujuan tercapai. Gaya inisiatif merupakan contoh perilaku dan metodologi yang disukai dan diterapkan oleh seorang pionir (Kartika, 2014). Gaya administrasi juga merupakan suatu standar tingkah laku yang digunakan oleh seseorang ketika orang tersebut mempunyai kelebihan dan

kekurangan, seorang pemimpin yang dapat memanfaatkan gaya inisiatif dengan baik, dapat memanfaatkannya untuk membina, mempersiapkan, dan mengarahkan semua bawahan yang mungkin dalam keadaannya saat ini.

Tanggung jawab hierarki juga mendapat perhatian karena dipandang sebagai bagian utama dari kolaborasi dan kesepakatan dalam hubungan yang tahan lama (Alrowwad et al., 2019).²⁵ **Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif** merupakan beberapa **komitmen organisasi**. Tanggung jawab hierarkis yang bermasalah, masih ada perwakilan yang buruk dalam berhubungan dengan dirinya sendiri dalam mencapai tujuan otoritatif, untuk standarisasi tanggung jawab, masih ada perwakilan yang mengurus tanggung jawabnya tidak penting bagi asosiasi, hal ini akan menyebabkan berkurangnya kewajiban untuk pekerja mereka dan karena penurunan eksekusi perwakilan.

PT. Trans Inti Manunggal²³ merupakan perusahaan yang baru berdiri pada tahun 2020. PT Trans Inti Manunggal merupakan perusahaan ekspedisi yang baru memiliki dua kantor yang berdiri di Jakarta dan Surabaya, dari Jakarta sampai Surabaya adalah rute dari ekspedisi tersebut. dan kinerja setiap anak perusahaan sangat bergantung² pada gaya kepemimpinan dari kepala perusahaan tersebut. Perbedaan gaya kepemimpinan sering menimbulkan kecemburuan antar karyawan dan membuat karyawan tersebut tidak mempunyai komitmen untuk bertahan dan bekerja secara maksimal. Menurut keterangan salah satu karyawan di kantor cabang surabaya tersebut, beberapa karyawan¹⁸ mengalami penurunan kinerja seperti dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dikarenakan kurangnya pengawasan dari atasan dan menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja atau kurang bersemangat

dalam bekerja sedangkan pada saat karyawan tersebut bekerja di kantor cabang pusat yang berada di Jakarta untuk melakukan kegiatan masa training sangat diperhatikan oleh kepala kantor cabang Jakarta dalam mengerjakan tugasnya dan selalu diberi motivasi dalam melakukan pekerjaan agar bisa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan, seperti yang dikatakan karyawan tersebut

Beberapa keistimewaan yang terdapat di PT Trans Inti Manunggal, khususnya dalam memberikan teladan dan berperan sebagai pionir, masih sangat kurang sehingga bawahan perlu memperhatikan hasil kerja. Selain itu juga tidak adanya inisiatif dari pimpinan untuk memberikan motivasi kerja pada karyawan sehingga komunikasi tidak berjalan dengan baik antara karyawan dengan pimpinan, hal itu yang membuat komitmen beberapa karyawan untuk tetap bekerja secara maksimal di perusahaan itu menurun karena ketidakcocokannya dengan gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja dari beberapa karyawan tersebut. Karena ⁷⁷ salah satu faktor terpenting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan adalah kepuasan yang maksimal, yang dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan wawancara dari top manajer PT Trans Inti Manunggal mengatakan kinerja karyawan semakin hari semakin menurun, antusias karyawan dalam membantu mencapai target perusahaan menjadi semakin melambat dikarenakan banyak karyawan yang sering telat datang bekerja dan molor dalam melaksanakan pekerjaannya, terjadinya hal tersebut menjadi salah satu proses perbaikan dari dalam perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan dalam mencapai kinerja karyawan yang maksimal, banyak juga karyawan yang keluar atau

resign dari perusahaan dikarenakan belum cocok dengan pekerjaannya, dari penjelasan dari top manajer PT Trans Inti Manunggal dapat disimpulkan kurangnya komitmen organisasi dari karyawan dan kurangnya jiwa kekeluargaan dari karyawan dalam mengembangkan perusahaan.

⁹⁷ Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Inti Manunggal Surabaya”.

⁶⁵ 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya inisiatif berpengaruh secara mendasar terhadap eksekusi perwakilan di PT Trans Inti Manunggal Surabaya.
2. Apakah Tanggung Jawab Hierarki pada dasarnya berpengaruh terhadap Eksekusi Perwakilan di PT Trans Inti Manunggal Surabaya.⁵⁰

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan PT Trans Inti Manunggal Surabaya terhadap kinerja karyawan.⁹⁰
2. Untuk mengetahui dampak tanggung jawab otoritatif terhadap eksekusi perwakilan di PT Trans Inti Manunggal Surabaya.⁸¹

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut kelebihan penelitian ini yang dapat diambil dari rumusan masalah yang telah dijelaskan:

1. Bagi Dunia Akademik

Ujian ini dapat dijadikan sebagai sumber perspektif untuk dijadikan referensi lebih lanjut terkait dengan permasalahan komparatif khususnya bagi mahasiswa Perguruan Tinggi Wijaya Kusuma Surabaya, Bagian Keuangan dan Bisnis, Pengurus Program Studi.

2. Bagi Perusahaan

Hasil pemeriksaan ini diyakini dapat memberikan tambahan data atau kontribusi bagi organisasi dalam menjawab permasalahan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memahami laporan ini secara lebih jelas, maka materi-materi yang tercatat dalam Laporan Proposal ini dirangkum dalam beberapa sub bagian dengan penyampaian yang tepat sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi informasi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Audit penulisan dengan pendekatan eksplorasi kuantitatif dan subjektif mengandung premis hipotetis dan efek samping dari pemeriksaan komparatif di masa lalu, sedangkan metodologi kuantitatif disempurnakan dengan spekulasi dan model yang berwawasan luas.

80

BAB III METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian diuraikan pada bagian ini sebagai metode untuk menentukan jenis data sampel yang diperlukan, metode pengumpulan data, operasional variabel yang ingin diidentifikasi dan didefinisikan, serta metode analisis untuk menjawab pernyataan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mencakup sub-bagian penggambaran objek pemeriksaan mengenai gambaran organisasi secara keseluruhan serta penyelidikan informasi dan pembahasan konsekuensi penanganan informasi..

BAB V PENUTUP

Bagian ini mencakup penggambaran sub-bagian objek pemeriksaan sehubungan dengan gambaran keseluruhan organisasi serta penyelidikan informasi dan percakapan tentang konsekuensi pemrosesan informasi. Bagian ini mencakup sub-bagian akhir sehubungan dengan konsekuensi eksplorasi ini, kendala memahami hal-hal yang mempengaruhi hasil ujian, dan ide untuk ujian di masa depan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landsan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Perwakilan mempunyai peranan penting dalam menjalankan seluruh kegiatan organisasi untuk menciptakan dan menjaga daya tahan organisasi. Menghasilkan SDM yang handal memerlukan administrasi yang baik agar kinerja pekerja bisa lebih optimal, pekerjaan seorang pelopor menentukan kegagalan atau hasil suatu organisasi.

2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya otoritas menurut Cartono (2016) adalah standar perilaku yang ditetapkan oleh seorang pelopor dalam berhubungan dengan orang lain. Seperti yang ditunjukkan oleh Tampobulon (2001), gaya inisiatif adalah perilaku dan prosedur karena perpaduan cara berpikir, kemampuan, perspektif, karakteristik, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi pameran bawahannya. Menurut House dan Yukl (2009) kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Gaya otoritas yang tepat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja bagi perwakilan sehingga wajar untuk menciptakan efisiensi yang tinggi (Ardana, dkk, 2012). Gaya inisiatif yang tidak disesuaikan dengan kualitas perwakilan dan tugas yang ada, dapat menyebabkan perwakilan merasa kurang bersemangat

bekerja bahkan kehilangan tenaga untuk bekerja, sehingga membuat perwakilan tidak serius dalam bekerja dan mengabaikan aturan yang dianjurkan. Hal ini memerlukan ⁹⁴ perhatian khusus karena dapat menghambat kelancaran suatu kegiatan.

⁸⁵ 2.1.1.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Coulter (2014) ada 4 tipe gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional adalah pionir yang menggerakkan perwakilan untuk mengesampingkan kelebihannya sendiri dan dapat mencapai hasil yang lebih dari apa yang diperkirakan secara umum.
2. Gaya kepemimpinan transaksional adalah pionir yang membimbing atau membujuk perwakilan menuju tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menjelaskan pekerjaan dan usaha pekerja.
3. Gaya kepemimpinan karismatik adalah pionir yang memiliki energi, kepastian, dan dapat mempengaruhi banyak individu dalam perjalanannya sehingga memiliki mentalitas atau perilaku yang seharusnya.
4. Gaya kepemimpinan visionaris adalah pionir yang dapat membuat dan membicarakan segala sesuatu dengan setara, dapat dipercaya, dan memiliki visi yang meyakinkan yang mewakili hal-hal yang akan datang yang dapat bekerja pada masa kini.

2.1.1.3 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Tingkat dukungan atau keterlibatan dengan bawahan dan tingkat kemampuan mengarahkan merupakan dua dimensi fungsi pemimpin, menurut Rivai (2004). Lima unsur utama kewenangan dipisahkan secara fungsional dalam:

45

1. Fungsi Intruksi

Fungsi ini hanya memungkinkan komunikasi satu arah. Pelopor sebagai komunikator mengetahui apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah diselesaikan sehingga dapat dilaksanakan secara nyata. Pemerintahan yang kuat dapat menggerakkan dan membujuk pihak lain untuk melakukan perintah.

76

2. Fungsi Konsultasi

Kemampuan ini merupakan korespondensi dua arah. Tahap utama dalam menentukan pilihan kadang-kadang adalah perintis berbicara dengan saksi yang tepat untuk berpikir. Tahap selanjutnya meminta masukan sebagai kritik dari pimpinan kepada bawahan untuk memperbaiki dan menyempurnakan pilihan-pilihan yang tidak kaku dan dilaksanakan agar berdaya guna.

3. Fungsi Partisipasi

Para pionir berupaya untuk menggerakkan individu-individu yang mereka pimpin, baik dalam mengambil bagian dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Dukungan dilakukan dengan cara yang terkendali dan terkoordinasi sebagai kolaborasi dengan tidak ikut campur atau mengambil alih tugas utama orang lain. Peran pemimpin sebagai peserta harus tetap menjadi pemimpin, bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Pendelegasian wewenang untuk mengambil atau menentukan keputusan, baik dengan atau tanpa persetujuan pemimpin, merupakan fungsi ini. Kemampuan penunjukan pada dasarnya menyiratkan kepercayaan, atau setidaknya, delegasi

diterima menjadi kolaborator pemimpin dengan standar, kebijaksanaan, dan tujuan yang sama.

5. Fungsi Pengendalian

Inisiatif yang bermanfaat dapat menyatukan kegiatan-kegiatan individu secara terkoordinasi dan dalam koordinasi yang kuat, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan baik. Kemampuan pengendalian dapat diketahui melalui latihan pengarahan, pengarahan, koordinasi dan manajemen.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016), dimensi dan indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis

Kemampuan untuk memecahkan situasi yang dihadapi secara hati-hati, matang dan konsisten dalam mengambil pilihan dan mampu menyaksikan apa yang akan terjadi di masa depan.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Kapasitas korespondensi adalah kesanggupan atau kesanggupan menyampaikan pesan, pemikiran, atau pertimbangan kepada orang lain sehingga individu lain memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, baik secara lugas, lisan, maupun tidak langsung.

3. Keberanian

Keberanian dan kewajiban merupakan hal mendasar bagi seorang pionir. Seorang pionir juga harus dibekali dengan kemampuan yang dapat membuatnya berani, namun terkadang seorang pionir lengah terhadap tanggung jawab dan akibat

yang akan dihadapinya karena ketabahan mentalnya tidak dimanfaatkan sebagaimana mestinya. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam pergaulan, maka semakin perlu diperhatikan ketabahan mental yang harus dimilikinya dalam menyelesaikan kewajibannya.

4. Kemampuan Mendengar

Seorang pionir yang kuat akan memperhatikan pikiran dan perasaan orang lain sehingga bawahannya diberi tugas dan juga ditawari kesempatan untuk menyampaikan analisis dan gagasan yang berharga.

5. Ketegasan

Seorang pionir harus memiliki keteguhan dalam mengelola bawahan dan menghadapi kerentanan iklim bisnis yang terus berubah.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Sejauh mana karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota dikenal sebagai ⁹¹ **komitmen organisasi**. Selain itu, menurut Mathis dan Jackson (2006) tanggung jawab hierarki adalah seberapa besar pekerja memiliki keyakinan dan mengakui tujuan otoritatif, dan perlunya tetap berada dalam asosiasi. Kanter (1968) mendefinisikan komitmen organisasional dengan berfokus pada persepsi mengenai kerugian yang disebut sebagai **cognitif dan conituance comitment** (Meyer dan Allen, 1997) menurut definisi ini, komitmen organisasi didefinisikan sebagai keuntungan jika tetap terlibat dalam organisasi dan kerugian jika meninggalkan organisasi.

Mowday dkk. (1982) mencirikan tanggung jawab hierarkis sebagai kekuatan umum dari hubungan tunggal dan kontribusinya dalam suatu asosiasi tertentu, termasuk ⁷ kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai asosiasi, kesiapan untuk melibatkan upaya serius untuk melayani asosiasi. Tanggung jawab hierarki mengacu pada membedakan tujuan perwakilan dengan tujuan otoritatif, kesiapan untuk mengaktifkan semua aset untuk melayani asosiasi dan koneksi ke bagian terkemuka dari asosiasi.

Tanggung jawab hierarki dapat dilihat sebagai suatu kondisi di mana seorang pekerja atau individu mendukung suatu asosiasi tertentu dan tujuannya, serta sarana untuk tetap berpartisipasi dalam asosiasi tersebut. Dengan demikian, tanggung jawab hierarki ¹ yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang pekerja terhadap asosiasi yang mempekerjakannya.

⁴⁴ 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen tidak terjadi begitu saja dengan cepat dan mudah dalam organisasi. Namun, prosesnya ⁵ bertahap dan panjang. Sesuai Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi tanggung jawab seorang pekerja, khususnya:

- a. Atribut individu, pekerja mengingat posisi mereka dalam organisasi, dan variasi dalam berbagai kebutuhan dan keinginan setiap pekerja.
- b. Kualitas kerja, misalnya kepribadian tugas dan peluang bekerja sama dengan kolaborator.

- c. Pengalaman kerja, seperti seberapa dapat dipercayanya perusahaan tersebut di masa lalu dan bagaimana pekerja lain membicarakan dan mengungkapkan perasaan mereka mengenai perusahaan tersebut.

Sementara itu, menurut Minner (dalam Sopiah, 2008) dikemukakan empat faktor yang mempengaruhi tanggung jawab perwakilan, antara lain:

- a. Faktor individu, antara lain usia, orientasi, tingkat sekolah, wawasan dan karakter kerja, dll.
- b. Atribut pekerjaan, misalnya iklim posisi, tantangan dalam pekerjaan, perjuangan kerja, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Kualitas primer, misalnya ukuran asosiasi, jenis asosiasi, keberadaan asosiasi kerja, dan tingkat kendali yang dilakukan terhadap perwakilan.
- d. Wawasan kerja, hal ini sangat berdampak pada derajat tanggung jawab perwakilan dalam pergaulan. Karena tingkat tanggung jawab antara perwakilan yang sudah lama bekerja tidak akan sama dengan perwakilan yang baru mulai bekerja.

“Perasaan menjadi bagian” seseorang terhadap suatu organisasi adalah apa yang kita maksudkan ketika kita berbicara tentang komitmen organisasi. Tanggung jawab menunjukkan keyakinan dan dukungan yang tulus terhadap kualitas dan tujuan yang perlu dicapai oleh asosiasi. Karena tingkat komitmen yang tinggi akan berdampak pada lingkungan kerja profesional, maka suatu organisasi mungkin memerlukan komitmen organisasi tingkat tinggi. Tanggung jawab hierarki dapat berkembang mengingat fakta bahwa orang-orang mempunyai ikatan yang dekat dengan perkumpulan yang mencakup bantuan moral dan pengakuan atas kualitas-

kualitas yang ada serta jaminan dalam diri orang tersebut untuk secara efektif menegakkan hasil perkumpulan sesuai dengan tujuan dan tujuan perkumpulan. fokus pada kepentingan asosiasi dibandingkan kepentingannya sendiri.

Tanggung jawab otoritatif dapat berkembang atas dasar bahwa orang-orang mempunyai ikatan mendalam dengan organisasi yang mencakup dukungan moral dan mengakui kualitas-kualitas yang ada dalam organisasi dan jaminan batin untuk melayani organisasi. Sopiah (2008) menyatakan bahwa tanggung jawab hierarki adalah apa yang terjadi ketika perwakilan menerima dan mengakui tujuan asosiasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan asosiasi.

Mowday (2001) menjadikan tanggung jawab kerja sebagai satu istilah lagi untuk tanggung jawab hierarkis. Menurut Mowday, tanggung jawab hierarki adalah aspek perilaku penting yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan perwakilan untuk tetap menjadi anggota asosiasi. Tanggung jawab hierarkis adalah bukti nyata dari kekuatan serius seseorang dalam organisasi secara umum. Tanggung jawab otoritatif adalah keinginan individu dalam organisasi untuk terus berpartisipasi dalam organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan hierarki.

Tanggung jawab hierarki yang dikemukakan oleh Mowday (1980) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. keyakinan yang kuat dan pengakuan atas tujuan dan nilai yang otoritatif;
- b. ketersediaan untuk benar-benar bekerja keras; sebaik
- c. dorongan yang kuat untuk tetap berada dalam perkumpulan.

Tanggung jawab ini didelegasikan ke dalam tanggung jawab mentalitas atau emosional karena berhubungan ³¹ dengan sejauh mana orang merasa kualitas dan tujuan mereka sesuai dengan kualitas dan tujuan otoritatif. Semakin menonjol kesesuaian antara kualitas dan tujuan individu serta kualitas dan tujuan otoritatif, semakin tinggi kewajiban pekerja terhadap asosiasi dan tanggung jawab hierarkis terbentuk ketika setiap individu menciptakan tiga mentalitas yang saling terkait terhadap asosiasi dan panggilan tambahan, khususnya: ID, asosiasi, ketabahan.

Menurut Robbins (2001) tanggung jawab hierarki adalah apa yang terjadi ketika seorang pekerja berpihak pada asosiasi ⁷⁴ tertentu dan tujuan-tujuannya serta kerinduan untuk tetap berpartisipasi dalam asosiasi tersebut. Akibatnya, seseorang ⁹⁶ dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan loyal terhadap jabatan yang ³² dipegangnya, sedangkan seseorang dengan komitmen organisasi yang tinggi akan loyal terhadap perusahaan yang mempekerjakannya.

Champ (1982) dalam Asriningati (2006) mengkarakterisasi tanggung jawab otoritatif sebagai penghiburan ⁷⁹ dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna membantu hasil perkumpulan sesuai tujuannya dan fokus pada kepentingan perkumpulan di atas keuntungannya sendiri. Tanggung jawab sebagai indikator kinerja seseorang merupakan indikator unggul dan bersifat mendunia, serta berada pada pergaulan secara menyeluruh dan bukan pada kepuasan kerja saja. Seseorang mungkin akan kecewa dengan suatu karya tertentu dan menganggapnya sebagai suatu kondisi yang singkat, namun kekecewaan terhadap asosiasi secara keseluruhan, dan kekecewaan ini jika menyebar ke asosiasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkannya. Seperti yang ditunjukkan oleh Luthans

(2002) tanggung jawab hierarkis adalah dorongan kuat untuk memenuhi kewajiban sebagai individu dalam organisasi, keinginan untuk bekerja sesuai keinginan asosiasi, keyakinan tertentu, dan pengakuan atas kualitas dan tujuan otoritatif. Mentalitas yang mencerminkan pengabdian yang representatif terhadap perkumpulan dan siklus berkelanjutan di mana individu-individu dari perkumpulan mengungkapkan kegelisahannya terhadap perkumpulan dan kelanjutannya dengan kemajuan dan kemajuan. Pentingnya tanggung jawab perwakilan diperkuat oleh serangkaian penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat kekuatan antara tanggung jawab hierarkis dan pelaksanaan pekerjaan. Tanggung jawab otoritatif mencakup sebagian kebanggaan, sebagian kesetiaan, dan sebagian kemauan terhadap asosiasi. Chase dan Morgan (1994) mengusulkan bahwa pekerja memiliki tanggung jawab otoritatif yang tinggi jika:

- a. Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- b. Ingin bekerja untuk mencapai tujuan organisasi; Dan
- c. Ingin tetap di organisasi.

Sementara itu, menurut Supriono (2004), ia menerima bahwa seseorang dapat merasa terikat dan fokus pada sejauh mana pergaulan karena unsur-unsur seperti pekerjaan, posisi dan kehadiran. Hubungan antara masalah terkait pekerjaan lainnya dan komitmen organisasi. Hubungan ini digambarkan terkait dengan pemenuhan pekerjaan pada umumnya, pelaksanaan, akhir pekerjaan, dan karakter perwakilan.

Sesuai dengan Dessler (1999) menunjukkan bahwa perwakilan yang memiliki tanggung jawab tinggi memiliki skor ketidakhadiran yang rendah dan

telah bekerja lebih lama dan akan lebih sering bekerja lebih keras dan menunjukkan eksekusi yang lebih baik. Tingginya tanggung jawab para pekerja yang disebutkan di atas tidak lepas dari rasa percaya diri para wakil rakyat terhadap perlakuan besar pemerintah terhadap mereka, khususnya hadirnya cara administrasi untuk menangani SDM sebagai sumber daya yang penting dan bukan sekedar produk yang dapat dimanfaatkan. Tanggung jawab hierarkis menggambarkan sejauh mana seorang individu mengakui dirinya dengan pergaulannya dan kesiapannya untuk tetap berada dalam pergaulannya. Orang-orang yang memiliki kewajiban rendah terhadap asosiasi sering kali menunggu kesempatan yang layak untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

Sesuai ⁵ Dessler dalam Sopiah (2008) ada berbagai cara yang mungkin dilakukan untuk membangun kewajiban terhadap asosiasi, khususnya:

³ A. *Make it Charismatic*

Menjadikan visi dan misi perkumpulan sebagai sesuatu yang menawan, menjadi sesuatu yang dijadikan daya tarik, menjadi alasan bagi setiap pekerja dalam bertindak, tak henti-hentinya ¹ bertindak.

B. *Build the tradition*

Segala sesuatu yang baik di organisasi jadikanlah sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.

C. *Have comprehensive grievance prosedurs,*

Dengan asumsi ada protes atau keluhan dari pihak luar atau dari dalam asosiasi, maka asosiasi harus memiliki sistem yang dapat menangani ³ keberatan tersebut secara menyeluruh.

D. Provide extensive two-way communications

Pertahankan jalur komunikasi terbuka di seluruh organisasi tanpa menghakimi bawahan.

E. Create a sense of community

Jadikanlah semua unsur dalam organisasi sebagai suatu community dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi.

F. Build value-based homogeneity

- G. Membangun nilai-nilai yang didasarkan adanya kesamaan. Setiap anggota memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa ada diskriminasi.

H. Share and share alike

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok dalam kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik.

I. Emphasize baruraising, cross-utilization, and teamwork

Hendaknya bekerja sama, berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan keterbukaan yang setara kepada individu-individu yang tergabung dalam perkumpulan. Misalnya perlu adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”. Semua anggota organisasi merupakan suatu kerja tim. Semua harus

5 memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.

J. *Get together*,

Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin. Misalnya, sekali-sekali produksi dihentikan dan semua karyawan terlibat dalam event rekreasi bersama keluarga, pertandingan olahraga, seni yang dilakukan oleh semua anggota organisasi dan keluarganya.

K. *Support employee development*

Hasil studi menunjukkan bahwa karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperlihatkan perkembangan karir karyawan dalam jangka panjang.

L. *Commit to actualizing*

Setiap pekerja mempunyai kesempatan yang sama untuk memberikan kinerja terbaiknya di perusahaan.

5 **M. *Provide first-year job challenge***

Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi dan harapannya, kebutuhannya. Berikan bantuan yang konkret bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Karyawan lebih mungkin untuk berkinerja baik pada tahap-tahap berikutnya jika mereka memiliki persepsi positif terhadap perusahaan sejak awal

5
N. *Enrich and empower*

Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak secara monoton karena rutinitas akan menimbulkan perasaan bosan bagi karyawan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Misalnya dengan rotasi kerja, memberikan tantangan dengan memberikan tugas, kewajiban dan otoritas tambahan.

2
O. *Promote from within*

Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

P. *Provide developmental activities*

Bila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut karyawan dari dalam sebagai prioritas maka dengan hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya, juga jabatannya.

Q. *The question of employee security*

Bila karyawan merasa aman, baik fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, karyawan merasa aman karena perusahaan membuat kebijakan memberikan kesempatan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dari tidak takut akan adanya pemutusan hubungan kerja. Dia merasa aman karena keselamatan kerja diperhatikan diperusahaan.

R. *Commit to people-first values*

Kewajiban membangun perwakilan kepada asosiasi merupakan interaksi yang panjang dan tidak dapat segera dibingkai. Oleh karena itu, organisasi harus benar-benar memberikan perlakuan yang tepat ketika perwakilannya pertama kali masuk dalam asosiasi. Hasilnya, karyawan akan memiliki kesan yang baik terhadap perusahaan.

S. *Put in writing*

Informasi mengenai tatanan, visi, misi, peribahasa, penalaran, sejarah, sistem hirarki hendaknya dibuat secara tertulis, tidak sekedar disampaikan dalam bahasa.

T. *Hire "right-kind" manager*

Untuk menanamkan nilai, kecenderungan, aturan, disiplin pada bawahannya, pemimpin sendiri harus memberikan teladan dalam cara pandang dan perilaku sehari-hari.

U. *Walk the talk*

Kata-kata tidak seefektif tindakan. Jika Anda yakin perwakilan Anda harus menindaklanjuti sesuatu, perintis harus mulai menindaklanjuti dengan sesuatu, bukan sekedar mengatakan atau berbicara.

Alien Outsider dan Meyer (1993) mengungkapkan bahwa tanggung jawab hierarkis terdiri dari tiga, yaitu: "tanggung jawab kelanjutan, tanggung jawab emosional, dan tanggung jawab standarisasi". Tanggung jawab jangka waktu adalah seseorang tetap bekerja dalam suatu perkumpulan karena kegagalannya dalam mencari jenis pekerjaan lain. Tanggung jawab emosional merupakan kuatnya

kerinduan individu untuk tetap bekerja dalam suatu perkumpulan karena kewajiban dan keinginan, sedangkan tanggung jawab yang teratur mengacu pada kesadaran individu terhadap harapan orang lain untuk tetap berada dalam suatu perkumpulan karena ketegangan atau ketertarikan. Selain itu, Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi, “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organizational*”.

Dari definisi tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Komitmen organisasi adalah hubungan psikologis antara karyawan dengan organisasi yang ditandai dengan:

- a. Keyakinan mendalam dan pengakuan terhadap tujuan dan nilai-nilai asosiasi.
- b. Semangat berusaha mewujudkan kepentingan perkumpulan.
- c. Dorongan yang kuat untuk mengikuti keadaan seseorang sebagai individu dari pergaulan.

2.1.2.3 Indikator Komitmen Organisasi

Tiga indikator utama mengenai komitmen organisasi (Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018)) yaitu:

1. Rasa tanggung jawab yang penuh terjadi ketika pekerja perlu menjadi penting bagi pergaulan karena kedekatan dengan rumah atau ikatan mental dengan pergaulan.
2. Tanggung jawab jangka waktu terjadi ketika seorang perwakilan tetap menjadi bagian dari suatu asosiasi karena dia menginginkan kompensasi

dan keuntungan lain, atau pekerja tidak dapat mendapatkan posisi lain. Pada akhirnya, pekerja tersebut tetap bertahan dalam asosiasi karena dia sangat menginginkan asosiasi tersebut.

3. Tanggung jawab pengaturan muncul dari nilai-nilai diri para wakil rakyat. Pekerja tetap ⁸⁷ menjadi anggota suatu perkumpulan karena mempunyai kesadaran bahwa kewajiban terhadap perkumpulan adalah sesuatu yang harus diselesaikan. Oleh karena itu, perwakilan tersebut tetap berada di asosiasi karena dia merasa berkomitmen untuk melakukan hal tersebut.

Mengingat berbagai definisi yang telah dikemukakan sehubungan dengan kewajiban terhadap perkumpulan, cenderung beralasan bahwa kewajiban terhadap perkumpulan mencerminkan tiga aspek utama, yaitu tanggung jawab dipandang sebagai cerminan arah yang memaksa terhadap perkumpulan, mengingat kemalangan, jika meninggalkan asosiasi, dan bobot etika untuk tetap bergabung dalam asosiasi.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Eksekusi yang representatif adalah ⁵⁶ sesuatu yang unik karena setiap pekerja memiliki tingkat kemampuan dan pelaksanaan yang berbeda-beda dalam kewajibannya. Para eksekutif dapat mengukur kinerja pekerja berdasarkan kinerja setiap perwakilan. Pameran ini dapat dinilai untuk mendapatkan alasan obyektif dalam memberikan remunerasi mengingat pelaksanaan individu dan tanggung jawab terhadap organisasi secara keseluruhan.

88

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Arti pelaksanaan adalah gambaran derajat keberhasilan suatu program atau strategi gerakan dalam memahami maksud, tujuan, visi dan misi suatu perkumpulan yang dibingkai melalui persiapan esensial suatu perkumpulan. Eksekusi dapat diketahui dan diperkirakan dengan asumsi individu atau kumpulan pekerja mempunyai tolak ukur pencapaian model atau pedoman yang ditetapkan oleh asosiasi (Moeheriono, 2012).

2

Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan atau tidak lakukan. Eksekusi adalah hasil atau tingkat kemajuan umum yang dicapai seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melakukan usaha dibandingkan dengan hasil potensial yang berbeda-beda, misalnya prinsip hasil kerja, target atau sasaran, atau standar yang tidak seluruhnya ditetapkan sebelumnya dan telah umum diselesaikan. Kinerja menurut Tika (2006) adalah hasil fungsi atau aktivitas kerja seseorang atau kelompok yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.

70

64

28

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Ujian pelaksanaan adalah penilaian terhadap tingkat pencapaian seorang perwakilan berdasarkan norma-norma yang ditetapkan untuk mengambil pilihan sehubungan dengan kemajuan, gaji, persiapan lebih lanjut, atau alasan. Mas'ud dan Mahmud (2005) mengatakan bahwa ujian presentasi terdiri dari beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Standar kinerja harus diterapkan, artinya harus dapat dipahami, diukur, dan

didasarkan pada logika yang masuk akal.

2. Menyampaikan pedoman pelaksanaan kepada pekerja secara jelas dan tepat mengenai prinsip, asumsi organisasi, dan cara memenuhinya.
3. Penilaian pelaksanaan untuk melihat apakah penilaian sudah sesuai pedoman.
4. Membahas pelaksanaan dan keberhasilan kerja yang perlu ditingkatkan oleh pegawai.
5. Melakukan tindakan perbaikan dan memberikan umpan balik perbaikan kepada karyawan untuk membantu mereka dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.
6. Melibatkan hasil evaluasi untuk pengarahan mandiri. Pilihan mengenai kemajuan, gaji, persiapan lebih lanjut, atau akhir sepenuhnya didasarkan pada penilaian pelaksanaan.

13 2.1.3.3 Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Alasan dilakukannya penilaian eksekusi adalah untuk memperbaiki atau mengupayakan eksekusi yang otoritatif melalui pengerjaan presentasi aset manusia asosiasi kepada para pengurus. Alasan dilakukannya penilaian pelaksanaan sebagaimana diungkapkan Mangkunegara (2014), lebih spesifik:

1. Meningkatkan komunikasi karyawan mengenai ekspektasi kinerja.
2. Mencatat dan menghargai hasil kerja seorang perwakilan, sehingga mereka terpacu untuk berkembang, atau setidaknya mencapai prestasi yang setara dengan prestasi mereka di masa lalu.
3. Pintu terbuka yang berharga bagi para perwakilan untuk menyampaikan

kerinduan dan keinginan mereka serta meningkatkan perhatian terhadap profesi atau pekerjaan mereka.

4. Mengkarakterisasi atau merumuskan kembali tujuan-tujuan masa depan, sehingga para wakil rakyat terpacu untuk menaruh perhatian sesuai dengan kapasitas mereka yang sebenarnya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan persiapan, khususnya rencana persiapan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Eksekusinya dapat diperkirakan dan dilihat dari petunjuk-petunjuk yang dihubungkan dengan pameran para wakil sebenarnya. Berikut dimensi dan indikator kinerja yang dapat diukur menurut Priansa (2018):

1. Kuantitas Pekerjaan

Jumlah pekerjaan dihubungkan dengan volume efisiensi kerja tanpa henti yang disampaikan oleh perwakilan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Hakikat pekerjaan berkaitan dengan pemikiran akan ketepatan, ketepatan, kerapian, dan kepuasan dalam mengurus usaha-usaha yang ada dalam perkumpulan.

3. Kemandirian

Otonomi berhubungan dengan mempertimbangkan tingkat kapasitas perwakilan untuk bekerja dan menyelesaikan tugas secara bebas sambil membatasi bantuan orang lain. Otonomi juga mencerminkan tanggung

jawab yang diberikan oleh para wakil rakyat.

4. Inisiatif

Drive menyangkut pemikiran tentang kebebasan, kemampuan beradaptasi dalam penalaran, dan kemampuan untuk mengakui tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Kapasitas untuk beradaptasi terhadap perubahan persyaratan dan kondisi dikenal sebagai kemampuan beradaptasi.

6. Kerjasama

Kolaborasi dikhawatirkan mempertimbangkan kapasitas untuk berkoordinasi dengan, dan dengan, pihak lain. Selesaikan tugas, tutupi waktu ekstra dengan intens.

12

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kolaborasi dikhawatirkan mempertimbangkan kapasitas untuk berkoordinasi dengan, dan dengan, pihak lain. Mengurus tugas, meluangkan waktu ekstra dengan pihak lain Menurut Kartono (2016), gaya administrasi adalah cara berperilaku yang ditetapkan oleh seorang cikal bakal dalam mengelola orang lain. Menurut Tampobulon (2001), gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah kombinasi filosofi, keterampilan, sikap, dan sifat yang sering dia terapkan ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan menurut Yusuf (2021) dan Aisah at. al (2020) Gaya Inisiatif

7

Berpengaruh Terhadap Kinerja Representatif.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) tanggung jawab otoritatif adalah seberapa besar perwakilan percaya dan mengakui tujuan hierarki, dan ingin tetap berada dalam asosiasi. Kanter (1968) mendefinisikan komitmen organisasional dengan berfokus pada persepsi mengenai kerugian yang disebut sebagai *cognitif* dan *conituanance comitment* (Meyer dan Allen, 1997) dalam definisi ini, tanggung jawab otoritatif dipandang sebagai keuntungan yang terkait dengan tetap memberikan kontribusi dalam asosiasi dan kerugian yang terkait dengan meninggalkan asosiasi. Seperti yang diungkapkan Budiantara pada. al (2022) tanggung jawab hierarkis secara tegas mempengaruhi pelaksanaan perwakilan dan seperti yang ditunjukkan oleh Simatupang at al (2022) tanggung jawab otoritatif jelas mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

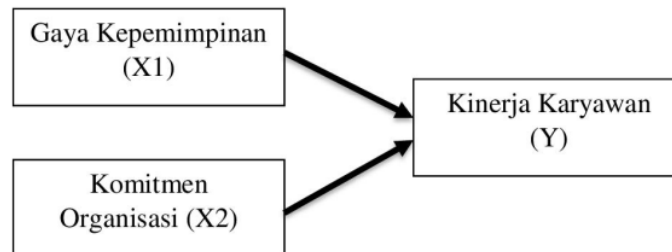
Sebagai alasan pendalaman ini, dikemukakan beberapa pemeriksaan yang telah selesai dan berkaitan dengan pemeriksaan tersebut sebagai berikut:

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Daniel yusuf (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Karyawan	- Gaya Kepemimpinan (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2.	I Kadek	Pengaruh	- Komitmen	Komitmen

	Budiantara, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani (2022)	Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Organisasi (X1) - Budaya Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Organisasi Berpengaruh Positif signifikan Terhadap kinerja Karyawan
3	Siti Nur Aisah dan Rahma Wardani (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	- Gaya kepemimpinan (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
4	Sudung simatupang, Ernest Grace, Nelly Ervina, Erbin Chandra, dan Efendi (2022)	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	- Komitmen Organisasi (X1) - Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
5	Reny Lies Permana Dewi (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	- Budaya Organisasi (X1) - Komitmen Organisasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan
6	Suci Nurkhasanah (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan	- Gaya Kepemimpinan (X1) - Kompensasi (X2) - Motivasi (X3) - Disiplin Kerja (Y1) - Kinerja karyawan (Y2)	Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.4 Model Penelitian



2.5 HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana telah disebutkan ¹² diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Trans

Inti Manunggal Surabaya

H2 : ⁸⁶ Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Trans

Inti Manunggal Surabaya

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Menurut Nazir (2014), pendekatan penelitian adalah metode penelitian ilmiah yang diatur oleh pertimbangan logis. Dalam eksplorasi ini, metodologi yang digunakan para ilmuwan adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan resep faktual untuk membantu menguraikan informasi dan kenyataan yang diperoleh. Hartono (2014) mengartikan metodologi kuantitatif adalah penelitian yang penyelidikannya lebih fokus pada informasi matematis (angka) yang ditangani dengan menggunakan strategi terukur. Secara umum, penelitian yang menggunakan metodologi kuantitatif merupakan penelitian contoh yang sangat besar, karena metodologi kuantitatif dilakukan dengan pengujian inferensial, khususnya untuk menguji spekulasi dan bergantung pada kemungkinan kesalahan dalam menolak teori yang tidak valid. Dengan demikian, akan ditemukan hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti dengan menggunakan metode ini.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi Penelitian

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2018) Populasi adalah wilayah spekulasi yang terdiri dari benda-benda/subyek yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang tidak ditetapkan oleh para ilmuwan untuk dipusatkan dan kemudian ditarik. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya.

36

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) keteladanan penting bagi jumlah dan kualitas masyarakat. Prosedur pengujian dalam review ini menggunakan metode evaluasi. Seperti yang diungkapkan Sugiyono (2018), strategi registrasi adalah suatu cara pemeriksaan yang menggunakan seluruh anggota masyarakat sebagai tes. Contoh yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 50 orang sesuai jumlah perwakilan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya.

3

3.3 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2018) variabel adalah suatu sifat atau merek atau nilai dari suatu individu, benda atau gerakan yang belum seluruhnya ditetapkan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasikan dan kemudian diambil keputusannya. Variabel independen dan variabel dependen merupakan dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4

1. Menurut Husein (2013), variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel lain. Variabel independen penelitian ini adalah komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.
2. Variabel bawahan (bawahan) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau dipengaruhi oleh faktor bebas (Husein, 2013). Variabel yang bergantung pada eksplorasi ini adalah eksekusi pekerja.

¹¹ 3.4 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugyono (2018), definisi operasional variabel adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan makna, mendefinisikan aktivitasnya, atau membenarkan suatu operasi yang diperlukan untuk mengukurnya. Arti fungsional dari faktor-faktor yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah:

3.4.1 Definisi Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya inisiatif adalah contoh perilaku yang dilakukan oleh seorang pelopor dalam upaya mempengaruhi bawahannya. Berikut indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016):

- ¹⁷ 1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

3.4.2 Definisi Operasional Variabel ¹⁶ Komitmen Organisasi

Sejauh mana karyawan mendukung tujuan organisasi dan ingin tetap menjadi anggota dikenal sebagai komitmen organisasi. Tiga petunjuk utama mengenai tanggung jawab otoritatif (Meyer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif (2018)), secara spesifik:

1. *Affective commitmen*
2. *Continuance commitmen*
3. *Normative commitmen*

3.4.3 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Kualitas kerja seorang karyawan yang diukur dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan, itulah yang menentukan kinerja karyawan. Sesuai Priansa (2018), penanda eksekusi dapat diperkirakan sebagai berikut:

- 20 1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Kemandirian
4. Inisiatif
5. Adaptabilitas
6. Kerjasama

17 3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis pemeriksaan yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan teknik ikhtisar. Strategi penelitian ikhtisar merupakan pendekatan pemeriksaan 4 kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang terjadi sebelum atau sekarang, tentang keyakinan, perasaan, kualitas perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa spekulasi tentang faktor humanistik dan mental dari tes yang diambil dari populasi tertentu. Prosedur pengumpulan informasi adalah persepsi (pertemuan atau survei) dan hasil pemeriksaan akan lebih sering diringkaskan (Sugiyono, 2018).

75 Sedangkan sumber informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah informasi esensial. Informasi didapat melalui polling atau survey yang

disampaikan kepada pekerja PT. Trans Inti Mangunggal Surabaya. Menurut Bungin (2012), data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber primer, seperti wawancara, survei, eksperimen, dan sebagainya. Dalam pengumpulan data untuk penelitian, khususnya data primer, kuesioner adalah salah satu alat yang paling penting.

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2014) uji legitimasi digunakan untuk mengukur seberapa tepat penjelasan dalam survei yang akan diminta dari responden. Pendugaan uji legitimasi dalam ulasan ini menggunakan strategi Pearson Connection dengan melihat nilai penting yang terdapat pada tabel, apabila nilai penting tersebut menunjukkan angka $< 0,05$ maka hal yang ditegaskan dapat dianggap substansial, namun dalam hal nilai kepentingan $> 0,05$ maka hal penjelasan dinyatakan tidak sah.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014) uji kualitas tetap dilakukan untuk menentukan konsistensi instrumen estimasi yang sebagian besar menggunakan survei. Metode untuk memastikan ketergantungan adalah dengan menghitung koefisien kualitas Cronbach's Alpha yang tak tergoyahkan. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

3.7 Teknik Analisa Data

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berbagai kekambuhan langsung merupakan model kekambuhan yang mencakup lebih dari satu faktor bebas. Banyak investigasi relaps langsung telah diselesaikan untuk menentukan arah dan besarnya pengaruh faktor bebas terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Resep yang digunakan untuk menghitung berbagai kondisi relaps langsung dengan dua faktor otonom adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Komitmen Organisasi

β₁ dan β₂ = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

3.7.2 Uji Hipotesis

3.7.2.1 Uji F

Uji goodness of fit merupakan nama lain dari uji F. Ghozali (2018) mengatakan tujuan uji kelayakan model adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap model regresi secara keseluruhan. Nilai statistik F yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen model mempunyai pengaruh gabungan terhadap variabel dependen dapat digunakan untuk menentukan goodness of fit model. Berikut pedoman tesnya:

1. Tingkat kepentingan < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak digunakan dalam penelitian.
2. Apabila tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka uji model ini sebaiknya tidak digunakan dalam penelitian.

3.7.2.2 Uji t

Sujarweni (2015) mengatakan uji t menunjukkan seberapa besar masing-masing variabel bebas atau variabel penjelas menjelaskan variabel terikat (secara parsial). Uji ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Aturan dinamis:

Ha: Nilai kepentingan < 0,05, seharusnya sangat besar

Ho : Nilai kepentingan > 0,05, dianggap ngawur

3.7.2.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sujarweni (2015) Koefisien Jaminan (R^2) digunakan untuk menentukan besarnya perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh faktor bebas (X). Apabila R^2 semakin besar, maka laju perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh faktor bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka laju perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel otonom (X) semakin rendah. Banyak analis menyarankan penggunaan R^2 yang diubah sambil menilai model relaps mana yang ideal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

PT. Trans Inti Manunggal merupakan perusahaan yang berjalan dalam bidang jasa. Menurut Akta Notaris PT. Trans Inti Manunggal berdiri sejak tahun 2020 tepatnya tanggal 18 Juli 2020 yang berkedudukan di Jakarta Utara. Kegiatan usaha PT. Trans Inti Manunggal ialah pergudangan dan aktivitas penunjang angkutan, yang meliputi:

1. Latihan Asumsi Kargo Jalur Kereta Api dan Asumsi Angkutan Darat

Pertemuan ini melibatkan organisasi-organisasi yang mengirimkan atau berpotensi melakukan pengepresan produk dalam jumlah besar, baik melalui kereta api atau transportasi darat.

2. Ekpekdisi Muatan Kapal

Pertemuan ini mencakup soal pengiriman atau kemungkinan pengiriman produk dalam jumlah besar, yang dikirimkan melalui transportasi laut.

3. Angkutan Multimoda

Pertemuan ini mencakup pengangkutan barang dengan menggunakan sekurang-kurangnya 2 (dua) metode pengangkutan yang unik berdasarkan 1 (satu) kontrak sebagai laporan pengangkutan multimoda dari satu tempat dimana barang tersebut diperoleh oleh pelaku usaha angkutan multimoda bahan bakunya tidak ditetapkan untuk diangkut. barang dagangan kepada penerima manfaat produk tersebut. multimodal.

14 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi: Menjadi organisasi administrasi transportasi yang terlengkap, terkoordinasi dan terbaik di Indonesia. Misi : Mengelola bisnis secara menyeluruh dengan 18 sumber daya manusia yang profesional, sistem operasional yang efektif, dan pemanfaatan TI yang tepat, 52 meningkatkan nilai perusahaan yang tercipta dari kreativitas, inovasi, dan kompetensi sumber daya manusia.

2 4.1.3 Struktur Organisasi



Keterangan:

- Kepala Cabang = 1 Orang
- Manager Marketing = 1 Orang
- Manager Administrasi = 1 Orang
- Manager Operasional = 1 Orang
- 66 Staff/Karyawan = 46 Orang

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Kualitas responden merupakan kisaran landasan yang dimiliki responden sebenarnya. Tujuan dari kualitas ini adalah untuk mengetahui latar belakang responden. Dalam tinjauan ini, pengalaman responden berpusat pada orientasi, usia, lingkungan lama, pekerjaan, penggunaan lokasi, barang, jumlah pembelian dan tingkat kekambuhan. Hasil yang didapat adalah:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	34	68%
Perempuan	16	32%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini menggunakan 50 responden, dimana contoh tersebut menunjukkan kualitas responden dalam memandang orientasi secara keseluruhan. ¹ Responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (68%), sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang (32%).

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
17-<25 tahun	40	80%
25-35 tahun	8	16%
>35 tahun	2	4%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, eksplorasi ini menggunakan 50 responden, dimana contohnya menunjukkan atribut umum responden ditinjau dari cukup umur. Responden dengan usia dewasa 17-<25 tahun berjumlah 40 orang (80%), responden dengan usia dewasa 25-35 tahun berjumlah 8 orang (16%), sedangkan responden dengan usia dewasa >35 tahun berjumlah 2 orang (4%).

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SMA/SMK	23	46%
Diploma III	0	0%
S1	27	54%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini menggunakan 50 responden, dimana contoh tersebut menunjukkan secara keseluruhan kualitas responden berdasarkan pelatihan terakhir mereka. Responden yang memiliki yayasan pendidikan SMP/Sekolah Profesi sebanyak 23 orang (46%), responden yang memiliki yayasan pendidikan Konfirmasi III hilang atau 0 orang (0%), sedangkan responden yang memiliki yayasan pendidikan sarjana sebanyak 27 orang (54%).

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Kepala Cabang	1	2%
Marketing/Staff	25	50%
Operasional/Staff	10	20%
Admin/Staff	8	16%
Sopir	6	12%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, penelitian ini menggunakan 50 responden, dimana contoh tersebut menunjukkan secara keseluruhan kualitas responden berdasarkan pelatihan terakhir mereka. Responden yang memiliki yayasan pendidikan SMP/Sekolah Profesi sebanyak 23 orang (46%), responden yang memiliki yayasan pendidikan Konfirmasi III hilang atau 0 orang (0%), sedangkan responden yang memiliki yayasan pendidikan sarjana sebanyak 27 orang (54%).

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Reaksi responden sangat signifikan terhadap penelitian ini karena karena anggapan para ilmuwan terhadap pameran para pekerja PT. Trans Inti Manunggal. Jawaban responden akan diuji dan dianalisis untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan PT Trans Inti Manunggal. ⁸² Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner harus sesuai dengan data yang ingin Anda kumpulkan dan mudah dipahami. Informasi yang didapat dari responden diharapkan dapat memberikan pemahaman kritis dan menjawab kebutuhan organisasi. ¹⁴ Kepastian rentang skor terjemahan dilakukan dengan cara menghilangkan skor tertinggi dari skor terkecil dipisahkan dengan skor absolut sehingga diperoleh rentang pemahaman seperti terlihat pada Tabel 4.5 di bawah ini.

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Angka} &= (\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}) / N \\
 &= (5-1) / 5 \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Tabel 4.5
Interval Kelas

Interval Kelas	Kategori
$1,00 < a \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < a \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 < a \leq 3,40$	Netral
$3,40 < a \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < a \leq 5,00$	Sangat Setuju

4.3.1 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
X1.1	0	2	18	21	9	3,74	Setuju
X1.2	0	7	13	24	6	3,58	Setuju
X1.3	0	4	18	18	10	3,68	Setuju
X1.4	0	3	17	22	8	3,70	Setuju
X1.5	0	3	19	16	12	3,74	Setuju
X1.6	1	5	15	19	10	3,64	Setuju
X1.7	0	5	16	21	8	3,64	Setuju
X1.8	1	4	20	15	10	3,58	Setuju
Mean Total						3,66	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa rata-rata total jawaban responden adalah 3,66 yang menempatkan mereka pada kategori “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan indikator keberanian, ketegasan, kemampuan analisis, dan kemampuan komunikasi. Berdasarkan indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menilai gaya kepemimpinannya baik.

4.3.2 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.7

Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
X1.1	1	1	12	19	17	4,00	Setuju
X1.2	3	0	10	22	15	3,94	Setuju
X1.3	2	0	11	22	15	3,94	Setuju
X1.4	1	0	11	23	15	3,96	Setuju
X1.5	0	1	8	27	14	4,00	Setuju
X1.6	0	4	8	17	21	4,06	Setuju
Mean Total						3,98	Setuju

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa mean total dari jawaban responden adalah 3,98, yang berada pada kategori “Setuju”. Hal ini mengindikasikan bahwa responden “Setuju” terhadap indikator *affective commitmen*, *continuance commitmen*, dan *normative commitmen*. Dapat disimpulkan bahwa responden sangat berkeinginan untuk tetap menjadi karyawan di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya dengan berkomitmen dengan organisasi ini.

4.3.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean	Kategori
Y1	0	0	5	26	19	4,28	Sangat Setuju
Y2	0	0	6	24	20	4,28	Sangat Setuju
Y3	0	0	6	26	18	4,24	Sangat Setuju
Y4	2	1	2	22	23	4,26	Sangat Setuju
Y5	0	0	5	23	22	4,34	Sangat Setuju
Y6	2	1	6	19	22	4,16	Setuju
Y7	1	0	4	23	22	4,30	Sangat Setuju
Y8	1	0	5	20	24	4,32	Sangat Setuju
Mean Total						4,27	Sangat Setuju

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa mean total dari jawaban responden adalah 4,27, yang berada pada kategori “Sangat Setuju”. Hal ini mengindikasikan bahwa responden “Sangat Setuju” terhadap indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama. Dengan ini responden menyatakan bahwa kinerja karyawan dengan indikator tersebut dianggap sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan sangat mengharapkan hasil kinerja yang maksimal dari para karyawannya.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Instrumen

4.4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Keseluruhan Variabel

Variabel	Item	Sig.	α	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,000	0,05	VALID
	X1.2	0,000	0,05	VALID
	X1.3	0,000	0,05	VALID
	X1.4	0,000	0,05	VALID
	X1.5	0,000	0,05	VALID
	X1.6	0,000	0,05	VALID
	X1.7	0,000	0,05	VALID
	X1.8	0,000	0,05	VALID
Komitmen Organisasi	X2.1	0,000	0,05	VALID
	X2.2	0,000	0,05	VALID
	X2.3	0,000	0,05	VALID
	X2.4	0,000	0,05	VALID
	X2.5	0,000	0,05	VALID
	X2.6	0,000	0,05	VALID

Variabel	Item	Sig.	α	Keputusan
Kinerja Karyawan	Y1	0,000	0,05	VALID
	Y2	0,000	0,05	VALID
	Y3	0,000	0,05	VALID
	Y4	0,000	0,05	VALID
	Y5	0,000	0,05	VALID
	Y6	0,000	0,05	VALID
	Y7	0,000	0,05	VALID
	Y8	0,000	0,05	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

48

Berdasarkan tabel 4.9, hasil uji legitimasi terhadap faktor gaya administrasi, tanggung jawab otoritatif dan pelaksanaan pekerja menunjukkan bahwa nilai kepentingan semua hal yang ditegaskan berada di bawah 0,05, sehingga cenderung dianggap bahwa hal-hal yang diartikulasikan diucapkan substansial atau bahwa semua pernyataan dalam survei yang diberikan kepada responden adalah sah.

1

4.4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Keseluruhan Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Minimum	Keputusan
Gaya Kepemimpinan	0,902	0,6	RELIABEL
Komitmen Organisasi	0,928	0,6	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,898	0,6	RELIABEL

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Hasil uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai disajikan pada tabel 4.10. Setiap variabel mempunyai nilai Cronbach's alpha di atas 0,6 yang menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukurnya dapat dipercaya.

32

3 4.4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,111	3,540	5,682	,000
	X1	,304	,129	,349	,023
	X2	,216	,142	,226	,014

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Tabel diatas menunjukkan perbedaan model kondisi relaps pengaruh gaya inisiatif dan tanggung jawab otoritatif terhadap eksekusi pekerja di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya yang dapat disusun sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 20,111 + 0,304 X_1 + 0,216 X_2$$

1. Nilai konsistennya adalah 20,111, sebenarnya artinya jika faktor gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif penting maka nilai pelaksanaan pekerja adalah 20,111. Hal ini dapat dikatakan apabila gaya inisiatif dan tanggung jawab hierarkis berada dalam kondisi yang konsisten atau mantap, maka pada saat itu akan terjadi eksekusi yang representatif.
2. Nilai koefisien relaps pada variabel gaya administrasi sebesar 0,304. Nilai koefisien relapsnya positif, artinya ada hubungan yang setara antara gaya inisiatif dan eksekusi representatif. Jika variabel gaya otoritas bertambah 1 satuan, eksekusi pekerja akan bertambah 0,304, pada akhirnya variabel tanggung jawab hierarki berada dalam keadaan konsisten atau stabil. Hal ini dapat dikatakan jika semakin baik pola perilaku pimpinan dari PT. Trans

Inti Manunggal Surabaya, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan PT.

Trans Inti Manunggal Surabaya semakin baik.

3. Nilai koefisien relaps variabel tanggung jawab hierarki sebesar 0,216. Nilai koefisien relapsnya positif, dan itu berarti ada hubungan yang dapat diandalkan antara tanggung jawab hierarkis dan pelaksanaan perwakilan. Jika variabel tanggung jawab hierarki bertambah 1 satuan, maka eksekusi pekerja akan bertambah sebesar 0,216, pada akhirnya variabel gaya inisiatif berada dalam kondisi stabil atau stabil. Hal ini dapat dikatakan jika karyawan semakin berkomitmen terhadap PT. Trans Inti Manunggal Surabaya, maka dapat menyebabkan kinerja karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya semakin baik.

4.4.3 Hasil Uji F

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,308	2	144,154	8,133	,001 ^a
	Residual	833,072	47	17,725		
	Total	1121,380	49			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Nilai F hitung sebesar 8,133, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,195 seperti terlihat pada tabel 4.12. Nilai kepentingan uji f sebesar 0,001 dengan nilai kemungkinan sebesar 0,05. Hal ini cenderung disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel atau $8,133 > 3,195$, sedangkan $0,001 < 0,05$. Artinya uji model ini layak digunakan dalam penelitian.

4.4.4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,457	,425	4,210

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan konsekuensi uji koefisien jaminan menunjukkan bahwa R Square yang berubah sebesar 0,425. Hal ini menunjukkan bahwa 42,5 persen variabel kinerja karyawan PT Trans Inti Manunggal Surabaya dapat dipahami oleh gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif, sedangkan kelebihanannya sebesar 57,5% dipahami oleh faktor-faktor lain di luar model eksplorasi ini.

4.4.5 Hasil Uji t

Untuk mengetahui bagaimana variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan PT digunakan uji parsial atau uji t. Trans Inti Manunggal Surabaya. Penjelasan berikut menjelaskan hasil analisis uji parsial (uji t) pada penelitian ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji t

Variabel	T-hitung	T-tabel	Sig.	α	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	2,354	2,011	0,023	0,05	Signifikan
Komitmen Organisasi	2,524	2,011	0,014	0,05	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

1. Uji pecahan antara gaya administrasi terhadap presentasi pekerja PT. Trans Inti Manunggal Surabaya memperoleh T-hitung senilai 2,354 dengan tingkat kepentingan 0,023. Dengan demikian T-hitung valuasi > T-tabel atau $2,354 > 2,011$ dan nilai pentingnya $< \alpha$ atau $0,023 < 0,05$. Oleh karena

itu dapat ditarik kesimpulan¹ bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi spekulasi utama bisa divalidasi.

2. Uji coba pecahan atas kewajiban otoritatif terhadap presentasi perwakilan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya memperoleh T_{hitung} ⁹² senilai 2,524 dengan tingkat kepentingan 0,014. Hasilnya, tingkat signifikansinya adalah 0,014⁵⁷ dan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} atau 2,524 > 2,011. Jadi cenderung diasumsikan bahwa H_0 diberhentikan dan H_a diakui, menyiratkan bahwa variabel tanggung jawab hierarki secara mendasar mempengaruhi eksekusi pekerja. Jadi spekulasi selanjutnya bisa tervalidasi.

40

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari konsekuensi pengujiannya, terlihat bahwa gaya inisiatif pada hakikatnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti baik-buruknya pola perilaku pimpinan dari PT. Trans Inti Manunggal Surabaya kepada bawahannya, akan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya. Menurut karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner menyatakan bahwa pimpinan dari PT. Trans Inti Manunggal Surabaya mampu memberikan alternative solusi setiap ada penurunan penjualan dengan melihat peluang yang ada untuk kembali meningkatkan laba penjualan. Para pionir dengan gaya ini dapat menjadi teladan bagi para pekerjanya

untuk menjadi lebih unggul, sehingga nantinya akan tercetak karyawan yang memiliki kualitas tinggi. Selain itu, gaya pimpinan di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya sangat tegas terhadap karyawannya apabila lalai dalam melaksanakan tugas. Gaya kepemimpinan seperti ini akan membentuk karyawan lebih disiplin dan lebih teliti dalam melaksanakan tugas. Pernyataan ini menunjukkan bahwa gaya otoritas akan berdampak pada eksekusi pekerja PT. Trans Inti Manunggal Surabaya.

Hasil eksplorasi ⁵⁸ tersebut didukung oleh hasil penelitian yang diarahkan oleh Yusuf (2021) yang menyatakan bahwa gaya inisiatif mempengaruhi eksekusi pekerja. Penelitian Aisah dan Wardani (2020) yang menemukan ²⁰ bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, mendukung hal tersebut. Bagaimanapun, dampak penelitian ini bertentangan dengan Nurkhasanah (2022) yang berpendapat bahwa gaya administrasi mempengaruhi eksekusi perwakilan.

¹² 4.5.2 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari akibat pemeriksaannya terlihat bahwa tanggung jawab hierarki secara keseluruhan mempengaruhi presentasi pekerja PT. Trans Inti Manunggal Surabaya, sehingga spekulasi selanjutnya diakui. Hal ini menyiratkan bahwa tanggung jawab kuat yang dimiliki perwakilan akan berdampak pada pelaksanaan pekerja PT. Trans Inti Manunggal Surabaya secara signifikan. Munculnya komitmen organisasi dapat disebabkan oleh ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi, karena butuh organisasi tersebut, dan kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi harus dilakukan. Berdasarkan hasil penyebaran

kuesioner, karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya telah memiliki ikatan emosional yang cukup kuat karena mereka merasa bahagia saat bekerja di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya. Adapun karyawan yang memiliki komitmen karena tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain, sehingga karyawan akan merasa kesulitan saat meninggalkan perusahaan ini. Selain itu, karyawan akan merasa tidak enak ⁴ apabila keluar dari perusahaan karena perusahaan telah memenuhi fasilitas yang dibutuhkan karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia terhadap perusahaan. Faktor-faktor tersebut dapat membuat kinerja karyawan PT. Trans Inti Manunggal Surabaya semakin meningkat.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan Mitirani dan Imbayani (2022) yang berpendapat bahwa tanggung jawab hierarki mempengaruhi eksekusi perwakilan. Simatupang dkk (2022) juga sependapat dengan konsekuensi tinjauan ini, tanggung jawab hierarki berpengaruh signifikan terhadap eksekusi perwakilan. Bagaimanapun, dampak eksplorasi Dewi (2014) tidak sesuai dengan konsekuensi tinjauan ini, yang menyatakan bahwa tanggung jawab hierarki sangat memengaruhi pelaksanaan perwakilan.

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pemeriksaan yang telah diselesaikan dalam ulasan ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Trans Inti Manunggal Surabaya dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan.
2. Komitmen Organisasi pada hakikatnya mempengaruhi presentasi perwakilan PT Trans Inti Manunggal Surabaya

5.2 Saran

Selanjutnya adalah ide-ide dari pemeriksaan ini yang diharapkan dapat menciptakan eksplorasi yang lebih baik kedepannya dengan beberapa informasi mengenai beberapa hal antara lain:

1. Untuk Gaya Kepemimpinan pada terhadap PT Trans Inti Manunggal Surabaya, Pimpinan atau atasan sebaiknya lebih memperhatikan bawahan agar bisa lebih tau apa yang diinginkan atau dibutuhkan oleh karyawan agar pekerjaan dapat bekerja dengan lancar.
2. Untuk komitmen organisasi pada terhadap PT Trans Inti Manunggal Surabaya, terkait dengan komitmen seorang pekerja, pihak usaha dapat meningkatkan fasilitas, keamanan, dan kepuasan agar karyawan selalu merasa nyaman, tetap berkomitmen terhadap bisnis, dan memilih untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya.

3. Untuk Kinerja Karyawan pada PT Trans Inti Manunggal Surabaya sebaiknya lebih giat dalam memperhatikan karyawan karena kesadaran yang digerakkan oleh perwakilan sangat mempengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan, maka hal itu akan menghambat spesialis lainnya. Organisasi harus terus memberikan dukungan inspiratif, berkoordinasi sebelum memulai pekerjaan.

4. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambah variabel-variabel independen yang lain, seperti lingkungan kerja, budaya kerja, kompetensi, dan sebagainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Ujian ini telah diusahakan dan diselesaikan sesuai dengan metodologi yang logis, namun sebenarnya terdapat beberapa kendala, yaitu:

1. Kurangnya keterlibatan penulis dalam penulisan makalah, sehingga siklus ujian memakan waktu yang sangat lama.
2. Adanya juga keterbatasan penelitian dengan penyebaran kuisisioner yang saya lakukan dengan cara online lewat google form dan tidak menjelaskan langsung kepada responden tentang apa saja yang perlu dijelaskan tentang penelitian yang saya lakukan dengan tatap muka langsung dikarenakan waktu yang terbatas.
3. Unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan pekerja dalam eksplorasi ini hanya terdiri dari dua faktor, yaitu gaya administrasi dan tanggung jawab otoritatif, sedangkan terdapat banyak variabel berbeda yang mempengaruhi

pelaksanaan perwakilan. di PT. Trans Inti Manunggal Surabaya seperti Dukungan organisasi, kompensasi dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1993. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization*. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Allen & Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace (Theory, Research and Application)*. Sage Publication London.
- Alrowwad, A., Masadeh, R., Almajali, D., & Obeidat, B. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*. 9133-9154
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Arini, Kiki Rindy, dkk. 2015. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 1 Nomor 1.
- Asriningati. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran (Studi Kasus Pada Perguruan tinggi Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta: UII
- Astrianti, A, N, M., & Sartono, B. (2020). *Quality of work life, organizational commitment and turnover intention in account officer of micro finance company*. *Sosiohumaniora Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. 22(1). 17-25.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Bungin, Burhan. 2012. *Analisis Data penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Daulat P. Tampubolon, (2001), *Perguruan Tinggi Bermutu, Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapai Tantangan Abad ke-21*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Dessler, Garry (1999). *Personal Management*, Terjemahan Agus Dharma, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Dewi, R. L. P. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Insitute Keuangan Perbankan Dan Informatika Asia. ABFII Perbanas: Jakarta
- Gary, Yukl 2009 *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Alih Bahasa: Budi Supriyanto Jakarta: Indeks.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Edisi Ke-6. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Kanter, R. M. (1968). *Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*. *American sociological review*, 499-517
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior: 7th Edition*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Mathis & Jackson, John. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management 10th Edition*, Tomson South-Western, United States.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. (1994), "The commitment-trust theory of relationship marketing", *Journal of Marketing*, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38.
- Nadira, Kartika .2014. Pengertian Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan dan Teori yang mendasari Kepemimpinan. <http://kartikandr.blogspot.co.id> diakses pada tanggal 5 April 2023.
- Nazir, Moh. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nurkhasanah, S. *Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada Divisi Pemasaran PERUMDA Dharma Jaya Cakung* (Bachelor's thesis, Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Priyatno, Dwi. 2014. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Jakarta: Prenhallindo.
- Robbin, P. Stephen, Mary Coulter. 2014. *Management*. Twelfth Edition. United States: Pearson Education Limited.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Simatupang, S., Grace, E., Ervina, N., Chandra, E., & Efendi, E. (2022). Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1104-1111.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press

Yusuf, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Sibolga. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 320-330.

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

123dok.com

Internet Source

2%

2

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

4

www.scribd.com

Internet Source

1%

5

repository.uma.ac.id

Internet Source

1%

6

theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com

Internet Source

1%

7

repository.unpas.ac.id

Internet Source

1%

8

eprints.ums.ac.id

Internet Source

1%

9

ojs.unm.ac.id

Internet Source

1%

10	dspace.uc.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.usu.ac.id Internet Source	1 %
12	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
13	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
14	repository.stiegici.ac.id Internet Source	<1 %
15	widuri.raharja.info Internet Source	<1 %
16	docplayer.info Internet Source	<1 %
17	repository.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
18	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
21	pt.scribd.com Internet Source	<1 %

22

stiemmamuju.e-journal.id

Internet Source

<1 %

23

www.coursehero.com

Internet Source

<1 %

24

Krida Puji Rahayu, Sella Cantika. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA SAFETY INDONESIA", Research Journal of Accounting and Business Management, 2022

Publication

<1 %

25

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

26

repository.stei.ac.id

Internet Source

<1 %

27

jurnal.unpal.ac.id

Internet Source

<1 %

28

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

<1 %

29

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

<1 %

30

Eko Andika. "Optimalisasi PP Nomor 8 Tahun 2011: Studi di Pelabuhan Panjang Bakauheni Lampung dalam Mendukung Biaya Logistik", Warta Penelitian Perhubungan, 2018

Publication

<1 %

31	Misni Erwati, Lina Susanti. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA MANAJERIAL TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) (Studi Empiris Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Jambi)", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019 Publication	<1 %
32	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
33	journal.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
34	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
35	id.123dok.com Internet Source	<1 %
36	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
37	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
38	repository.upp.ac.id Internet Source	<1 %
39	repository.upstegal.ac.id Internet Source	<1 %
40	atama-journal.upg.ac.id Internet Source	<1 %

41	ejournal.unsa.ac.id Internet Source	<1 %
42	eprints.umsida.ac.id Internet Source	<1 %
43	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
44	repositori.unsil.ac.id Internet Source	<1 %
45	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
46	Ninik Srijani. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI SAMBEL PECEL WAHYU TUMURUN MADIUN.", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2014 Publication	<1 %
47	core.ac.uk Internet Source	<1 %
48	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
49	library.polmed.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %

51	repository.ubharajaya.ac.id Internet Source	<1 %
52	alamatperusahaanindo.blogspot.com Internet Source	<1 %
53	media.neliti.com Internet Source	<1 %
54	publishing-widyagama.ac.id Internet Source	<1 %
55	www.pengadaan.web.id Internet Source	<1 %
56	digilib.iain-jember.ac.id Internet Source	<1 %
57	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
58	ejurnal.unisri.ac.id Internet Source	<1 %
59	elibrary.unisba.ac.id Internet Source	<1 %
60	eprints.kwikkiangie.ac.id Internet Source	<1 %
61	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
62	jurnal.umt.ac.id Internet Source	<1 %

63	lib.ibs.ac.id Internet Source	<1 %
64	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
66	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
67	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
68	ijses.com Internet Source	<1 %
69	jurnal.unpand.ac.id Internet Source	<1 %
70	ojs.uho.ac.id Internet Source	<1 %
71	repository.fe.unj.ac.id Internet Source	<1 %
72	repository.widyatama.ac.id Internet Source	<1 %
73	riset.unisma.ac.id Internet Source	<1 %
74	stembi.ac.id Internet Source	<1 %

75	www.scilit.net Internet Source	<1 %
76	akusuhendar.wordpress.com Internet Source	<1 %
77	bajangjournal.com Internet Source	<1 %
78	blogs.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
79	docobook.com Internet Source	<1 %
80	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
81	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
82	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
83	es.scribd.com Internet Source	<1 %
84	gcafeb.binadarma.ac.id Internet Source	<1 %
85	id.scribd.com Internet Source	<1 %
86	journal.wima.ac.id Internet Source	<1 %

87	primadonakita.blogspot.com Internet Source	<1 %
88	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	<1 %
89	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	<1 %
90	repository.uksw.edu Internet Source	<1 %
91	repository.unair.ac.id Internet Source	<1 %
92	Candra Ardi Wibowo. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Roy Sentoso Collection Yogyakarta", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
93	Cecep Abdul Hak, Rita Tri Yusnita, Kusuma Agdhi Rahwana. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI", JURNAL MANEKSI, 2023 Publication	<1 %
94	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA	<1 %

TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal
Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020
Publication

95	manajemenpelayananpublik.blogspot.com Internet Source	<1 %
96	repository.unib.ac.id Internet Source	<1 %
97	Asep Saefulloh, Roziana Ainul Hidayati, Etika Asia Fahmi. "PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANDRE TEKNIK MANDIRI SURABAYA", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
98	fddocuments.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On