

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur

Anisa Oktana Bela ^a, Yosi Yulia ^b, Ramdani Bayu Putra ^{c*}, Hasmaynelis Fitri ^d

^{a,b,c,d} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia.

ABSTRACT

This study aims to determine how big the influence of organizational culture and leadership on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the KUD Sinar Makmur Dharmasraya Office. The research variables are Organizational Culture (X1), Leadership (X2), Employee Performance (Y), and Organizational Commitment (Z). The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires to employees as respondents. The analytical method used is the test of the outer model and the inner model using the SmartPLS 3.0 data processing tool. The results show (a) Organizational Culture has a positive and significant effect on Organizational Commitment of 7.771 with a significant level ($0.000 < 0.05$) (b) Leadership has a positive and insignificant effect on Organizational Commitment of 1.672 with a significant level ($0.067 > 0.05$) (c) Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Performance of 2,321 with a significant level ($0.027 < 0.05$) (d) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, of 12,993 with a significant level ($0.000 < 0.05$) (e) Organizational Commitment has a positive effect and not significant to Employee Performance of 2,095 with a significant level ($0.049 < 0.05$) (f) Organizational Culture has a positive and insignificant effect on Employee Performance through Organizational Commitment of 1.883 with a significant level ($0.070 > 0.05$) (g) Leadership positive and insignificant effect on Employee Performance Through Organizational Commitment r 1.486 with a significant level ($0.162 > 0.05$). Based on the results of this study, it is expected that KUD Sinar Makmur Dharmasraya employees can improve their performance by improving leadership, and increasing organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor KUD Sinar Makmur Dharmasraya. Variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kinerja Pegawai (Y), dan Komitmen Organisasi (Z). Metode pengumpulan data melalui survei dan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah uji outer model dan inner model menggunakan alat pengolahan data SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan (a) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Sebesar 7,771 dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) (b) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Sebesar 1,672 dengan tingkat signifikansi ($0,067 > 0,05$) (c) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Sebesar 2,321 dengan tingkat signifikansi ($0,027 < 0,05$) (d) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sebesar 12,993 dengan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) (e) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2,095 dengan tingkat signifikansi ($0,049 < 0,05$) (f) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebesar 1,883 dengan tingkat signifikansi ($0,070 > 0,05$) (g) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebesar 1,486 dengan tingkat signifikansi ($0,162 > 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan karyawan KUD Sinar Makmur Dharmasraya dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara memperbaiki kepemimpinan, dan meningkatkan komitmen organisasi.

ARTICLE HISTORY

Received 12 April 2022

Accepted 30 May 2022

KEYWORDS

Organizational Culture;
Leadership; Employee
Performance; Organizational
Commitment.

KATA KUNCI

Budaya Organisasi;
Kepemimpinan; Kinerja Pegawai;
Komitmen Organisasi.

1. Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang saat ini berkembang dengan begitu pesatnya. Semua itu dikembangkan dengan tujuan untuk memberikan kemudahan bagi manusia dalam melaksanakan tugas dan kepentingannya. Keberhasilan pada sebuah organisasi/perusahaan sangatlah ditentukan dari kualitas seorang dalam bekerja. Dalam melakukan sebuah pekerjaan dampak dari sebuah lingkungan juga sangat berpengaruh dan tentu mereka harus dapat bisa menyikapinya fenomena-fenomena apa saja yang nantinya akan ditimbulkan. Peran dari sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi sangat mengarah pada bagaimana supaya mereka mampu dan dapat mengembangkan sebuah potensi sumber daya manusia yang unggul dan kreatif disamping meningkatnya efektifitas sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia yang dipandang sangat berpengaruh sangat penting.

KUD Sinar Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ekonomi dimana usahanya yaitu menampung dan menjual belikan buah kelapa sawit, bukan hanya itu kud sinar makmur juga menyediakan koperasi simpan pinjam serta jual beli bahan pokok yang dibutuhkan dalam sehari hari. Terdapat berpuluhan puluh hektar sait yang dikelola oleh kud sinar makmur tersebut. Dan memberi peluang pekerjaan bagi yang sedang tidak memiliki pekerjaan, disamping itu perusahaan ini juga memudahkan masyarakat agar tidak lagi untuk datang ke lokasi kebun melainkan hanya datang ke koperasi untuk mengambil hasil dari kebunya.

Pada tahun 2017-2021 KUD Sinar Makmur berjalan seperti pasang surut, baik usaha maupun organisasi, secara umum dan khususnya desa telaga biru yang sekarang menjadi kenagarian Koto Ranah Kecamatan Koto Besar kab. Dharmasraya provinsi Sumatera Barat, Melihat kondisi yang demikian pemerintah daerah menanggapi, menyikapi dan mencari solusi hingga jalan keluar supaya warga transmigrasi tidak meninggalkan rumah dan menjual tanah pertaniannya tersebut, dicarilah investor sebagai bapak angkat dan bank sebagai penyandang dananya serta KUD sinar makmur wakil dari anggota/petani sebagai debitor dari proses tersebut maka ditanamillah lahan masyarakat anggota KUD sinar makmur dengan kelapa sawit. maka pada saat inilah masyarakat sittigung IV secara umum dan anggota KUD sinar makmur khususnya sudah mempunyai ekonomi yang sudah cukup baik dan telah banyak membangun kebun kelapa sawit secara swadaya dengan luas sampai akhir tahun 2021 seluas 3.000 Ha. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan KUD SINAR MAKMUR Tahun 2017-2021.

Tabel 1. Jumlah Karyawan KUD Sinar Makmur

Tahun	Staf	Pengawas	Gudang	Jumlah
2017	25	10	13	48
2018	27	10	14	51
2019	23	12	12	47
2020	25	13	12	50
2021	23	10	13	46

Sumber : data KUD Sinar Makmur Dharmasraya

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa total jumlah karyawan setiap tahunnya berubah, dari tahun 2017 terdapat 48 orang karyawan yang bekerja pada KUD Sinar Makmr, pada tahun 2018 terjadi kenaikan jumlah karyawan menjadi 51 orang karyawan, dan ditahun 2019 mengalami penurunan jumlah karyawan menjadi 47 orang, namun kembali bertambah ditahun 2020 menjadi 50 orang karyawan, dan turun kembali di tahun 2021 menjadi 46 oarang karyawan yang bekerja di KUD Sinar Makmur. Adapun alasan kenapa terjadi kenaikan dan penurunan karyawan pada KUD Sinar Makmur yaitu adanya promosi jabatan dan demosi jabatan dengan syarat pindah

ke anak perusahaan lainnya, karyawan yang tutup usia saat bekerja, mengundurkan diri, dan ada masalah lainya.

Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut beberapa ahli, seperti yang diungkapkan oleh Wibowo, (2019) dalam Putra, (2016). Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja diperlukan oleh organisasi sebagai alat yang berguna untuk mencapai tujuan yang akan dicapai oleh organisasi, disamping itu kinerja juga digunakan untuk menilai dan menentukan besarnya kontribusi atau imbalan yang akan diberikan oleh organisasi terhadap pegawai. Menurut Mangkunegara, (2011) dalam (Fitri, 2021), kinerja Merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Erlangga, (2021) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan (beliefs), asumsi, atau norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasinya. Selanjutnya Kepemimpinan adalah proses pemberdayaan kepercayaan dan mengajarkan orang lain untuk menggunakan seluruh kemampuannya dengan menyingkirkan kepercayaan yang membatasi mereka dikutip dari buku Kepemimpinan Simamora, (2018). Menurut Robbins, (2018:100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendeklasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecendrungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

2. Metode

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif menurut Sugiyono (2015:35), yaitu untuk mendapatkan informasi yang luas tetapi tidak mendalam. Bila populasi terlalu luas maka penelitian dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang di pengaruh). Hubungan yang terjadi yaitu asimetris, dimana variabel bebas adalah Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan KUD Sinar Makmur di Dharmasraya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan dari Karyawan KUD Sinar Makmur yang berjumlah 46 Karyawan. Dan untuk sample setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpilih memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sample atau untuk memiliki populasi. Sample untuk penelitian di kantor KUD Sinar Makmur berjumlah 39 Karyawan. Untuk memudahkan kita dalam memahami dan membahas variable-variabel yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yang akan dibahas selanjutnya, varibel-varibel yang akan dibahas terdapat empat varibel penelitian yaitu Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan (X2), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z). Berikut uraian definisi operasional variabel penelitian :

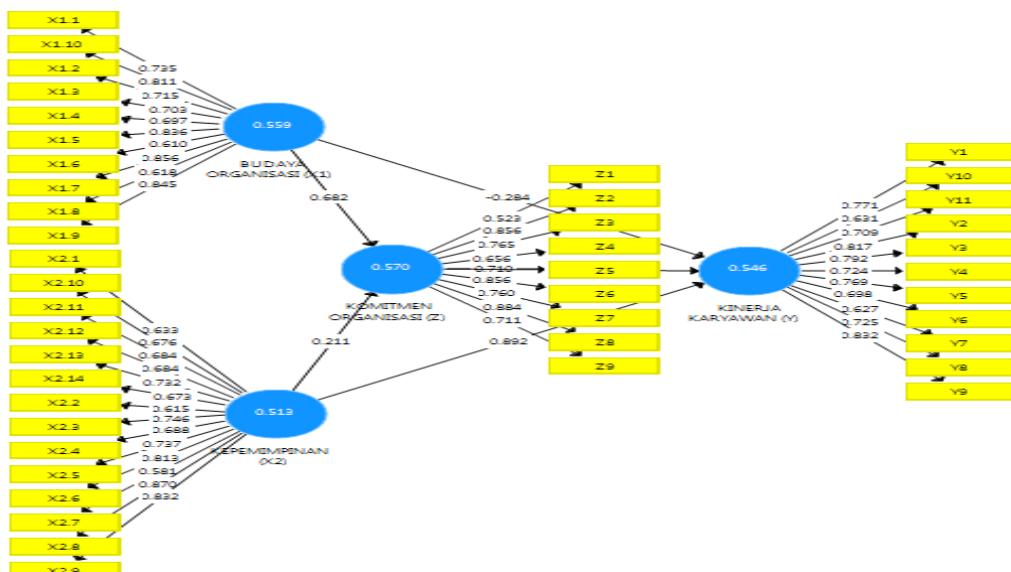
- 1) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibeberkan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu, (a) Kualitas, (b) Kuantitas, (c) Tanggung Jawab, (d) Pelaksanaan Tugas.
- 2) Budaya organisasi memiliki banyak ciri, sifat dan karakteristik yang dikemukakan oleh Judge, (2017) ada tujuh Dimensi primer yang secara bersama-sama

- menangkap hakikat budaya organisasi yaitu, (a) Inovasi dan pengambilan risiko (b) Memperhatikan detail , (c) Orientasi pada hasil, (d) Orientasi pada orang, (e) Orientasi pada tim , (f) Stabilitas.
- 3) Menurut Wijono, (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memotifasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dikutip dari buku Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi.
 - 4) Menurut Robbins, (2018:100) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendeklegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecendrungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan menggunakan program *Partial Least Square (PLS)*. Menurut Harahap, (2018) SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (*structural model*) dan analisis jalur (*path analysis*). SEM merupakan suatu metode analisis *statistik multivariat*. *Structural Equation Modeling (SEM)* adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor. Disisi lain disebut juga *Path Analysis* atau *Confirmatory factor Analysis*, karena keduanya merupakan jenis-jenis khusus dari SEM. Hubungan tersebut dapat dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa varibel independent.

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil pengujian data dengan SmartPLS :



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 2. Result For Inner Weights

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Value	Keterangan
Budaya Organisasi ->				Diterima
Komitmen Organisasi	0,682	7,771	0,000	
Kepemimpinan ->				Tidak Diterima
Komitmen Organisasi	0,211	1,672	0,067	
Budaya Organisasi ->				Diterima
Kinerja Karyawan	0,284	2,321	0,027	
Kepemimpinan ->				Diterima
Kinerja Karyawan	0,892	12,993	0,000	
Komitmen Organisasi ->				Diterima
Kinerja Pegawai	0,271	2,095	0,049	

Sumber : Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung SmartPLS 3.0, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.23 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis Kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Analisis pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 7,771 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). dengan demikian Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik lingkungan dan komunikasi antar karyawan dapat memberikan efek yang positif dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Muhammad Ras Muis, J Jufrizien, 2018) pengaruh positif dan signifikan Budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Selanjutnya penelitian ini sejalah dengan penelitian (Putu Ayu Prabayanthi, 2018) adanya pengaruh signifikan Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi pada auditor internal inspektorat kota Bali.

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil Analisis pengaruh positif dan tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 1,672 lebih besar dari t-tabel 1.96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,067 > 0,05$). dengan demikian Ho diterima dan H2 ditolak yang berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Hal ini karenakan dalam memimpin masih terdapatnya kurang aktif dan hubungan antar karyawan dengan baik sehingga terjadinya ketidaksinkronan antar karyawan satu sama lain. Hasil Penelitian ini sejalah dengan penelitian (Ode, 2019) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak sejalah dengan penelitian (Dewi Nurdiana, 2020) adanya pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi PT. Indomarco.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis pengaruh positif yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 2,321 lebih besar dari

t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,027 < 0,05$). dengan demikian Ho ditolak dan H3 diterima yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dengan ini dapat disimpulkan semakin tingginya budaya antar karyawan dapat meningkatnya kinerja karyawan dengan baik kedepannya dan meningkatkan hasil kerja yang baik. Hasil Penelitian ini sejalah dengan penelitian (Wicaksono, 2019) adanya pengaruh positif dan signifikan dari Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas komunikasi dan informatikan Bandung.

4) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 12,993 lebih besar dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$). dengan demikian Ho ditolak dan H4 diterima yang berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya pemimpin yang mampu memimpin dan sebagai atas yang bisa memberikan ide serta perubahan yang baik terhadap bahawannya dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan begitupun sebaiknya, jadi seorang pemimpin buka hanya sekedar memimpin tetapi juga membimbingan bawahannya.

Hasil Penelitian ini sejalah dengan penelitian (Trenggono Widodo,2018) terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. Dan juga penelitian ini sejalah dengan penelitian (Profita, 2017) adanya pengaruh secara signifikan terhadap kienra pegawai Pemerintah Desa Kabupaten Lumajang (PEMDES).

5) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 2,095 lebih Kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,049 < 0,05$). dengan demikian Ho ditolak dan H5 diterima yang berarti Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor KUD Sinar Makmur. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya pemahaman terhadap strukturaal dan jabdeck dalam bekerja menjadi hal utama dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dan sesuai dengan tujuan serta porsinya.

Hasil Penelitian ini sejalah dengan penelitian (Nurun Inayah, 2016) adanya pengaruh yang signifikan secara simultan anatara Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kopontren Uspps Ausath. Serta penelitian ini sejalah dengan penelitian (Bagus Tian Nurjaman, 2017) adanya pengaruh signifikan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Dinas Pemudan dan Olahraga Kota Bandung.

6) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil Analisis pengaruh positif yang tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 1,883 lebih Kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,070 > 0,05$). dengan demikian Ho diterima dan H6 ditolak yang berarti Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pingky Era Megawati, 2019) terdapat pengaruh tidak signifikan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi. Namun peelitian ini tidak sejalan dengan penelitian

(Elzhara Eki Kusuma Wardhani, 2017) terdapat pengaruh signifikan dari Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi.

7) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi

Hasil Analisis pengaruh positif yang tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur. Dimana t-hitung 1,486 lebih Kecil dari t-tabel 1,96 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,162 > 0,05$). dengan demikian Ho diterima dan H7 ditolak yang berarti Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Kantor KUD Sinar Makmur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi Nurdiana, 2020) adanya pengaruh tidak signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui Komitmen organisasi. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Saragih & Simarmata, 2017) adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen organisas parsial.

Dari hasil penelitian yang didapatkan semua variabel terdapat nilai tertinggi dan terendah pada variabel Kinerja Karyawan, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Komitmen organisasi. Dimana untuk nilai tertinggi pada Kinerja Karyawan nilai tertinggi terdapat pada indikator Pelaksanaan tugas pada item pertanyaan Y9 dengan nilai 0,832 "Saya menyelesaikan tugas tepat waktu". Pada variabel Budaya organisasi nilai tertinggi terdapat pada indikator Kecerdasan emosi pada item pertanyaan X1.7 dengan nilai 0,856 "Organisasi saya selalu mendengarkan saran dan kritik untuk sesama karyawan". Pada variabel Kepemimpinan nilai tertinggi terdapat pada indikator *Providing security* pada item pertanyaan X2.8 dengan nilai 0,870 "Pimpinan saya selalu tegaskan adil dalam mengambil keputusan". Pada variabel Komitmen organisasi nilai tertinggi terdapat pada indikator Komitmen *normative* pada item pertanyaan Z.8 dengan nilai 0,884 "Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi perusahaan ini". Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya Kantor KUD Sinar Makmur dapat meningkatkan Kinerja karyawan melalui Peninjauan Pelaksanaan tugas terhadap karyawan, Kecerdasan emosi, *Providing security*, dan Komitmen *normative* serta perusahaan perlunya memberikan wadah kepada karyawan dalam mengembangkan potensi dengan fasilitas dalam menunjang pekerjaan kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Kemudian hal-hal yang perlu menjadi perhatian perusahaan adalah pada variabel Kinerja Karyawan yaitu indikator Tanggung jawab pada item pertanyaan Y.7 dengan nilai 0,627 "Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya". pada variabel Budaya organisasi yaitu indikator Kemampuan dalam pengawasan pada item pertanyaan X1.6 dengan nilai 0,610 "Organisasi berupaya menjaga hubungan saya dengan rekan kerja pada anggota team". pada variabel Kepemimpinan yaitu indikator *Providing security* pada item pertanyaan X2.7 dengan nilai 0,581 "Pemimpin saya selalu mengambil keputusan melalui musyawarah". pada variabel Komitme organisasi yaitu indikator Komitmen *Affective* pada item pertanyaan Z.1 dengan nilai 0,523 "Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya diperusahaan ini". Dapat disimpulkan bahwa Kantor KUD Sinar Makmur perlu memperhatikan lagi kinerja Karyawan melalui Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, Budaya organisasi melalui Kemampuan dalam pengawasan, Kepemimpinan melalui *Providing security*, dan komitmen organisasi melalui Komitmen *Affective*, serta perusahaan harus memperhatikan dari aktivitas maupun kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih maksimal.

4. Kesimpulan

- 1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
- 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 5) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 6) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.
- 7) Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening.

Referensi

- Erlangga, D. M. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatra Utara*. 6.
- Fitri, H. (2021). Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citezenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 485–512. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.447>.
- Judge, R. &. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Arum Darmawati, Lina Nur Hidayati, & Dyna Herlina S. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 10–17.
- MANGKUNEGARA. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (*Bisnis Dan Manajemen*), 5(2), 120. DOI: <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>.
- Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, M. F. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kerta Rasaja Raya*. 14–33.
- Nurjaman, B. T. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dunggingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. DOI: <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>.
- Ode. (2019). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru Sd. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 34–43. DOI: <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>.

- Prabayanthi, P. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja (Studi pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 140–147.
- Profita, D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Putra, R. B. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal Dan Organizational Citizenship Behaviors Sebagai Variabel Anteseden. *Jurnal Praktik Bisnis*, 5(1), 95–110.
- Robbins. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening*.
- Simamora. (2018). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. 1(3), 82–91.
- Simarmata, S. &. (2017). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 955–964.
- Wibowo. (2019). *Kepemimpinan dalam Innovative Governance*. 1–7. <http://blog.ub.ac.id/zafirarizki/files/2019/12/jurnal-kepemimpinan.pdf>.
- Wicaksono, D. R. (2019). Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.