

Table Of Content

| | |
|---------------------------------------|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 17 (2022): November

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.818>

Article type: (Educational Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Influence of Organizational Cultural Leadership and Teamwork on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable

Pengaruh Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Bagus Cahyo Purnomo, baguscahyopurnomo23@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mudji Astuti, mudjiastuti@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

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 commitment and analyze the influence of leadership, organizational culture and teamwork on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. This type of research is a research that uses quantitative methods. The location of this research, the researcher took the object of a campus organization, namely the Muhammadiyah University of Sidoarjo. The population used in this study was permanent employees of the Muhammadiyah University of Sidoarjo, which totaled 85 employees, using a sampling technique. Collecting data using a questionnaire. Analysis of the data using Path Analysis (Path Analysis). The results show that leadership, organizational culture and teamwork affect employee performance, then leadership, organizational culture and teamwork affect organizational commitment and leadership, organizational culture and teamwork affect employee performance through organizational commitment as an intervening variable. Leadership, Organizational Culture Teamwork Employee Performance Organizational Commitment.

Published date: 2022-11-14 00:00:00

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, penggerakan 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 mendongkrak 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

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai Tidak Hadir | | | Jumlah Pegawai Hadir | | Tingkat Absensi (%) | Tingkat Keterlambatan (%) |
|-----------|----------------|----------------------------|---|---|----------------------|-------|---------------------|---------------------------|
| | | D | | | F | G | | |
| | | S | I | A | Tepat Waktu | Telat | | |
| A | B | D | | | F | G | $H = D/B * 100$ | $I = G/F * 100$ |
| 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 |

Table 1. Data Kehadiran dan Keterlambatan karyawan Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Periode 2020

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”

Metode Penelitian

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.

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

Variabel Penelitian

| Nama Variabel | Indikator | Tingkat Pengukuran |
|------------------------|---|----------------------|
| Kepemimpinan (X1) | Iklm saling mempercayai Penghargaan terhadap ide bawahan.Memperhitungkan perasaan para bawahanPerhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahanPerhatian pada kesejahteraan bawahan | Intervalskala Likert |
| Budaya Organisasi (X2) | Inovasi dan keberanian mengambil resiko Perhatian pada hal-hal rinciOrientasi hasil kerjaOrientasi pada anggota organisasi | Intervalskala Likert |
| Kerjasama Tim (X3) | Dimensi Tujuan yang jelas Dimensi Terbuka dalam komunikasiDimensi Pengambilan keputusan kooperatifDimensi Suasana kepercayaanDimensi Rasa memiliki | Intervalskala Likert |
| Kinerja Karyawan(Y) | Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerjaInisiatifKetelitianKejujuran | Intervalskala Likert |
| Komitmen Organisasi(Z) | Menjadi bagian dari organisasi KebanggaanKepedulianHasrat yang kuatKepercayaan yang kuat | Intervalskala Likert |

Table 2. Variabel, Indikator, Dan Skala Pengukuran

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

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

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.

Hasil dan Pembahasan

A . 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 | | | | | | |

Table 3. Regresi model I

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 ketiga 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 55,2% merupakan kontribusi variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitiannya. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = 0,576$. 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 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

| Coefficients a | | | | | | |
|----------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.632 | 1.099 | | 3.307 | .001 |
| | KEPEMIMP | .241 | .080 | .279 | 3.013 | .003 |

| | | | | | | |
|--------------------------------|------|------|------|--|-------|------|
| INAN | | | | | | |
| BUDAYA ORGANISASI | .319 | .111 | .280 | | 2.886 | .005 |
| KERJA SAMA TIM | .006 | .129 | .004 | | .048 | .012 |
| KOMITMEN ORGANISASI | .379 | .105 | .364 | | 3.614 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

Table 4. Regresi model II

Berdasarkan output regresi model II pada bagian tabel coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu 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 $e^2 = 0,556$. 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

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 bersamanya. Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan 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

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 keseharian 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

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

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

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. 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. 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 [13] yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi

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 mereka, 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

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Komitmen organisasiterhadap 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 perusahaan 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

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwasecara 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 meberikan contoh kepada bawahanya 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 berdaptasi 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

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

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapat hasil bahwasecara 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

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,
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

References

1. Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau. Zanafa Publishing
2. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Erlangga, Jakarta.
3. Bodroastuti, Tri dan Argi Rulijaji. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala.
4. Dewi, Sandra 2010. Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian),Bandung: Penerbit Progressio
5. Faizah .2015. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepercayaan terhadap Komitmen Guru Mts di Jakarta Selatan. Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ Juli 2015
6. Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Edisi Ke Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
7. Hasbiyadi. 2018. Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim dan Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perusahaan Pada BUMN di Kota Makassar. Bongaya Journal for Research in Management Volume 1 Nomor1. April 2018 . Hal 01-13. e-ISSN: 2615-8876
8. Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan belas. Edisi Revisi. PT

Bumi Aksara, Jakarta.

9. Hidayat, Syarif, A. Rahman Lubis dan M. Shabri Abd. Majid. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. JURNAL PERSPEKTIF EKONOMI DARUSSALAM Volume 5 Nomor 1, Maret 2019 ISSN. 2502-6976
10. Luthans, Fred. 2016. Perilaku organisasi. Edisi 10. Yogyakarta: Andi
11. Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). Diponegoro Journal of Management, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145–157
12. Moeheriono. 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.