

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di Senyum Media Stationary di Jl. Kalimantan No. 7, Jember)

Oleh:

Risky Adham
NIM. 1310411229

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Jember
Email: riskyadham@gmail.com

ABSTRAK

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *brand equity*, harga dan minat beli terhadap keputusan pembelian Indomie goreng pada Mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember secara parsial dan simultan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *brand equity*, harga dan minat beli terhadap keputusan pembelian Indomie goreng pada Mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan sampel 80 responden. Hasil uji yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *brand equity* memiliki signifikansi sebesar $(0,241) >$ dari $(0,05)$ yang berarti *brand equity* tidak berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian. Sedangkan variabel harga memiliki signifikansi sebesar $(0,002)$ dan variabel minat beli sebesar $(0,004) <$ dari $(0,05)$ yang berarti harga dan minat beli berpengaruh signifikan terhadap keputusan pembelian baik secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: Indomie Goreng Pada Mahasiswa Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, *Brand equity*, Harga, Minat Beli dan Keputusan Pembelian.

ABSTRACT

Formulation of the problem in this research is how the influence of brand equity, pricing and buying interest on buying decision against fried instant noodle on University students Muhammadiyah Jember partially and simultaneously. Objective is to review determine the effect of brand equity, pricing and buying interest on buying decision against fried instant noodle on University Economic Students Muhammadiyah Jember. With quantitative descriptive research type using purposive sampling method with sample of 80 respondents. The test result showed that the variables of brand equity has a significance of $(0.241) > (0.05)$ which means using no significant effect of brand equity against buying decision. While the price variables have significant buying interest of (0.002) and $(0.004) < (0.05)$ which means of buying interest rates and significant effect buying decision against good operates partial and simultaneous.

Keywords: Fried instant noodle on University Economics Students of Muhammadiyah Jember, Brand Equity, Pricing, Buying Interest and Purchase Decision.

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perdagangan dan industri di negara kita mulai memasuki abad ke-21, bergerak cepat bersama arus globalisasi termasuk juga di Jember. Kondisi ini melahirkan masyarakat yang beretos kerja industri dengan ciri-ciri berorientasi ke masa depan, menjunjung tinggi individualitas dan interdependensi, integritas tatanan hidup, sadar akan peran keduniaan, kepercayaan kepada nilai kerja dan aktivisme, menjunjung tinggi iptek, integritas kebangsaan dan profesionalisme yang tinggi (Wardana, 2011). Di salah satu perusahaan di Jember yang bergerak di bidang dagang adalah Senyum Media yang menyediakan sumber daya manusia untuk mendorong perekonomian dan mendorong perkembangan sumber daya yang ada di Jember.

Seiring berkembangnya pertumbuhan penduduk yang sadar akan pendidikan, maka semakin banyak pula permintaan pasar akan kebutuhan perlengkapan sekolah. Salah satunya di kabupaten Jember, dimana kebutuhan akan alat-alat tulis saat ini bukan hanya digunakan oleh pelajar dan mahasiswa tetapi juga diperlukan untuk menunjang keperluan kantor. Hal tersebut yang menjadikan masyarakat memiliki peluang usaha lebih besar di bidang perlengkapan sekolah.

Seperti halnya fenomena bisnis atau usaha yang juga merasakan dampak dari persaingan bisnis adalah bisnis dagang. Persaingan yang sangat ketat tersebut dapat dilihat dari banyaknya pelaku bisnis yang membuka usaha mereka di bidang yang sama seperti perlengkapan dan lain sebagainya yang mulai bermunculan di wilayah Jember. Hal tersebut menuntut pihak pemilik dari Senyum Media *Stationary* untuk selalu menciptakan strategi dagang yang apik dan pelayanan SDM yang memuaskan pelanggan serta lebih cekatannya karyawan dalam hal melayani pelanggan, Senyum Media juga memberikan layanan terhadap konsumennya dengan membuat layanan online sehingga pelanggan bisa dengan mudah membeli barang di Sunyum Media, dengan begitu Senyum Media *Stationary* dapat lebih unggul dari pesaing lainnya.

Senyum Media *Stationary* merupakan salah satu unit dagang di daerah Jember kota tepatnya di Jalan Kalimantan nomor 07 dengan lokasi yang sangat strategis merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk bisa mengembangkan usahanya lebih baik lagi. Untuk itu perusahaan memilih karyawan yang berkompeten dalam pekerjaan sebagai dasar untuk menjalankan usahanya. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat pendapatan yang terjadi beberapa bulan terakhir, berikut table target dan realisasi:

Target Dan Realisasi Senyum Media Stationary

Nama Bagian	Target Dan Realisasi Perbulan											
	Januari			Februari			Maret			April		
	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
Alat tulis	400jt	400jt	100	400jt	390jt	97,5	400jt	400jt	100	400jt	400jt	100
Perlengkapan komputer	400jt	390jt	97,5	400jt	360jt	90	400jt	400jt	100	400jt	400jt	100
Buku dan kertas	400jt	400jt	100	400jt	380jt	95	400jt	400jt	100	400jt	400jt	100
Perlengkapan rumah tangga	400jt	390jt	97,5	400jt	360jt	90	400jt	400jt	100	400jt	400jt	100
Total Pendapatan	1,6M	1,5M	94	1,6M	1,4M	87,5	1,6M	1,6M	100	1,6M	1,6M	100

Sumber : Senyum Media Stationary Tahun 2017.

Dilihat dari table diatas, dapat disampaikan bahwa ada beberapa target kerja yang belum sesuai, dengan harapan yang di inginkan. Hal ini dapat di ketahui pada bulan Januari hingga April target yang di berikan oleh perusahaan pada masing-masing pimpinan sebesar Rp.400 juta dengan jumlah totalnya sebesar RP.1,6 miliar perbulannya. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari terealisasi hanya sebesar 94%, pada bulan Februari dapat terealisasi sebesar 87,5%, pada bulan Maret dapat terealisasi sebesar 100%, dan pada bulan april terealisasi sebesar 100%. Pencapaian target yang fluktuatif bisa di indikasikan ada kejenuhan pada lingkungan kerja atau pengaruh pimpinan pada komitmen kerja karyawan.

Peneliti akan membahas tentang studi yang ada didalam Senyum Media, menyadari kontribusi komitmen organisasi yang ada di di Senyum Media, studi ini bertujuan untuk mengkaji keterkaitan sejumlah variable, kesediaan pegawai untuk tetap hadir dan bertahan di lingkungan senyum media dikarenakan gaya

kepemimpinan dan lingkungan kerja yang di rasakannya terhadap pekerjaannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan komitmen pegawai, sehingga berdasarkan uraian tersebut maka akan menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai Senyum Media?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen pegawai Senyum Media?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan – tujuan tertentu untuk

dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara positif terhadap komitmen pegawai Senyum Media
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara positif terhadap komitmen pegawai Senyum Media
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap komitmen kerja Senyum Media.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan dan informasi mengenai factor-faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja guna memenuhi kriteria komitmen kerja, sehingga dapat menentukan langkah-langkah selanjutnya yang diambil dalam mengukur kebijaksanaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk mengembangkan ilmu MSDM, khususnya mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi dari pada ilmu yang di dapat selama berada di bangku kuliah dan menerapkannya dalam tugas akhir serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

1.4 Hipotesis

1. *H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Komitmen kerja karyawan senyum media.*
2. *H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Kerja karyawan senyum media.*
3. *H3 : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Kerja karyawan senyum media*

2. METODE PENELITIAN

2.1 DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan atau leadership termasuk sekelompok ilmu terapan atau applied sciences dari ilmu-ilmu social, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia.

Menurut (Rivai, 2013), kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Handoko, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama dalam mencapai tujuan dan sasaran.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2007) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok..

Nitisemita (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapat kinerja yang baik.

3. Komitmen Kerja Karyawan (Y)

Komitmen organisasional (organizational commitment), didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara komitmen norganisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. (Robbins, 2008).

Komitmen organisasional menurut Ivancevich (2007) adalah perasaan identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan

yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diidentifikasi bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu, rasa identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi.

Menurut Gibson (2009) komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap: (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3) Perasaan loyalitas terhadap organisasi. Sehingga dimaknai bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasi.

2.2 JENIS DATA

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh dengan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro, 2009). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden melalui item-item kuisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan publikasikan kepada pengguna data (Kuncoro, 2009). Data yang dimaksud seperti literatur yang mendukung penelitian penulis dari karya ilmiah lain yang topiknya

hampir sama dengan penelitian yang dilakukan.

2.3 POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Berikut adalah pengertian populasi dan sampel menurut beberapa ahli:

2.3.1 Populasi

Sekaran (2006) populasi merupakan seluruh karakteristik yang menjadi objek penelitian, di mana karakteristik tersebut berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat perhatian bagi peneliti. Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian ini adalah para anggota pegawai Senyum Media.

2.3.2 Sampel

Sekaran (2006) Sampel adalah bagian dari populasi yang dipercaya dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Sampel adalah subkelompok atau sebagian dari populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Dengan demikian, dengan mempelajari sampel, penelitian akan mampu menarik kesimpulan yang dapat di generalisasikan terhadap (atau dapat mewakili) populasi penelitian.

Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh populasi dari karyawan Senyum Media Stationary sebanyak 57 orang dengan menggunakan tehnik sensus.

2.4 METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara
Adalah metode pengumpul data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung karyawan Senyum Media
- b. Kuisisioner
Kuisisioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner, atau daftar pertanyaan tersebut cukup terperinci dan lengkap dan biasanya sudah menyediakan pilihan jawaban (kuisisioner tertutup) atau memberikan kesempatan kepada responden menjawab secara bebas (kuisisioner terbuka) (sekaran, 2006)

2.5 TEKNIK ANALISIS DATA

2.5.1 Uji Instrumen Data

2.5.1.1 Uji Validitas

Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrument dengan skor total. Validitas yang digunakan dalam penelitian (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ghozali, 2013). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah:

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $> r$ table maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ table maka variabel tersebut tidak valid.

2.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah-ubah (Sugiyono, 2010).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji reliable ini menggunakan teknik Cronbach Alpha, dimana instrument dapat dikatakan handal apabila Cronbach Alpha diatas 0,6. Dalam hal ini digunakan rumus alpha dengan menggunakan software spss versi 20.

2.5.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2010), hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif, maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Persamaan regresi untuk tiga prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Keputusan Pembelian

a = Bilangan Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi dari masing-masing variabel independen X_1, X_2 , dan X_3

X_1 = Brand equity

X_2 = Harga

X_3 = Minat Beli

e = error

2.5.3 Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

2.5.3.1 Uji Normalitas

Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur sampling yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan. Oleh karena itu terhadap sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Untuk menganalisis analisis normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai analisis normalitas salah satunya Plots grafik (Sugiyono, 2015).

2.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Deteksi untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIP), dan nilai *tolerance*. Gejala multikolinearitas tidak terjadi apabila nilai VIF berada dikisaran 1 serta tidak lebih dari 10.

2.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

2.5.4 Uji Hipotesis

2.5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Ghozali (2013) kriteria untuk menguji hipotesis adalah:

1. Membuat hipotesis untuk kasus pengujian F-test di atas, yaitu:
 - a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$
Artinya: tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu brand equity (X1), harga (X2), dan minat beli (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y).
 - b. $H_1 : \beta_1 = \beta_3 \neq 0$
Artinya: ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu brand equity (X1), harga (X2), dan minat beli (X3) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu keputusan pembelian (Y).
2. Menentukan F table dan F hitung. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka:
 - a. Jika F hitung $>$ F table, maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika F hitung $<$ F table, maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2.5.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t pengujian secara parsial ini dilakukan dengan menurut Gujarati (2007). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun signifikansi ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi di bawah atau sama dengan 0,05 maka H_0 alternatif diterima dan H_0 ditolak.

1. Merumuskan hipotesis
 $H_0 : \beta_1; \beta_2; \beta_3 = 0$, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.
 $H_A : \beta_1; \beta_2; \beta_3 \neq 0$, berarti variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y.
2. Menentukan tingkat signifikansi
Untuk menentukan nilai t, jika t hitung $>$ t tabel maka statistic tabel dapat menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05) yang terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y.
3. Kriteria Pengujian
Dengan taraf signifikansi 5% (0,05) pada nilai t tabel, maka kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:
 - a. Bila signifikansi statistic $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak.
 - b. Bila signifikansi statistic $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

2.5.4.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (*brand equity*, harga, dan minat beli) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (keputusan pembelian) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bisa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak

peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti *R²*, nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20 diperoleh hasil sebagai berikut

Hasil Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	6,460	2,438	0,018
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,352	2,077	0,043
3	Lingkungan Kerja(X2)	0,274	2,776	0,008

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 6,460 + 0,352X_1 + 0,274X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Kerja Karyawan

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Lingkungan Kerja

e = faktor pengganggu di luar model

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F.

Hasil Uji F

No.	Kriteria	Keterangan
1	F hitung (12.283)	F table (3.168)
2	Nilai Signifikansi (0,000)	Taraf Signifikansi (0,05)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.283 > 3.168$) maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

2. Uji T

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial atau secara sendiri-sendiri.

Hasil Uji T

No.	Uji t				Keterangan	
	Variabel	Signifikansi hitung	Taraf Signifikansi	T hitung		T tabel
1	Gaya Kepemimpinan	0,043	0,05	2,077	1.673	Signifikan
2	Lingkungan Kerja	0,008	0,05	2,776	1.673	Signifikan

Menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu sebesar 1.673. Untuk lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.673. Dilihat dari tingkat signifikansi semua variabel memiliki nilai signifikansi hitung di bawah taraf signifikansi yaitu 0,05. Maka secara

parsial semua variabel secara parsial berpengaruh terhadap komitmen kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

No.	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,559
2	<i>R Square</i>	0,313
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,287

Hasil perhitungan regresi pada tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,287. Hal ini berarti 28,7% variasi variabel komitmen kerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 0,723 atau 72,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

d. Pembahasan

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik menggunakan SPSS versi 20, dapat diketahui bahwa secara parsial salah satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel terikat keputusan pembelian, dan untuk variabel lainnya yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel terikat komitmen kerja. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut yaitu gaya kepemimpinan

dan lingkungan kerja semua bersifat positif. Hasil tersebut semua variabel yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Kerja Karyawan
 Dari hasil penelitian yang dilakukan secara statistik menunjukkan bahwa nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,352 dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan.

Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ dan t_{hitung} ($2,077$) $< t_{tabel}$ (1.673) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Pengujian

secara statistic ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif Gaya Kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya bahwa Hasil ini mendukung dari penelitian sebelumnya oleh Lathib (2016) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap komitmen kerja. Hasil ini juga tidak sesuai dengan teori Menurut (Rivai, 2013), kepemimpinan (Leadership) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sehingga karyawan bisa mempunyai komitmen yang lebih tinggi melalui gaya kepemimpinan yang baik. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan Dari hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel harga sebesar 0,274 dengan arah positif dan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja komitmen kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ dan t hitung (2,776) > t tabel (1.673) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Pengujian secara statistic ini membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan. Artinya yaitu bahwa adanya kesesuaian antara lingkungan kerja dengan komitmen kerja pegawai pada Senyum Media. Hasil ini sesuai dengan teori dari Nitisemito (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapat kinerja yang baik. Berdasarkan observasi penelitian berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif membuat para karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan atau bersama-sama diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan (Y) pada perusahaan Senyum Media *Stationary*. Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan (Y) Senyum Media *Stationary* Jember.
 - b. Variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan (Y) Senyum Media *Stationary* Jember.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja

secara simultan, hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan oleh Senyum Media maka akan berdampak dan berpengaruh baik juga terhadap komitmen kerja. Maka dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan yang baik serta lingkungan kerja yang memadai maka akan berdampak positif terhadap komitmen kerja karyawan.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang diberikan oleh penulis pada Senyum Media adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan pada uji t berpengaruh positif terhadap komitmen kerja karyawan di Senyum Media. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan agar meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik agar bisa diterima oleh karyawan, agar karyawan memiliki rasa komitmen yang tinggi terhadap perusahaan dan bisa membantu berkembangnya perusahaan.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel dari penelitian misalnya kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

4.3 Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti mengalami beberapa kendala dalam melakukan penelitian yaitu seperti sulitnya bertemu dengan pemilik dari senyum media *stationary*.
2. Data yang diperoleh peneliti berupa data mentah, sehingga peneliti harus memperkirakan data seperti apa yang dimaksud oleh pemilik Senyum Media *Stationary*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Novi, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa*, Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah jember. (Tidak dipublikasikan).
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen sumber daya manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.
- Dewi Sintha Kadek. 2011. *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT.KPM*. Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Fakultas Ekonomi, Univrsitas Udayana Bali
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivarian Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP
- Gibson, *et al.* 2009. *Organisasi*. Edisi ke lima. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. Hani, 2010. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE UGM Yogyakarta.
- Ivancevich, J. M. *et al.* 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Kartini Kartono 2008, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kouzes, Jamaes M dan Posner, Barry Z. 2012. *Leadership The Challenger*:

- Tantangan Kepemimpinan. Alih Bahasa Wisnu Chandra Kristiaji. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Latip, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Semarang. Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Pandanaran Semarang.
- Luthans, Fred. 2011. *International Management Culture Strategy and Behavior*. New York: Mc Graw Hill Book
- Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Munandar, Utami. 2009. *Pengembangan kreativitas anak berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nitisemito. Alex .S, Drs, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal dan Sagala, Ella Juavani. 2009. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal DKK, 2013. *Commercial Bank Management: Management Perbankan dari teori ke praktik*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen p, 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi, Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta: Salemba Empat
- Sabar, Rutoto. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan DariAspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Summarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Mausia Teori dan Kebijakan publik*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Suryanto, Edi, 2013, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jember. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember. (Tidak dipublikasikan)
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung:Alfabeta.
- Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Van, Dyne, L, graham J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validations*. Academic Management Journal.
- Wardana Arya, Wisnu. 2011. *Dampak Pencemaran Lingkungan*. Yogyakarta. Penerbit Andi