

**PERBANDINGAN BRAND EQUITY PRODUK SABUN PEMBERSIH
WAJAH MEREK POND'S DENGAN BIORE PADA MAHASISWA
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS
MULAWARMAN SAMARINDA**

Ari K. Christian, J. Kuleh, Saida Zainurossalamia ZA
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Indonesia

ABSTRACT

This research aim to know the comparison of brand equity between facial wash product brand ponds with biore. Data analysis technique used is different from the mean test with paired samples. Based on the result of the study, it was found that difference between facial wash brand ponds with biore. Of the four indicators that make up the brand equity, ponds is superior to the biore. Additionally the Biore expected to increase four indicator shaper brand equity in order to become a top brand of facial wash product.

Keyword: Brand Equity, Brand Awareness, Brand Association, Perceived Quality, Brand Loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan ekuitas merek antara facial wash merek produk kolam dengan biore. Teknik analisis data yang digunakan adalah berbeda dari tes berarti dengan sampel berpasangan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa perbedaan antara kolam wash merek wajah dengan biore. Dari empat indikator yang membentuk ekuitas merek, kolam lebih unggul biore tersebut. Ditambahkannya yang Biore diperkirakan meningkat empat indikator ekuitas pembentuk brand untuk menjadi merek atas produk facial wash.

Kata Kunci: Ekuitas merek, Brand Awareness, Asosiasi Merek, Persepsi Kualitas, Loyalitas Merek.

PENDAHULUAN

Segala daya upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan menjadi perhatian perusahaan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dipenuhi secara maksimal. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu, motivasi, komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

Pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkat jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam

mengelola sumber daya tersebut. Kemajuan teknologi di berbagai sektor formal maupun non formal, karena sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang membuat sumber daya lainnya berfungsi hal ini belum sepenuhnya disadari oleh perusahaan. Di sisi lain pentingnya sumber daya manusia karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Tekanan globalisasi menuntut sumber daya manusia untuk mampu menjadi tenaga-tenaga yang handal dan siap memberikan pelayanan yang memuaskan, mengembangkan kemampuan, inovatif, memiliki komitmen, dan mampu mengelola perubahan melalui kerja sama kelompok, serta dituntut untuk berfikir global dan mempunyai visi yang berwawasan ke depan.

Komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasional menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi, akan berjuang keras menghadapi tantangan dan tekanan dibandingkan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaannya dapat menunjukkan kestabilan, kekuatan, dan kekekalan “ikatan psikologi terhadap perusahaan. Selama ini Karyawan PT VICO Muara Badak memiliki komitmen mengerjakan pekerjaannya dengan baik, cenderung memiliki keinginan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga karyawan akan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Gaya kepemimpinan yang ada pada PT VICO Muara Badak masih bersifat otoriter terlihat dari semua perintah yang diberikan harus segera dilaksanakan tanpa melihat apakah pekerjaan tersebut bisa segera dilaksanakan karena adanya hambatan-hambatan seperti mati lampu sedangkan jenset yang ada dalam keadaan rusak sehingga perlu adanya perbaikan, selain itu tidak dapat disangkal adanya rasa pilih kasih terhadap karyawan, hal ini tentu saja akan mempengaruhi karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan paparan-paparan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak”

Dasar Teori

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dari seseorang yang berprofesi sebagai pegawai dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan

Menurut Ardana dkk (2008: 31) karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan, keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut Zulganef (2002 : 356) menyatakan bahwa “Komitmen merupakan hasrat atau niat untuk mempertahankan keterhubungan dalam jangka panjang (enduring desire)”

Menurut Rivai (2009:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat

tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seorang pemimpin.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan dasar teori di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa variabel karakteristik individu, komtmen organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT VICO DI Muara Badak Kutai Kartanegara
2. Diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT VICO DI Muara Badak Kutai Kartanegara

Jenis Dan Sumber Data

Sesuai dengan tujuan penulisan analisis ini maka jenis data yang diperlukan adalah data kualitatif yang bersumber dari karyawan PT VICO di Muara Badak yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan, maka data yang diperlukan adalah sebagai berikut :

1. Gambaran PT VICO di Muara Badak
2. Hasil kuisioner yang dibagikan kepada karyawan
3. Data lain yang menunjang penulisan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sebagai populasi adalah seluruh karyawan PT Vico di Muara Badak yang berjumlah 150 orang sampai dengan bulan Oktober 2009. Dimana jumlah karyawan sebanyak 150 orang ini tidak pimpinan PT Vico di Muara Badak, jumlah populasi ini cukup besar sehingga dilakukan penarikan sampel.

Menurut Slovin seperti dikutip Arikunto (2002: 228) pengambilan sampel dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana dalam penelitian ini:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran karena ketidaktelitian = 10%

Jadi besarnya sampel yang diteliti adalah:

$$n = \frac{150}{1 + 150.10\%^2} = \frac{150}{1 + 150.0,01} = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ orang}$$

3.5. Alat Analisis Dan Pembuktian Hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial digunakan teknik analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) dengan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots (\text{Supranto, 2005;242})$$

Di mana : Y = Kinerja

b₀ = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b₁,b₂,b₃ = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan Y yang didasarkan pada variabel X. Bila b (+) maka naik, dan b(-) maka terjadi penurunan.

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Komitmen organisasi

X₃ = Gaya kepemimpinan

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel yang lain.

Rumus koefisien korelasi berganda :

$$R = \frac{\sqrt{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R : Korelasi antara variabel x₁ dengan x₂ secara bersama-sama dengan variabel y.

Besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan koefisien determinasi parsial (R²). Semakin besar nilai R² maka semakin besar pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen.

Dimana dinyatakan dengan :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Kuatnya pengaruh antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y, dapat diketahui dengan menggunakan Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi berikut ini

Tabel 3.1. Interpretasi Koefisien Korelasi

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono (2008;228)

Kebenaran atau uji hipotesis dapat diketahui dengan mempergunakan uji F, atau Fisher Test (Uji secara keseluruhan) dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2}{(1 - R^2) - (N - k)}$$

Keterangan :

F_h = Fisher test

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah sampel

Ditolak atau diterimanya hipotesis pertama dapat diketahui dengan pengujian secara uji simultan :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Ho ditolak Ha diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap Y, atau signifikan.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Ho diterima Ha ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap Y, atau tidak signifikan.

Setelah diuji dengan F selanjutnya diuji lagi dengan uji t (Uji dua sisi), untuk mengetahui hubungan yang nyata dan signifikan dengan rumus :

$$t_{hit} = \frac{b_j}{Se(b_j)}$$

Dimana :

Ho = Tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Ha = Terdapat hubungan yang berarti antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Untuk menjawab hipotesis kedua, maka digunakan uji t (uji parsial).

Setelah itu dapat ditarik kesimpulan :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = Ho ditolak Ha diterima atau signifikan. Berarti ada hubungan secara nyata (positif) antara karakteristik individu (X_1) komitmen organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = Ho diterima Ha ditolak atau tidak signifikan. Berarti tidak ada hubungan secara nyata (positif) antara karakteristik individu (X_1) komitmen organisasi (X_2) dan gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Keseluruhan pengujian hipotesis penelitian dilakukan perhitungan statistik dengan program *Statistical Program For Social Science* (SPSS) PASW 18.

Gambaran Umum Perusahaan

PT Vico di Muara Badak merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan minyak dan gas yang berkedudukan di Muara Badak dengan luas areal pertambangan 14.770 hektar.

PT Vico pada tahun 1987 berdasarkan akte Notaris Ruddyantho Tantry, SH Nomor 68 tertanggal 11 Desember 1987 dengan susunan pengurus Rudy Setiawan yang menjabat sebagai persero terbatas dan Gunawan Wibisono yang menjabat sebagai direktur utama.

Berikut ini syarat-syarat dalam menjalankan perusahaan yang dimiliki oleh PT Vico di Muara Badak, yaitu:

1. Kuasa Pertambangan sampai Penjualan dengan nomor 376/02.188.45/IK/XI/1987.
2. Tanda Daftar Perusahaan Nomor 170/35202632 tertanggal 26 November 1987.
3. Surat Ijin Usaha Nomor 300.3/993/620.A/Sat.Pal/XI/2001 tertanggal 20 November 1987.

4. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) Nomor 01.054.717.0-722.000.

Berdasarkan syarat-syarat inilah perusahaan terus menjalankan operasi usahanya dengan membangun kantor maupun melengkapi peralatan kerja guna menunjang keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang.

Analisis

Data-data yang dikumpulkan berupa jawaban responden terhadap kuisisioner yang diberikan kepada karyawan hubungannya dengan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif dan analisis kualitatif.

Analisis kuantitatif dilakukan terhadap hasil perhitungan statistik dengan menggunakan regresi linier berganda sedangkan analisis kualitatif dilakukan untuk melengkapi analisis statistik berupa komentar terhadap hasil perhitungan regresi linier berganda karena tanpa adanya analisis kualitatif hasil perhitungan regresi linier berganda tanpa makna karena hanya berupa angka-angka yang perlu diartikan maksudnya.

Dengan menggunakan data pada lampiran 3 berupa nilai rata-rata dari setiap variabel yang diteliti digunakan sebagai data masukan dalam menghitung regresi linier berganda dengan menggunakan paket program SPSS (Statistical Program For Social Sience) relebase 18 maka didapatkan hasil perhitungan seperti pada lampiran 3 yang dapat Kepemimpinangkas seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.18 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,603	,582	,27118

a. Predictors: (Constant), G. Kepemimpinan, K. Organisasi, K. Individu
 Sumber : Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel 4.18 tersebut di atas didapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,777 atau 77,70% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (variabel bebas) dengan kinerja karyawan PT VICO di Muara Badak (variabel terikat) karena berada pada kisaran 0,600 – 0,799 (tabel interprestasi halaman 44). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai 0,603 atau 60,30%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak sebesar 60,30 % dan sisanya 39,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.19 Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,263	3	2,088	28,390	,000 ^a
	Residual	4,118	56	,074		
	Total	10,381	59			

- a. Predictors: (Constant), G. Kepemimpinan, K. Organisasi, K. Individu
 b. Dependent Variable: Kinerja

Selanjutnya untuk mengetahui apakah variabel bebas yang terdiri dari variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak dapat dilihat hasil perhitungan pada tabel di atas terlihat F observasi atau hasil perhitungan sebesar 28,390 dengan tingkat kesalahan 0,000. Jika nilai ini dibandingkan dengan F derajat kebebasan n-k-1 (60-3-1 = 56) pada F tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan 5 % didapatkan nilai 2,93. Ini berarti F observasi atau hasil perhitungan sebesar 28,390 > F tabel 2,93. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak .

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Diduga Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak , diterima.
 Tabel 4.20 : Coefficients

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-,611	,494		
K. Individu	,538	,209	,364	2,571	,013
K. Organisasi	,305	,188	,311	2,100	,024
G. Kepemimpinan	,528	,194	,410	2,727	,009

- a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan seperti pada tabel tersebut di atas terlihat bahwa fungsi regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = -0,611 + 0,538 X_1 + 0,305 X_2 + 0,528 X_3$$

Nilai konstanta sebesar -0,611 menunjukkan jika variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak ada maka kinerja karyawan sebesar -0,611. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0,538 adalah jika terjadi kenaikan kualitas variabel Karakteristik Individu

1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak Samarinda sebesar 0,538 dengan catatan variabel Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak ada atau nilainya nol. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,305 artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Komitmen Organisasi 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak 0,305 dengan catatan variabel Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan tidak ada atau nilainya nol. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,528 artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Gaya Kepemimpinan kerja 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak sebesar 0,528 dengan catatan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi tidak ada atau nilainya nol.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa semua nilai variabel mempunyai tanda positif (+) sehingga terjadi kenaikan terhadap variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi. variabel Gaya Kepemimpinan secara kualitatif maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak .

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficient* beta seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,410 lebih besar dari variabel lainnya sehingga variabel Gaya Kepemimpinan merupakan yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak . Hal ini didukung pula oleh nilai uji *t* di mana nilai *t* hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,727 dengan signifikans 0,009 lebih besar dibandingkan *t* hitung variabel lainnya sehingga variabel tersebut berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak

Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0,538 maksudnya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Karakteristik Individu 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak sebesar 0,538 dengan catatan variabel Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan tidak ada atau nilainya nol. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,305 artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Komitmen Organisasi 1 point maka akan meningkatkan kinerja 0,366 Karyawan PT VICO di Muara Badak dengan catatan variabel Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan tidak ada atau nilainya nol. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,528 artinya jika terjadi kenaikan kualitas variabel Gaya Kepemimpinan kerja 1 point maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak sebesar 0,528 dengan catatan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi tidak ada atau nilainya nol.

Nilai *t* hitung variabel Karakteristik Individu sebesar 2,571, jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada derajat kebebasan $n-k-1$ ($60-3-1 = 56$) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 2,045. Berarti *t* hitung variabel Karakteristik Individu sebesar 2,571 > *t* tabel sebesar 2,045. Hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak .

Nilai *t* hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 2,100, jika dibandingkan dengan nilai *t* tabel pada derajat kebebasan $n-k-1$ ($60-3-1 = 56$)

dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 2,045. Berarti t hitung variabel Komitmen Organisasi sebesar 3,100 > t tabel sebesar 2,045. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak

Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,727, jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada derajat kebebasan n-k-1 (60-3-1 = 56) dengan tingkat kepercayaan 95 % didapatkan nilai 2,045. Berarti t hitung variabel Karakteristik Individu sebesar 2,727 > t tabel sebesar 2,045. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut di atas terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak karena nilai t hitungnya 2,727 paling besar dibandingkan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Karakteristik Individu yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak .

Pembahasan

Persamaan regresi hasil perhitungan adalah $Y = -0,611 + 0,538 X_1 + 0,305 X_2 + 0,528 X_3$. Dari persamaan tersebut semua variabel coefisien regresinya bertanda positif yang berarti jika terjadi perbaikan kualitas terhadap variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan (variabel bebas) dengan kinerja karyawan PT VICO di Muara Badak, hal ini menunjukkan variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan layak dijadikan prediktor untuk meramalkan kinerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan variabel terikat yakni kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak sebesar 60,30 % dan sisanya 39,70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.1. Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Nilai F observasi hasil perhitungan sebesar 28,390 > F tabel 2,93. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak. Hal ini dapat diterima karena tanpa adanya karakteristik individu berupa pengetahuan karyawan, kemampuan menyelesaikan tugas, keterampilan dan sikap yang baik karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan serta motivasi dari karyawan dalam melaksanakan tugas, tentunya belum bisa memberikan kinerja yang baik. Selain itu adanya komitmen organisasi yang dicerminkan oleh kesetiaan karyawan berkorban kepada perusahaan, adanya semangat karyawan meskipun pekerjaan yang diberikan menantang dan adanya etos kerja yang menjadi motivasi karyawan

berkerja maka tentu saja akan menimbulkan kinerja yang baik. Di samping itu adanya gaya kepemimpinan yang tercermin pimpinan mengontrol pelaksanaan tugas, .pimpinan yang memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan pimpinan yang memberikan pujian kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan betul, tentu saja akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Berdasarkan uraian yang telah diuraikan maka hipotesis yang menyatakan Diduga Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak, diterima

4.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Nilai t hitung variabel Karakteristik Individu lebih besar dari t tabel, hal ini berarti bahwa variabel Karakteristik Individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak .pengaruh yang signifikan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Romel 2011 yang menyatakan Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat, sehingga wajar jika Karakteristik Individu secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak

Menurut Arief Subyantoro dalam Romel (2011:3), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik.

Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap karyawan terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja karyawan semakin meningkat. (Madegunastridalam Romel 2011 : 2)

4.3.3. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti bahwa variabel Komitmen Organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak. Pengaruh yang signifikan ini dapat diterima karena untuk meningkatkan kinerja diperlukan adanya komitmen dari perusahaan terhadap karyawannya.

Perusahaan harus bisa mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, dengan membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan

diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan hasrat yang lebih besar untuk tetap berada dalam perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi pada seorang karyawan dapat terjadi setelah terdapat kesepakatan antara organisasi dengan karyawan, yang dapat dilaksanakan secara adil. Komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas dalam bidang psikologi industri dan organisasi, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover*. Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Hal ini diperkuat oleh Rahayu (2010) dalam jurnal penelitiannya menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Miracle Aesthetic Clinic di Surabaya.

4.3.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan lebih besar dari t tabel. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak, ini dapat diterima karena gaya kepemimpinan sangat berperan dalam menggerakkan bawahan mau melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2003 : 64) adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering ditetapkan oleh seorang pemimpin. Pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Suatu gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan segala situasi hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramang (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang terdiri dari gaya memberikan informasi, gaya membimbing, gaya mengajak berperan serta dan gaya mendelegasikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut di atas terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak karena nilai t hitungnya paling besar dibandingkan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Karakteristik Individu yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel bebas yang terdiri dari variabel, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak
2. Secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak karena nilai t hitungnya paling besar dibandingkan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan Gaya Kepemimpinan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak diterima

SARAN

1. Manajemen PT VICO di Muara Badak agar memperhatikan dengan sungguh-sungguh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan karena berdasarkan hasil penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak
2. Manajemen PT VICO di Muara Badak agar lebih memperhatikan Gaya Kepemimpinan dari karyawan yang ditunjuk sebagai pimpinan karena berdasarkan hasil penelitian ini berpengaruh dominan terhadap kinerja Karyawan PT VICO di Muara Badak
3. Kepada peneliti yang akan menindaklanjuti penelitian ini agar menambah variabel penelitiannya karena hasil penelitian ini menunjukkan masih adanya pengaruh variabel lain yang belum dimasukkan agar dapat menjadi pembanding.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, Jhon, 2005, *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*, Binarupa Aksara, Jakarta
- Ardana, Maulana, Agus, 2008, *Sikap (kekayaan anda yang paling berharga). Edisi Revisi*. YKPN. Yogyakarta
- Dessler, Garry. 2000. *Human resources Management, Eight Edition*, Prentice Hall Inc, New Jersey
- Dharma, Surya, 2004, *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Puataka Pelajar, Yogyakarta
- Djalaluddin, 2007, *Kamus Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T Hani, 2004, *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi* , BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP, 2005. *Manajemen Sumber daya manusia*, Gunung Agung. Jakarta
- Komaruddin, 2005, *Perilaku Organisasi*, Citra Media, Surabaya
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan keenam, Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moekijat, 2006, *Admistrasi Perkantoran*, Mundur Maju, Bandung

- Mowday, 2005, *Komitmen Organisasi*, Terjemahan oleh Sri Kuntjoro, Alfabeta, Bandung
- Rivai, Veithzal, 2009, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzhal, 2005, *Manajemen Sumber daya manusia Untuk Perusahaan*, Edis Pertama, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin, P. Stephen, 2009, *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks, Gramedia, Jakarta
- Saparuddin, 2007, *Hubungan Antara Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Guru*, Program Pascasarjana Kependidikan, Samarinda
- Sendow, 2007, *Pengukuran Kinerja Karyawan*, Gunung Agung. Jakarta
- Simamora, Hendry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE.YKPN, Jogjakarta
- Tanjung, Rachman, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE.YKPN, Jogjakarta
- Thoha, Miftah, 2004, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Usman H. dan Setiady Akbar P, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial* , Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara Jakarta
- Winardi, 2004, *Manajemen Prilaku Organisasi*, Penerbit Prenada Media, Jakarta
- Yuwono, Ino et al. 2005, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.