

bagus jurnal.docx

by

Submission date: 14-Sep-2021 07:36AM (UTC+0700)

Submission ID: 1647849948

File name: bagus jurnal.docx (3.56M)

Word count: 4417

Character count: 30199

SURAT PERNYATAAN SESUAI PANDUAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama Mahasiswa : Bagus Cahyo Purnomo
NIM : 152010200321
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial.

MENYATAKAN bahwa, artikel ilmiah saya dengan rincian :

Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kerja Tim, Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

TELAH:

1. Disesuaikan dengan petunjuk penulisan dari jurnal ilmiah di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Berdasarkan Surat Keputusan Rektor UMSIDA tentang Standar Penulisan Karya Tulis Ilmiah dan Plagiarisme di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Lolos uji cek kesamaan sesuai ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

Serta **BELUM PERNAH** dan **TIDAK AKAN** dikirimkan ke jurnal ilmiah manapun tanpa seizin dari Pusat Pengembangan Publikasi Ilmiah UMSIDA.

Demikian pernyataan dari saya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Terima Kasih

Sidoarjo, 5 September 2021

Mengetahui,

Pembimbing

Penulis

(Dra. Mudji Astuti, SE, MM)
NIDN : 0025055503

(Bagus Cahyo Purnomo)
NIM : 152010200321

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KERJA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)

Bagus Cahyo Purnomo, Mudji Astuti,

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: baguscahyopurnomo23@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture and teamwork on employee performance and analyze the influence of leadership, organizational culture and teamwork on organizational commitments and analyze the influence of leadership, organizational culture and work team on employee performance through organizational commitment as intervening variables. This type of research is research using quantitative methods. The location of this research, researchers took objects at a campus organization namely Muhammadiyah University Sidoarjo, the population used in this study was a permanent employee of Muhammadiyah University Sidoarjo which totaled 85 employees, with sampling techniques. Data collection using questionnaires. Data analysis using Path Analysis. The results showed that leadership, organizational culture and teamwork affect employee performance, then leadership, organizational culture and teamwork influence organizational commitment as well as leadership, organizational culture and teamwork affect employee performance through organizational commitment as intervening variables.*

Keywords : *Leadership, Organizational Culture Employee Performance Team Organizational Commitment*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim terhadap komitmen organisasi serta menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Lokasi Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah organisasi kampus yaitu Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang total berjumlah 85 karyawan, dengan teknik pengumpulan sampling. Pengumpulan data menggunakan kuisioner. Analisa data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi serta kepemimpinan, budaya organisasi dan kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.*

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kerja Tim Kinerja Karyawan Komitmen Organisasi*

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai "input" untuk diubah menjadi "output". Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1].

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan.

Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2]. Sehingga proses memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang diimplementasikan dalam kinerja perusahaan hingga tercapainya produktivitas kerja.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Sedangkan Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sebuah organisasi memerlukan dukungan kepada para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi, perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut [3].

Budaya organisasi merupakan faktor pendukung bagi tercapainya komitmen kerja yang tinggi bagi karyawan. Peningkatan kinerja dalam sebuah perusahaan adalah dengan menumbuhkan budaya organisasi melalui komitmen kerja yang tinggi dikalangan karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang diinginkan. dalam sebuah organisasi yang sukses membutuhkan pemimpin yang efektif dengan keterampilan kepemimpinan yang relevan. Di antara keterampilan kepemimpinan penting adalah kemampuan untuk memvisualisasikan perubahan masa depan yang berdampak pada operasi bisnis dan kemudian menyusun strategi penanggulangan [4].

Pemimpin yang bijaksana, mengayomi dan sebagai panutan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Ini akan berdampak langsung kepada komitmen kerja karyawan yang ada dalam perusahaan, nanti diharapkan dengan komitmen kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover* dan meningkatkan kinerja individu karyawan yang akan mendorong produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kerja sama tim adalah suatu kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan pengambilan keputusan untuk membantu setiap anggota kelompok yang bekerja di dalam area tanggung jawabnya [5]. Sedangkan kerja sama tim adalah suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu – individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Kerja sama tim dibentuk atas dasar kebutuhan perusahaan dan pribadi individu menciptakan keberhasilan bersama termasuk perusahaan. Kerja sama tim yang solid bisa membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena adanya komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, jika dilihat dari segi kehadiran karyawan, tingkat absensi karyawan dapat dikategorikan rendah. Berikut dibawah ini merupakan data absensi kehadiran Karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Tabel 1 Data Kehadiran dan Keterlambatan karyawan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Periode 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Tidak Hadir			Jumlah Pegawai Hadir		Tingkat Absensi (%)	Tingkat Keterlambatan (%)
		D	F	G	Tepat Waktu	Telat		
A	B	S	I	A	H=D/B*100	I=G/F*100		
September	85	3	2	-	80	3	5,9	3,8
Oktober	85	4	-	-	81	4	4,7	4,9
November	85	2	2	-	81	4	4,7	4,9
Desember	85	3	3	1	78	2	8,2	2,6

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi dan tingkat keterlambatan Karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo periode september – desember 2020 cukup rendah tidak sampai 10%. Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo”

II. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka

dan di analisis menggunakan statistik [6]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah organisasi kampus yaitu Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang terletak di Kampus I yaitu Jl. Majapahit No. 666 Sidoarjo, Jawa Timur, kampus 2 di Jl. Raya Gelam No.250, Pagerwaja, Gelam, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo dan di Kampus III di Jl. Raya Lebo No.4, Rame, Pilang, Kec. Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo

C. Variabel Penelitian

Tabel 2 Variabel, Indikator, Dan Skala Pengukuran

Nama Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Kepemimpinan (X ₁)	a). Iklim saling mempercayai b). Penghargaan terhadap ide bawahan. c). Memperhitungkan perasaan para bawahan d). Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan e). Perhatian pada kesejahteraan bawahan	Interval skala Likert
Budaya Organisasi (X ₂)	a). Inovasi dan keberanian mengambil resiko b). Perhatian pada hal-hal rinci c). Orientasi hasil kerja d). Orientasi pada anggota organisasi	Interval skala Likert
Kerjasama Tim (X ₃)	a). Dimensi Tujuan yang jelas b). Dimensi Terbuka dalam komunikasi c). Dimensi Pengambilan keputusan kooperatif d). Dimensi Sinsama kepercayaan e). Dimensi Rasa memiliki	Interval skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	a). Kuantitas hasil kerja b). Kualitas hasil kerja c). Inisiatif d). Ketelitian e). Kejujuran	Interval skala Likert
Komitmen Organisasi (Z)	a). Menjadi bagian dari organisasi b). Kebanggaan c). Kepedulian d). Hasrat yang kuat e). Kepercayaan yang kuat	Interval skala Likert

D. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah yang generalisasi terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Bersumber pada Direktur BPSDM Umsida populasi yang digunakan dalam penelitian ini karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang total berjumlah 85 karyawan. Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sehingga sampel berjumlah 85 karyawan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang ada dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif. Jenis data kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dengan skala numerik (angka) dan diolah dengan menggunakan rumus - rumus statistik dan software SPSS. Data yang diperoleh dari penelitian ini juga beberapa data kualitatif karena beberapa informasi menerangkan dalam bentuk uraian dimana data tersebut tidak dapat diwujudkan dalam bentuk angka melainkan penjelasan yang menanyakan ke beberapa orang tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang secara tidak langsung. Sumber data primer dalam penelitian ini di dapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini menggunakan Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Disiplin Kerja (Y) Kepemimpinan, Efikasi Diri Dan Motivasi (X) komitmen Organisasi (Z) Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Regresi model I

Tabel 4 Regresi model I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.839	1.068		1.721	.089
	KEPEMIMPINAN	.195	.076	.235	2.551	.012
	BUDAYA ORGANISASI	.248	.106	.227	2.334	.022
	KERJA SAMA TIM	.639	.109	.467	5.870	.000

a. Dependent Variable: KOMITMEN ORGANISASI

Berdasarkan hasil tabel regresi model I dapat dijabarkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan, budaya organisasi dan Kerja-sama tim terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan k_4 ga variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) 0,012 dan budaya organisasi (X2) 0,022 serta Kerja sama tim (X3) 0,000 < 0,05. Kemudian besarnya R² yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,668, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan Kerja sama tim terhadap Komitmen organisasi sebesar 66,8%, sementara sisanya yaitu 33,2% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitiannya. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,668} = 0,576$. Adapun penjelasannya yaitu :

1. Analisis pengaruh Kepemimpinan terhadap komitmen organisasi: dari analisis di atas diperoleh signifikansi Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,012 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi
2. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi: dari analisis di atas diperoleh signifikansi budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,022 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi
3. Analisis pengaruh Kerja sama tim terhadap Komitmen organisasi: dari analisis di atas diperoleh signifikansi Kerja sama tim ini terhadap Komitmen organisasi sebesar 0,000 < 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kerja sama tim terhadap Komitmen organisasi

B. Regresi model II

Tabel 5 Regresi model II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.632	1.099		3.307	.001
	KEPEMIMPINAN	.241	.080	.279	3.013	.003
	BUDAYA ORGANISASI	.319	.111	.280	2.886	.005
	KERJA SAMA TIM	.006	.129	.004	.048	.012

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel ya 3 Kepemimpinan = 0,003, Budaya Organisasi 0,003 Kerja sama tim 0,012 dan Komitmen organisasi= 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kerja sama tim dan Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja. Besarnya nilai R2 atau R square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,690, hal ini menunjukkan kontribusi variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kerja sama tim dan Komitmen organisasi adalah sebesar 69,0%, sementara sisanya 31% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e^2 = \sqrt{1 - 0,690} = 0,556$. Adapun penjelasannya yaitu :

1. Analisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja: dari analisis di atas diperoleh signifikansi Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar $0,003 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja.
2. Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja: dari analisis di atas diperoleh signifikansi budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar $0,005 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja.
3. Analisis pengaruh Kerja sama tim terhadap Kinerja: dari analisis di atas diperoleh signifikansi Kerja sama tim terhadap Kinerja sebesar $0,012 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kerja sama tim terhadap Kinerja.
4. Analisis pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja: dari analisis di atas diperoleh signifikansi Komitmen organisasi terhadap Kinerja sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kinerja.

C. Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga, kinerja dipengaruhi positif bila pemimpin itu mengimbangi hal-hal yang kurang dalam diri karyawan dalam situasi kerja. keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak yang tampak dari mampu mengarahkan, berkomunikasi, mengambil keputusan dan memotivasi terhadap bawahan [7].

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal serupa pada penelitian [9] yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Kinerja

Budaya organisasi yang terbina dengan baik dalam perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan selanjutnya akan mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Budaya organisasi merupakan bentuk perilaku, artinya perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut akan memberikan dampak pada meningkatnya kinerja karyawan, karena budaya dalam perusahaan salah satunya adalah menciptakan kompetensi karyawan yang memiliki kinerja lebih tinggi. Budaya organisasi menjadi salah satu kriteria penting dalam menentukan pertumbuhan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Budaya organisasi dapat membentuk perilaku yang sesuai diharapkan oleh perusahaan terkait kinerja karyawan. Perilaku yang sesuai dengan kebijakan perusahaan akan mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan, sehingga kepuasan kerja itu dapat mempengaruhi langsung pada kinerja karyawan yang berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan. Pada dasarnya semakin positif perilaku kinerja karyawan maka semakin besar pula kepuasan kerjanya, sehingga memberikan dampak pada karyawan untuk mampu meningkatkan kinerja. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku

keseharisan karyawan dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat upaya anggota dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [9] menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian [10] juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Kerja sama tim terhadap Kinerja

tim kerja merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatannya (simbiosis) pada interaksi antar anggota, sinergi yang positif akan memungkinkan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari yang membuktikan bahwa terdapat hubungan kerja sama tim secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian [11] juga membuktikan bahwa Komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Sahid Montana 1 Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dicapai sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi maupun di suatu perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama tim menunjukkan adanya kesepakatan dan kesadaran rasa tanggung jawab antara dua orang atau lebih dengan tujuan menghasilkan kinerja yang baik.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebuah organisasi maupun perusahaan, kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan yang baik mampu menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan serta menghadirkan rasa nyaman pada karyawan saat bekerja. [12] mengemukakan bahwa kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat memberikan pengaruh, informasi, pengambilan keputusan, dan dapat memberikan motivasi yang bertujuan untuk meningkatkan organisasi atau karyawan. Tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka suatu organisasi atau perusahaan akan sulit mencapai hasil yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [13] yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut [14] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut diaktualisasikan dalam bentuk komitmen kepada organisasi tersebut. Dan juga pentingnya komitmen organisasi ini dimiliki oleh anggota organisasi, karena dengan anggota memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya, yang pada umumnya mereka menjadi kurang tertarik untuk meninggalkan organisasi mereka. Sedangkan Robins (2011:189) juga menyebutkan bahwa budaya spiritualitas dalam organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi. Lebih lanjut Irvianti, L.S.D, Dkk (2011:342) dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar dan paling signifikan terhadap komitmen karyawan dibanding variabel yang lain yaitu kebijakan kompensasi. Sopiah (2010:56) juga menyebutkan bahwa pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah bahwa semakin baik budaya organisasi yang dibangun maka meningkat pula tingkat kepuasan kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional pimpinan yang kemudian akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibawa dan Putra (2018) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh kerja tim terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung kerja tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kerjasama tim pegawai sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. "Kerjasama tim adalah kemampuan untuk bekerjasama menuju suatu visi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi". Setiap anggota tim berkontribusi mengerahkan kemampuannya dalam

mencapai visi yang telah ditetapkan, sehingga prestasi kerja individual dan kelompok dapat terwujud. Selanjutnya dalam melihat terciptanya kerjasama tim yang baik, "Kerjasama tim bergantung pada prestasi kerja sama dan juga prestasi individu. Anggota tim bekerja sama untuk mengumpulkan sumber daya merek⁵ biasanya dalam hal ini kecakapan untuk mencapai sasaran-sasarannya".

"Kerjasama memiliki 3 (tiga) keunggulan, yaitu: 1) Kerjasama lebih unggul dibandingkan dengan kompetisi dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas, 2) Kerja sama lebih unggul dibandingkan upaya-upaya individualistis dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas, 3) Kerjasama tanpa kompetisi antar kelompok dapat meningkatkan prestasi dan produktivitas lebih tinggi daripada kerjasama dengan kompetisi antar kelompok". Oleh karena itu kerjasama tim sangat berhubungan dengan komitmen organisasi, apabila tidak adanya komitmen dari para karyawan, maka kerjasama tim tidak akan tercipta

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi

7. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Menurut [15] mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk melakukan yang terbaik demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi

Komitmen organisasi yang berupa keyakinan, Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan¹ tersebut. Beberapa penelitian telah dilakukan dan ditemukan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan, tentang komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan komitmen organisasi mampu mempengaruhi secara signifikan kualitas hubungan dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

8. Pengaruh kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara tidak langsung kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Kepemimpinan dilakukan oleh seseorang pemimpin yang bertujuan untuk mengarahkan, mengkoordinasikan dan mempengaruhi bawahan serta memberikan contoh kepada bawahannya agar bisa bekerja memenuhi tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi yang diberikan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan. Tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan pimpinan merupakan suatu masalah yang perlu diperhatikan jika dihubungkan dengan tingkat kepuasan kerja. Salah satu faktor kepribadian seorang yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

9. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi dengan lainnya. Apabila setiap perusahaan memiliki budaya

organisasi yang baik maka dengan sendirinya seorang karyawan juga akan berusaha untuk tetap berada atau komitmen terhadap perusahaan tersebut.

Budaya organisasi juga memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi. Budaya organisasional yang kuat dapat membentuk identitas perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat membuat perusahaan menjadi lebih baik, tetapi sering didapati kurangnya komitmen organisasional, karena karyawan mengukur seberapa besar harus berkomitmen melalui tingkat upah yang diberikan perusahaan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Budaya organisasional yang kuat, serta komitmen organisasional yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan atau harapan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

10. Pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara tidak langsung kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Kerjasama tim dilakukan menciptakan kerjasama yang baik diantara karyawan ataupun kelompok di dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dan adanya keterlibatan personal yang lebih positif dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan. Pengaruh ini akan lebih terlihat dengan adanya indikator-indikator pada kerjasama tim yaitu kerjasama, kepercayaan dan kekompakan yang terjadi diantara para karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [8] menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim, berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian analisis data dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi, penelitian ini mendukung penelitian dari Elsa (2015)
5. Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi
6. Kerja tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8. Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
9. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening
10. Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening

REFERENSI

- [1] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Erlangga, Jakarta.
- [2] Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber-Daya-Manusia*. Cetakan kesembilan belas. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- [4] Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi* (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks
- [5] Robbins. Stephen P, Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Penerjemah: Ratna Saras Wati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta.
- [6] Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Soetjipto, Budi W.(2018). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book.

- [8] Rahayuningsih, Sri. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Instansi X). *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12, No. 3 September 2018
- [9] Poerwaningrum, Hesti Eko dan Frans Sudirjo. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang ISSN : 2302-2752, Vol. 5 No. 1, 2016*
- [10] Reskantika, Rieka, Ardi Paminto dan Yana Ulfah. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen -VOL. 11 (2) 2019, 195-202*
- [11] Tampti, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna" Volume III No.4. Tahun 2014*
- [12] Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- [13] Sharma, Rahul, Mani, Puja. 2012. Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1 (8): 154-157.
- [14] Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Rajawali Pers, Jakarta
- [15] Steers R. M. & Porter L.W. 2013. *Motivation and Leadership at Work*. New York: McGraw Hill.



bagus jurnal.docx

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet Source	3%
2	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
5	text-id.123dok.com Internet Source	1%
6	scholar.unand.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On