

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid_19

Nurul Fahmi Sultan

Universitas Hasanuddin
nurulfahmisultan@gmail.com

Rica Yulianti Lukman

Universitas Hasanuddin
rica.yulianti18@gmail.com

Kartini

Universitas Hasanuddin

(Diterima: Maret-2021; direvisi: Juni 2021; dipublikasikan: Juli-2021)

Abstract

This study aims to examine the effect of leadership style and organizational commitment on employee performance during the Covid-19 pandemic. The objects in this study are employees of PT Sinar Mayang Lestari. This research uses quantitative research. The population in this study were 60 employees of PT Sinar Mayang Lestari. The sampling technique in this research is saturated sample or total sampling, which is as many as 60 respondents. This study uses primary data obtained by distributing online questionnaires with the help of google forms. The data obtained were then processed using SPSS analysis tools, namely reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, and multiple regression analysis (F test, T test, and R2 test). The results of this study indicate that partially, leadership style has no effect on employee performance during the Covid-19 pandemic which is indicated by a significance level of $0.261 > 0.05$, while organizational commitment affects employee performance during the Covid-19 pandemic with a significance level of $0,00 < 0.05$.

Keywords: Leadership Style; Organizational Commitment; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19. Adapun objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Mayang Lestari. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Mayang Lestari sejumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian yaitu dengan sampel jenuh atau total sampling yaitu sebanyak 60 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penyebaran kuesioner secara online dengan bantuan google form. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat analisis SPSS yaitu uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan analisis regresi berganda (uji F, uji T, dan uji R2). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19 yang ditunjukkan tingkat signifikansi $0,261 > 0,05$, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di saat pandemi Covid-19 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda seluruh negara menjadi momok baik dari segi kesehatan maupun ekonomi (Pratomo, 2021). Un-

tuk bisa bertahan, perusahaan harus memiliki strategi yang mampu melakukan transformasi dan inovasi untuk mengatasi masalah tersebut (Kamar, Dewiana, Masduki, Winanti, dan

Francisca, 2020). Perusahaan juga harus memiliki peta yang terintegrasi, sehingga arah perkembangan bisnis dapat terlihat dengan jelas. Kondisi pandemi Covid-19 yang masih melanda dunia, termasuk Indonesia, juga menuntut perubahan situasi dan kondisi bisnis saat ini (Purwanto, Wijayanti, Choi dan Asbari, 2020; Setyowati Putri, Purwanto, Pramono, Asbari, Mayesti Wijayanti, dan Chi Hyun, 2020). Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus melakukan kiat-kiat agar perusahaan dapat bertahan dari krisis yang melanda.

Dimasa pandemi ini banyak hal yang terjadi terkait para karyawan seperti karyawan bekerja dari rumah / work from home (WFH), pembayaran upah dan memutuskan hubungan kerja (PHK). Hal ini disebabkan adanya pelaksanaan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) pada beberapa perusahaan yang tidak dapat beroperasi dengan baik. Penerapan work from home artinya karyawan tetap bekerja, tetapi tidak hadir ke tempat kerja baik kantor maupun pabrik, sehingga upah dan tunjangan tetap dibayar oleh perusahaan. Tetapi dalam kondisi seperti ini, bisa saja pengusaha tidak membayar tunjangan yang sifatnya tidak tetap karena mengalami krisis ekonomi. Dalam hal ini bisa mempengaruhi gaya kepemimpinan dalam masa pandemi covid-19 ini untuk bagaimana caranya pemimpin mengatasi atau menyikapi masalah-masalah yang sedang terjadi pada saat ini di perusahaan (Sutisna, 2020). Apabila pemimpin perusahaan mampu mengelola perusahaan dengan menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan terdorong untuk terus bekerja dengan baik. Pemimpin yang mampu memberikan energi positif kepada bawahannya akan berpengaruh besar pada kinerja bawahannya (Ramadhany, 2021).

Selain diperlukannya penyesuaian pada gaya kepemimpinan di masa pandemi, juga diperlukan komitmen organisasi. Meskipun dalam kondisi pandemi seperti ini, perusahaan tetap menginginkan karyawannya untuk tetap memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan

serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, 2016).

Dalam hal untuk mempertahankan keberlangsungan hidup perusahaan, ada peran serta dari setiap lini dalam perusahaan termasuk pimpinan dan karyawan itu sendiri, maka dari itu di masa pandemi Covid-19 agar kinerja perusahaan tetap baik yang akan menunjang tercapainya tujuan organisasi/perusahaan. Dari latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid_19?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid_19?

Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid_19.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi Covid_19.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kinerja karyawan (Kamar et al., 2020). Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Farida dan Fauzi (2020) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi dari Purwanto, et al (2020), menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan positif dengan kinerja karyawan, dengan mediasi ataupun tanpa mediasi. Dari penelitian-penelitian tersebut, maka hipotesis yang diangkat yaitu: H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

Komitmen organisasi adalah hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan di setiap organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki sebuah tujuan yang harus dicapai bersama dan tujuan tersebut dapat dicapai apabila seluruh karyawan memiliki komitmen organisasional yang baik.

Menurut Newstrom (2011:223), komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana suatu pekerja mengimplikasikan dengan suatu perusahaan serta meneruskan secara aktif berpartisipasi di dalamnya". Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang sangat kuat terhadap organisasi

Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Riswanto, 2013). Seperti halnya penelitian oleh Mardiyana dan Hidayat (2019) tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BPR Syariah DIY yang menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Santoso (2018) juga menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diangkat yaitu:

H2 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Saat Pandemi Covid-19

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan 2 variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dan 1 variabel Y yaitu kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel dan indikator pengukurannya adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk memengaruhi serta mengarahkan bawahannya dalam rangka meningkat-

kan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Pengukuran gaya kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan enam indikator yaitu mendahulukan kepentingan organisasi, menjamin kebebasan berpendapat karyawan, perhatian pada karyawan, pemberian imbalan sesuai bobot kerja, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, monitoring terhadap kesejahteraan dan orientasi karyawan.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah dimana pekerja atau individu ingin selalu berperan serta terlibat aktif berpartisipasi tanpa meninggalkan organisasinya. Pengukuran Komitmen Organisasi menggunakan lima indikator kedisiplinan, bertanggungjawab, kemampuan beradaptasi, loyalitas, dan kepedulian.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan para karyawan (prestasi kerja) yang dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Pengukuran Kinerja Karyawan menggunakan enam indikator datang tepat waktu, kepercayaan diri, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, cepat tanggap terhadap pekerjaan, dan bekerja sesuai prosedur.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dalam bentuk angka dan penghitungannya menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilakukan di PT Sinar Mayang Lestari yang beralamatkan di Jl Kp Cigendel, Jawa Barat. Waktu pelaksanaan penelitian yaitu pada bulan Mei 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Sinar Mayang Lestari. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling yaitu sampel jenuh atau sering disebut Total Sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 responden.

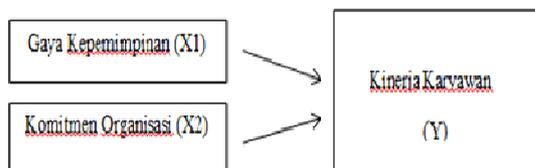
Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data yang diperoleh langsung dari pengisian kuesioner dan perlu diolah kembali menggunakan sebuah aplikasi pengolahan data. Adapun pengambilan data diambil

dengan menggunakan kuesioner/angket. Kuisisioner adalah cara mengumpulkan data dengan membuat daftar pertanyaan yang nantinya akan diajukan kepada narasumber/responden dengan menggunakan skor skala likert yaitu 5 untuk sangat setuju, 4 untuk setuju, 3 untuk netral, 2 untuk tidak setuju, dan 1 untuk sangat tidak setuju.

Analisis data yang terkumpul yaitu dengan menggunakan SPSS. Pengujian yang dilakukan yaitu uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji koefisien determinasi, uji F, dan uji T.

Model Penelitian

Adapun model penelitian yang muncul dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali, 2018:45). Untuk mengetahui alat ukur reliabilitas atau tidak, dilakukan dengan melihat koefisien tersebut dari 0 hingga 1. Apabila semakin mendekati angka 1 maka menunjukkan *reliable*. Suatu pengukuran dikatakan *reliable* bilamana nilai *Alpha Cronbach* diatas 0,6 atau 60% maka data tersebut *reliable*.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,924	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,837	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan data diatas nilai Cronbach Alpha untuk semua variable >0,60, sehingga variable yang digunakan dalam penelitian ini reliable untuk pengukuran dan penelitian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Multikolineritas dapat dilihat dari nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 (Ghazali, 2016:103).

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.754	1.326
	Komitmen Organisasi (X2)	.754	1.326

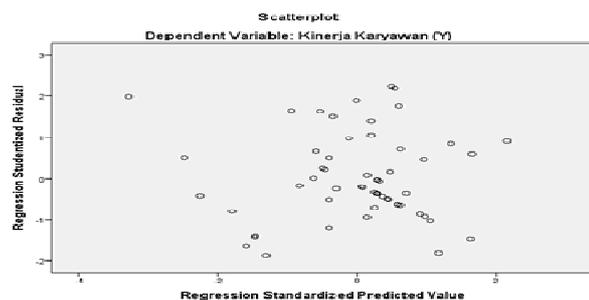
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS (2021)

Dari keterangan diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variable yang nilainya kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan VIF juga tidak ada variable yang memiliki nilai lebih dari 10. Sehingga dalam uji ini tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik Scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, dapat diperhatikan bahwa sebaran data menunjukkan adanya pola yang tidak jelas serta menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sebaran data tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pada pengujian ini analisa yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S), konsep pada uji ini adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal buku uji normalistas dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai Asymp. Sig. 2-tailed) > 0,05 data berdistribusi normal. Jika nilai Asymp. Sig. 2-tailed) < 0,05 data tidak berdistribusi normal (Ghazali, 2016:154).

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.92667545
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.928
Asymp. Sig. (2-tailed)		.355
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Output SPSS (2021)

Hasil uji diatas menyatakan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0,355 sedangkan tingkat signifikasi yang digunakan adalah 0,05. Hasil menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen digunakan koefisien determinasi (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Ketika nilai R2 kecil

maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara matematis jika nilai R² = 1, maka adjusted R² = R² = 1 sedangkan jika nilai R² = 0, maka adjusted R² = (1 - k) / (n - k). Jika k > 1, maka adjusted R² akan bernilai negatif (Ghazali, 2016:95).

Tabel 4 Hasil Uji R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 ^a	.387	.366	2.978

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber : Output SPSS (2021)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,366, hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi untuk mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan sebesar 36,6% sedangkan sisanya 63,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, budaya organisasi dan sebagainya.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut: Nilai signifikan > 0,05, H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai signifikan < 0,05, H0 ditolak dan H1 diterima.

Tabel 5 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	319.373	2	159.687	18.011	.000 ^b
1 Residual	505.360	57	8.866		
Total	824.733	59			

Sumber : Output SPSS (2021)

pada tabel 5 menunjukkan bahwa F hitung 18,011 lebih besar dari nilai F tabel yaitu sebesar 3,16 dan dengan nilai signifikansi 0,000, karena jauh lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2016:97). Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut : Nilai signifikan > 0,05, H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai signifikan < 0,05, H0 ditolak dan H1

Tabel 6 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	15.635	2.838		5.508	.000
1 Gaya Kepemimp. (X1)	.089	.078	.136	1.136	.261
Komitmen Organisasi (X2)	.405	.089	.544	4.555	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Sumber: Output SPSS (2021)

Dari hasil tersebut, dapat diketahui:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : karena t hitung < t tabel (1,136 < 2,00247) dan tingkat signifikansi 0,261 > 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y): karena t hitung > t table (4,555 > 2,00247) dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 maka artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil output SPSS uji ttes1 pada tabel 6 Diperoleh hasil pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,136 < 2,00247 dan tingkat signifikansi 0,261 > 0,05

artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan ditolak. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan di PT Sinar Mayang Lestari yang baik di masa pandemi covid-19 belum tentu hal itu akan memicu para karyawan untuk semakin menaikkan kinerja mereka.

Hasil ini bertolak belakang dengan hasil yang dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Farida et al (2020) yang menyatakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh Lilis R, Tasya, Rudi dan Vicky (2021) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan memiliki efek langsung pada Kinerja Karyawan. Semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil output SPSS uji ttes1 pada tabel 6 Diperoleh hasil pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi sebesar 4,555 > t tabel sebesar 2,00247 dan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan diterima. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan PT Sinar Mayang Lestari hal ini akan meningkatkan kinerja mereka di masa covid-19.

Hasil ini mendukung penelitian oleh Sidik dan Sutoyo (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai PT. Angkasa Pura I (Persero). Mardiyana et al., (2019) tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang juga menyatakan adanya pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT Sinar Mayang Lestari), maka penulis mengambil kesimpulan: 1) Terdapat pengaruh negatif signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap

Kinerja Karyawan PT Sinar Mayang Lestari saat pandemi Covid-19, hal ini membuktikan semakin tinggi penerapan Gaya Kepemimpinan tidak menjamin semakin tinggi pula Kinerja Karyawan pada saat pandemi Covid-19. 2) Terdapat pengaruh positif signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Mayang Lestari saat Covid-19, hal ini membuktikan semakin tinggi Komitmen Organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan pada saat pandemi Covid-19.

Adapun keterbatasan penelitian ini yaitu 1) Penelitian ini dilakukan dalam masa pandemi COVID-19 yang membuat ruang gerak peneliti terbatas sehingga data dikumpulkan dengan menggunakan google form yaitu penyebaran kuesioner secara online. 2) Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan hanya sedikit yaitu 2 variabel (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi). Saran untuk riset peneliti selanjutnya adalah: 1) Apabila penelitian ini hendak dilanjutkan maka sebaiknya menambah variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan misalnya motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain-lain dan 2) Menggunakan model analisis regresi yang melibatkan variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farida, Syarifah Ida, Muhammad Makna Fauzi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial Vol. 1, No.2, Agustus 2020, pp 63-73.
- Ghazali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Undip.
- Kamar, Karnawi, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, Winanti, Francisca Sestri Goestjahjanti. 2020. Enhancing Employee Performance During The Covid-19 Pandemic: The Role Of Readiness For Change Mentality. Jurnal Dinamika Manajemen, 11 (2) 2020, pp 154-166.
- Lilis R, Ristian, Tasya Monica, Rudi Stiawan, dan Vicky F Sanjaya, M.E. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pada Badan Pertanahan Nasional (Bpn) Tanggamus, Lampung. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 29, No. 1, 2021, pp 90 - 98
- Mardiyana, Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bnak Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 9(2), pp 100-113.
- Newstron, John W. 2011. Organization Behavior. New York : MC Graw-Hill.
- Pratomo, Bayu Aji Susetyo. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Era Kenormalan Baru Di Pt. Marga Nusantara Jaya). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Choi, C. H., & Asbari, M. (2019). The Effect Of Transformational, Transactional, Authentic And Authoritarian Leadership Style Toward Lecture Performance Of Private University In Tangerang. Dinasti International Journal Of Digital Business Management, 1(1), pp 29-42.
- Ramadhany, Mutiara. 2021. Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan The Alana Hotel and Convention Center Pada Masa Pandemi Covid-19. Universitas Muhammadiyah Surakarta, pp 1-10
- Riswanto, Eka. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Artha Graha International Tbk Pekanbaru. Jom FEKON Vol. 1 No. 5 Juli 2013, pp 1-15
- Santoso, A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 1 (2), pp 247-272.
- Sapitri, Ranty. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. JOM Fisip Vol. 3 No. 2 Oktober 2016, pp 1-9
- Setyowati, P. R., Purwanto, A., Pramono, R., Asbari, M., Mayesti Wijayanti, L., & Chi Hyun, C. (2020). Impact Of The Covid-19 Pandemic On Online Home Learning: An Explorative Study Of Primary Schools In Indonesia. International Journal Of Advanced Science

And Tech-Nology, 29(5), pp 4809-4818.

Sidik, A. Rochim, Sutoyo. 2020. Analisis Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Angkasa Pura I (Persero) Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 5 No.1 pp 69-79

Sutisna, Ismie Fauziah. 2020. Gaya Kepemimpinan Dalam Mendukung Perilaku Organisasi Di Pt. Kerry Ingredients Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Profit : Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, Volume 7 No 2, 2020, pp 158-166