

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>

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](#))

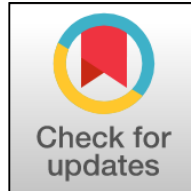
Complete list of editorial team ([link](#))

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

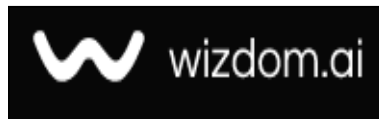
How to submit to this journal ([link](#))

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

The Effect of Trust and Teamwork on Employee Performance Through Organizational Commitment as an Intervening Variable in Company

Pengaruh Kepercayaan dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan

Abdul Aziz, afif.abdulaziz@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of trust and teamwork on employee performance through organizational commitment as an intervening variable on CV. Bhagaskara Sinarmulya. The approach used in this research is a quantitative approach. The population in this study were 43 employees. The sampling technique used by the researcher is non-probability sampling with sampling using a saturated sampling technique, with a sample of 43 employees. Analysis using SmartPLS 3.0. The results obtained that teamwork affects employee performance, trust does not affect organizational commitment, teamwork affects organizational commitment, trust has no effect on employee performance through organizational commitment as an Intervening variable, and teamwork has an effect on employee performance through organizational commitment as an Intervening variable

Published date: 2022-10-17 00:00:00

Pendahuluan

Organisasi didirikan dengan satu atau beberapa tujuan utama. Organisasi adalah sekelompok orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama [1]. Organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya, sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama dalam organisasi tersebut [2]. Disamping untuk meraih keuntungan, organisasi juga diharapkan mampu bersaing dalam proses kegiatannya untuk mempertahankan keberlangsungan usahanya. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan usaha-usaha pelaksanaan rangkaian kegiatan yang baik dan tepat. Rangkaian kegiatan ini dilaksanakan oleh manusia sebagai pelaku dan pengendali utama dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang diperlukan dalam sebuah perusahaan adalah kepercayaan. Karyawan akan bekerjasama dengan baik dengan rekan kerjanya apabila fondasi hubungan mereka adalah rasa saling percaya berdasarkan tujuan bersama dan pertemanan yang erat dalam jangka waktu yang lama sehingga nantinya akan berdampak pada peningkatan kinerja [3].

Kepercayaan antar karyawan akan membuat ikatan yang baik dan pastinya akan mempengaruhi kerjasama dalam tim [4]. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama [5]. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Definisi ini memiliki 3 (tiga) komponen [6]. Pertama, dibutuhkan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam sebuah tim memiliki interaksi reguler. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama. Setiap tim maupun individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim dan akan meningkatkan kinerja [6]. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [7]. Kinerja adalah hasilkerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [8].

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan [5]. Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Sebagai definisi yang umum, komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan "loyalitas" karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya [9].

Komitmen mencakup juga keterlibatan kerja. Hal ini disebabkan karena antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi sangat erat hubungannya. Keterlibatan kerja sebagai derajat kemauan untuk menyatukan dirinya dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, kemampuan dan energinya untuk pekerjaan, dan menganggap pekerjaannya sebagai bagian utama dari kehidupannya. Komitmen dari karyawan merupakan sesuatu yang penting. Karena dampaknya antara lain terhadap keterlambatan, ketidakhadiran, keinginan untuk pindah kerja, dan perputaran tenaga kerja. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, maka komitmen karyawan terhadap organisasi diperlukan agar kinerja organisasi dapat lebih efektif sehingga tujuan organisasi terwujud [10]. Sehingga, karyawan dan organisasi harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai komitmen yang dimaksud.

CV. Bhagaskara Sinarmulya adalah perusahaan nasional yang bergerak dibidang jasa dan produk seputar percetakan. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2013 beralamat di jalan Kidemang Singo Mengolo no. 100 desa Sidomulyo, Kecamatan Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. CV. Bhagaskara Sinarmulya memproduksi aneka jenis dan bentuk kemasan dengan bahan kertas dengan kualitas yang sangat baik. Karena itu, beberapa produk ternama memesan kemasan untuk produknya seperti sarung wadimor, maxim dan lain sebagainya. Bisa juga dipesan untuk papper bag yang biasa digunakan di pasar swalayan. Berdasarkan dari visi misinya, CV. Bhagaskara Sinarmulya pastinya bertujuan untuk menjadi perusahaan besar yang membantu konsumen dan memberikan jasa terbaik dalam bermitra. Maka, akan sangat penting bagi CV. Bhagaskara Sinarmulya dalam meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah seringkali karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini tergambar dalam data table produksi karyawan pada tahun 2020 yaitu sebagai berikut.

Bulan	Proses Produksi				Total

	Cetak	Pernis	Laminasi	Plong	Lem	
Januari	283,645	283,344	212,133	197,365	185,340	1,161,827
Februari	355,170	244,134	232,220	210,245	210,430	1,252,199
Maret	380,908	339,442	303,554	310,150	290,776	1,624,830
April	710,655	555,158	650,996	558,945	555,533	3,031,287
Mei	403,210	400,340	415,132	423,533	401,232	2,043,447
Juni	458,555	390,149	428,564	421,901	380,767	1,621,840
Juli	422,154	401,798	398,966	390,077	388,001	2,000,996
Agustus	510,883	490,548	509,787	493,564	459,015	2,463,797
September	397,808	344,171	376,451	388,540	370,690	1,877,660
Oktober	450,122	410,676	432,121	450,232	443,321	2,186,472
November	390,787	314,566	350,711	345,655	380,554	1,782,273
Desember	419,988	396,112	380,787	394,133	377,679	1,968,699

Table 1. Data Produksi Karyawan Tahun 2020 Sumber : CV. Bhagaskara Sinarmulya

Jika dilihat dari data yang terlampir diatas, kinerja karyawan kurang optimal dikarenakan tidak stabilnya hasil produksi yaitu mengalami kenaikan dan penurunan, oleh karena itu penulis mempunyai keinginan untuk meneliti tentang **“Pengaruh Kepercayaan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Bhagaskara Sinarmulya Sidoarjo”**.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif [11]. Lokasi penelitian ini berada di CV. Bhagaskara Sinarmulya, jalan Ki Singomenggolo 100, desa Sidomulyo, Kec. Buduran, Kab. Sidoarjo. Populasi karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya berjumlah 43 karyawan [12]. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 43 karyawan, diambil dengan teknik sampling jenuh. Jenis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Pearson Product*, sementara uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) PLS [13].

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 33 orang sedangkan responden perempuan sebanyak 10 orang. Karakteristik responden berdasarkan usia, untuk yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 2 responden, 25 - 35 tahun sebanyak 15 responden, 36 - 45 tahun sebanyak 24 responden dan lebih dari 45 tahun sebanyak 2 responden.

Dari tingkat pendidikan karyawan paling banyak lulusan SMA yaitu sebanyak 41 responden, dan lulusan SMP 2 responden. Berdasarkan lama bekerja, karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang, karyawan dengan lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 16 orang dan yang lebih dari 3 tahun sebanyak 25 orang.

Deskripsi Tanggapan Responden

Rata-rata penilaian responden terhadap variabel kepercayaan termasuk dalam nilai sangat tinggi dengan nilai sebesar 4. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepercayaan memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan. Hasil penilaian responden terhadap variabel kerja sama tim termasuk dalam nilai sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.256. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan. Hasil penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasi termasuk dalam nilai sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.233. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan. Sedangkan hasil penilaian responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam nilai sangat tinggi dengan nilai sebesar 4.395. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memberikan pengaruh yang sangat tinggi terhadap karyawan.

Skema Model Partial Least Square (PLS)

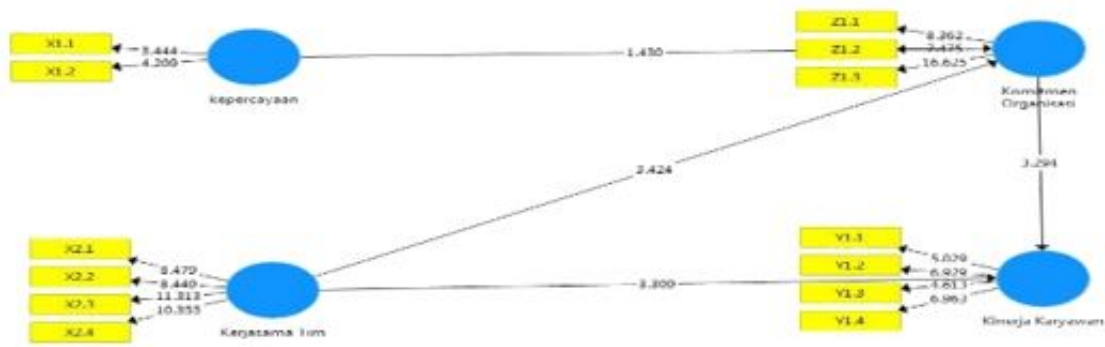


Figure 1. Outer Model Evaluasi Outer Model

Convergen validity

Konstruk	Kode Item	Loading Factor	Kriteria	Keterangan
Kepercayaan (X1)	X1.1	3.715	> 0.5	Valid
	X1.2	3.344	> 0.5	Valid
	Kerjasama Tim (X2)	X2.1	9.275	> 0.5
		X2.2	9.682	> 0.5
		X2.3	24.925	> 0.5
		X2.4	10.156	> 0.5
	Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1		7.544
		Z1.2		6.665
		Z1.3		9.393
		Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	
			Y1.2	
			Y1.3	
			Y1.4	

--	--	--	--	--

Table 2. Hasil Uji Convergent Validity

Berdasarkan nilai loading diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian sudah valid dan telah memenuhi convergent validity atau dinyatakan valid dikarenakan seluruh item memiliki nilai loading di atas 0.5, dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item dari variabel penelitian valid. Sehingga dapat dikatakan item pernyataan tersebut paling mewakili (representative) untuk mengukur setiap konstruk.

Discriminant validity

	Kepercayaan (X1)		Kerjasama Tim (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0,926	-0,171	-0,074	0,081	
X1.2	0,962	-0,165	-0,037	0,112	
X2.1	-0,302	0,764	0,501	0,325	
X2.2	-0,255	0,770	0,509	0,310	
X2.3	-0,052	0,881	0,716	0,356	
X2.4	-0,015	0,758	0,605	0,414	
Y1.1	-0,128	0,356	0,713	0,616	
Y1.2	-0,025	0,450	0,790	0,922	
Y1.3	-0,052	0,881	0,716	0,356	
Y1.4	-0,034	0,496	0,723	0,391	
Z1.1	0,122	0,422	0,692	0,844	
Z1.2	0,142	0,282	0,647	0,870	
Z1.3	-0,025	0,450	0,790	0,922	

Table 3. Cross Loading

Berdasarkan tabel diatas nilai cross loading pada setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa variabel manifest dalam penelitian ini telah tepat menunjukkan variabel latennya dan membuktikan bahwa seluruh item tersebut valid. Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE. Untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Model dari average variance extracted (AVE) mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai (AVE) dengan nilai (>0.5).

AVE		Kriteria	Keterangan
Kepercayaan	0.891	> 0.5	Valid
Kerjasama Tim	0.632	> 0.5	Valid
Komitmen Organisasi	0.774	> 0.5	Valid
Kinerja Karyawan	0.542	> 0.5	Valid

Table 4. Hasil uji Discriminant Validity

Berdasarkan hasil diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil kelima memiliki nilai AVE diatas 0.5 sehingga dapat dikatakan data memiliki discriminant validity yang baik.

Composite reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.934	0.881	Reliabel
X2	0.872	0.806	Reliabel
Z	0.911	0.854	Reliabel
Y	0.826	0.723	Reliabel

Table 5. Konstruk Reliability dan Validity

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan cronbach's Alpha >0.6 ataupun Composite Reliability nilainya >0.7 . oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel -

variabel yang diujikan valid dan juga reliabel, sehingga dapat dilanjutkan menguji model structural.

Evaluasi Inner Model

Uji path coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kepercayaan (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,189	0,160	0,140	1,354	0,176
Kerjasama Tim (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,478	0,512	0,149	3,211	0,001
Kerjasama Tim (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,478	0,514	0,135	3,538	0,000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,599	0,544	0,182	3,290	0,001

Table 6. Path Coefficient

Berdasarkan hasil *path coefficient* pada tabel 4.11 diatas, menunjukkan bahwa ada 3 item yang berpengaruh signifikan terhadap konstruksya dengan nilai t-statistik >1.96 dan p-value <0.05 yaitu kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada 1 item yang tidak berpengaruh pada konstruksya karena nilai t-statistik <1.96 dan p-value >0.05 yaitu kepercayaan terhadap komitmen organisasi.

Uji kebaikan model

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	0,834
Komitmen Organisasi (Z)	0,232	0,193

Table 7. Nilai R-Square

Dari hasil *R-Square* pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,842 dan pada variabel komitmen organisasi adalah 0,232. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepercayaan, kerjasama tim, serta komitmen organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 84%, kemudian variabel kepercayaan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 23%. Dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

H1 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya dan memiliki pengaruh positif signifikan.

Studi empiris menunjukkan bahwa kerjasama tim yang dimiliki karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan karyawan yang memahami peran dan tanggung jawab masing - masing karena saling berkomunikasi dengan baik, sehingga akhirnya timbul rasa antusiasme yang berdampak baik pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usahausaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan [14].

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang membuktikan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [6].

H2 : Kepercayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan [5], bahwa kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

H3 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya dan memiliki pengaruh positif signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim, maka secara langsung karyawan akan menjadi solid dan meningkatkan komitmen mereka pada organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional [10].

H4 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya dan memiliki pengaruh positif signifikan.

Hasil penelitian ini sesuai bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dengan tingkat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan [15].

H5 : Kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan, bahwa kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi [5].

H6 : Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan CV. Bhagaskara Sinarmulya dan memiliki pengaruh positif signifikan.

Hasil penelitian tersebut sesuai bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui melalui komitmen organisasi [5].

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan pada bab bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Kerjasama tim berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Kepercayaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.
6. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

References

1. Ahmad Subhki, Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2013.
2. K. Saefullah, Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenadamedia Group, 2012.
3. P. Praningrum and F. Febrianto, "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tunas Dwipa Matra Kepahiang," Bisma, vol. 13, no. 3, p. 166, 2019, doi: 10.19184/bisma.v13i3.8886.
4. A. Y. Prasetyo, R. A. Sularso, and H. Handriyono, "Pengaruh Kepercayaan Pada Pimpinan, Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember," Bisma, vol. 12, no. 2, p. 182, 2018, doi: 10.19184/bisma.v12i2.7888.
5. Rakhmawati and Darmanto, "Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan kerjasama

- tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus di perum perhutani kesatuan bisnis mandiri industri kayu brumbung satu jawa tengah)," J. media Ekon. dan Manaj., vol. 29, no. 1, pp. 83-96, 2014.
6. F. Siagian, "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon," J. Adm. Educ. Manag., vol. 3, no. 1, pp. 20-26, 2020, doi: 10.31539/alignment.v3i1.1275.
 7. A. F. Eka, H. Sunaryo, and M. K. ABS, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Agro Inti Sejahtera Jember," Ris. Manaj., vol. 1, p. 13, 2019.
 8. Burhanudin Sunyoto, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, 2011.
 9. R. A. Silvy Makhfudho, "Dampak Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," Indones. J. Law Econ. Rev., vol. v5, p. 353, 2019.
 10. Cut Nurul Fathia, Jasman J Ma'ruf, and Sorayanti Utami, "PENGARUH PEMBERDAYAAN KARYAWAN, KERJASAMA TIM, DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI KASUS : PADA KARYAWAN PT. PERTA ARUN GAS DI LHOKSEUMAWE)," J. Magister Manaj., vol. 2 no 3, pp. 306-313, 2018.
 11. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta, 2016.
 12. Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (4th ed.). Bandung: CV. Alfabeta, 2017.
 13. Imam Ghozali, *Partial Least Squares, Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2015.
 14. P. S. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.