

Pengaruh Organization Pried,
Komitmen Organisasi,
Transformational Leadership
Terhadap Kepuasan Kerja Dan
Kinerja Karyawan Pada PT
Virama Karya (Persero) Cabang
Jawa Timur

by Mohamad Ma'ruf

Submission date: 16-Aug-2022 05:58AM (UTC-0400)

Submission ID: 1883148044

File name: IJEBMR_Ma_ruf_Rev_1_15082022._Indo.docx (119.04K)

Word count: 4032

Character count: 27083

Pengaruh Organization Pried, Komitmen Organisasi, Transformational Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur

Mohamad Ma'ruf¹, Slamet Riyadi², I Dewa Ketut Raka Ardiana³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

doi: 10.51505/ijebmr.2022.6801 URL: <http://dx.doi.org/1051505/ijebmr.2022.6801>

Abstrak

Persaingan ketat yang tidak dapat disangkal ini mengharapakan organisasi untuk memilih untuk memenangkan oposisi dengan berfokus pada sejauh mana sifat sumber daya manusia (terutama karyawan) mempengaruhi kinerja. Manajemen sumber daya manusia memiliki dua tolok ukur, kepuasan kerja dan kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Organization Pried, Organizational Commitment, dan Transformational Leadership terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan metode survey. Populasi sampel adalah 87 karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur. Metode pengumpulan data terdiri dari metode angket atau angket. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Organization Pride tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, tetapi Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan; sedangkan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kebanggaan Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pengantar

Ketatnya persaingan yang terjadi dalam perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari. Perusahaan saling bersaing dalam memberikan produk atau jasa yang maksimal kepada konsumen. Perusahaan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif agar produk yang dihasilkan mampu menarik konsumen untuk melakukan pembelian, karena konsumen saat ini kritis dan cerdas dalam memilih produk mana yang mereka butuhkan dan seberapa berguna bagi mereka (Yunida, 2017). Berdasarkan tuntutan tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang unggul terutama pada sumber daya manusia (karyawan).

Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). SDM selalu melekat pada sumber daya setiap organisasi sebagai penentu keberadaan dan perannya dalam membantu pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. SDM memiliki berbagai fungsi, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pembelian, pengembangan, kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemecatan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan (Sirait, 2006:5).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat diperoleh pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya (Sedarmayanti, 2010). Menurut Silalahi (2013), kinerja pegawai adalah tingkat prestasi yang dicapai oleh kerja individu (karyawan) sebagai hasil usaha atau usaha atau hasil akhir dari suatu kegiatan. Kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kebanggaan pada organisasi, komitmen, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Menurut penelitian Widyanti et al., (2020) menunjukkan bahwa kebanggaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Penelitian Cahyani, et al., (2020) dan Irwansyah et al., (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. pengaruh mediasi antara Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Berbeda dengan penelitian Suprayitno dkk (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan, penelitian Irwansyah dkk (2021) mengungkapkan bahwa kinerja tidak berpengaruh signifikan, tetapi memiliki efek parsial. terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh mediasi yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pried Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”

2. Tinjauan Teoretis

2.1. Organisasi Pried

Istilah Organization Pried (OP) yang berarti “kebanggaan organisasi” berlaku untuk karyawan yang mengekspresikan perasaan positif dan kuat selama bekerja untuk organisasi dengan reputasi baik dan rekam jejak yang kuat (Mischkind; Widyanti et al., 2020) . Kebanggaan organisasi sangat berharga bagi perusahaan karena merupakan motivator intrinsik bagi karyawan yang mempengaruhi karakteristik dan perilaku karyawan (Arifin, 2019) . Namun, menurut Tracy dan Robins; Arifin (2019) bahwa kebanggaan secara tradisional dikaitkan dengan perasaan bahagia yang bermakna, artinya kebanggaan memiliki konsekuensi bagi perilaku individu.

2.2. Komitmen Organisasional

Pada hakikatnya pengertian komitmen organisasi memiliki perbedaan, tergantung dari sudut pandang mana kita melihat masalah komitmen organisasi, tetapi tujuan dari komitmen organisasi adalah sama. Komitmen dalam organisasi merupakan hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi dan telah diakui sebagai sikap kerja. yang multidimensi (Meyer & Allen; Sukrajap, 2016

:26)

Komitmen sering dikaitkan dengan situasi di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

2.3. Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan berasal dari kata lead yang mengandung dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata memimpin mengandung arti mengarahkan, mengendalikan, membina dan mengatur, membimbing dan juga menunjukkan atau mempengaruhi. Kepemimpinan adalah kekuatan untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mengarahkan orang lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin jika memiliki pengikut atau bawahan. Bawahan ini dapat diminta untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan bersama yang telah dilaksanakan (Azizah et al., 2019). Salah satu jenis kepemimpinan yang berkembang saat ini adalah kepemimpinan transformasional.

2.4. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Chasanah; Nurdiansyah dkk., (2020 :156) meliputi evaluatif, afektif, dan respon atau respon sikap. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang ceria atau emosi yang baik yang berasal dari suatu penilaian pekerjaan. Sementara itu Grieshaber dkk; Arifin et al., (2019 :1218) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai aspek yang disukai atau tidak disukai karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja juga diartikan sebagai ekspresi perasaan dan perilaku emosional atas suatu pekerjaan. Namun, perasaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seperti gaji, berbagai jenis tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, dan lain-lain.

2.5. Kinerja karyawan

Menurut Sulastri et al., (2017) ; Cahyandani, (2021), kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dijadikan sebagai dasar untuk menilai pegawai atau organisasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Dimana Purba & Gunawan, (2018) ; Cahyandani, (2021), kinerja adalah gambaran sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan operasinya untuk mencapai tujuan, sasaran, sasaran, visi, dan misi organisasi. Tidak hanya itu, kinerja juga berarti kualitas dan kuantitas kerja atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : *Organization Pried* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.

- H3 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.
- H4 : *Organization Pried* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.
- H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.
- H6 : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.
- H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.

3. Metode penelitian

3.1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Alasan utama menggunakan explanatory research berkaitan dengan pilihan hipotesis. Penulis berharap dapat menggunakan pengujian hipotesis untuk menjelaskan pengaruh antara masing-masing atau semua variabel independen dan dependen, dan untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) , populasi adalah bidang umum yang terdiri dari objek atau subjek dengan sifat dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi sasaran penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya setara dengan 87 orang. Salah satu jenis teknik pengambilan sampel dari non-probability sampling adalah dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel yang digunakan sebanyak 87 karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.

3.3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari metode angket atau angket. Kuesioner yang digunakan disini menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap responden dalam menanggapi pertanyaan atau permasalahan yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam suatu penelitian (Sarwono, 2012:72) .

3.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang dipilih untuk menganalisis data dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program Partial Least Square (PLS). Menurut Ghozali (2012) perhitungan dilakukan dengan menggunakan alat SmartPLS Ver 3.28, karena berbentuk multi lajur dan model yang digunakan bersifat reflektif.

Model penilaian PLS dijalankan dengan mengevaluasi model inner dan outer. Model luar digunakan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas model, dan model dalam digunakan untuk mendapatkan hubungan antar variabel laten.

4. Analisis dan Diskusi

4.1. Uji Outer Model

Model luar sering juga disebut (outer relation atau model pengukuran) menentukan hubungan antara variabel yang diteliti dan indikatornya.

1. Convergen Validity

Variabel Organization Pride (X1) yang diukur dengan 5 item dinyatakan valid sebagai alat ukur konstruk, karena nilai validitas konvergen diatas 0,5. Variabel Komitmen Organisasi (X2) yang diukur dengan 6 item dinyatakan valid sebagai alat ukur konstruk, karena nilai validitas konvergen diatas 0,5. Variabel Kepemimpinan Transformasional (X3) yang diukur dengan 10 item dinyatakan valid sebagai alat ukur konstruk, karena nilai validitas konvergen diatas 0,5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) yang diukur dengan 3 item pengukuran secara keseluruhan memiliki nilai validitas konvergen diatas 0,5, maka 3 item pengukuran yang mengukur Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid sebagai alat ukur untuk konstruk. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diukur dengan 5 item pengukuran secara keseluruhan memiliki nilai validitas konvergen diatas 0,5, maka 5 item pengukuran yang mengukur kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur untuk konstruk.

2. Discriminant Validity

Nilai cross loadings pada semua konstruk penyusunnya dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstruk harus lebih tinggi dari nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik karena nilai AVE > 0,5. Artinya semua variabel konstruk dinyatakan reliabel.

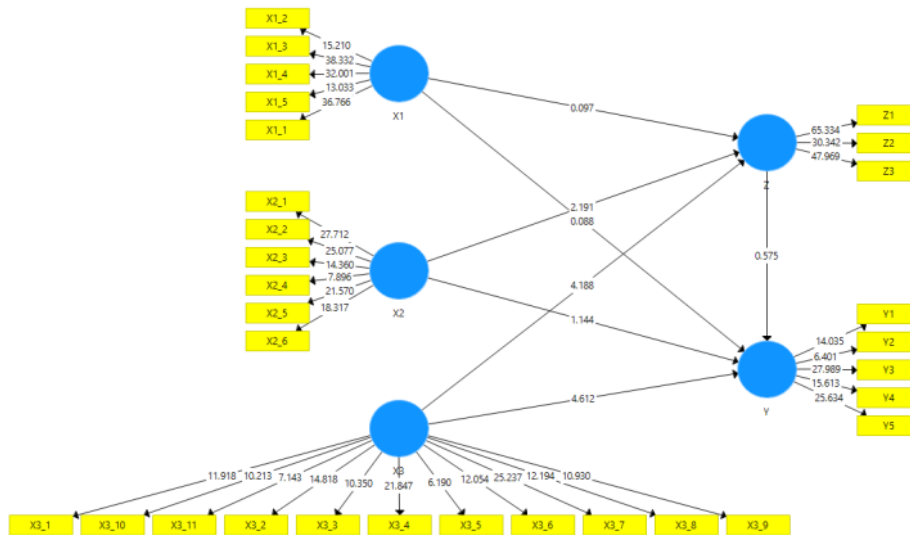
4. Alpha Cronbach

Nilai cronbach alpha masing-masing variabel penelitian adalah > 0,60. Dengan demikian hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian telah memenuhi syarat nilai cronbach alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

5. Composite Reliability

Berdasarkan Tabel 5.14 dijelaskan bahwa dari ketentuan composite reliability dinyatakan bahwa semua konstruk yang diteliti memenuhi kriteria composite reliability, sehingga setiap konstruk dapat diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa secara komposit semua variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel/konstruk laten yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.2. Uji Inner Model



Gambar 2. Model Penelitian PLS

Hasil nilai inner weight pada Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa Customer Loyalty dipengaruhi oleh Support Services Relationship Quality, sedangkan Repurchase Intention dipengaruhi oleh Product Quality, Store Atmosphere, dan Customer Loyalty yang ditunjukkan pada persamaan berikut.

$$Z = 0,097 X1 + 2,191 X2 + 4,188 X3$$

$$Y = 0,088 X1 + 1,144 X2 + 4,612 X3 + 0,575 Z$$

4.2.1. Uji hipotesis

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli	Rata-rata sampel	Standar Deviasi	T-Statistik
Kebanggaan Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,014	0,009	0,149	0,097
Komitmen Organisasi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,208	0,205	0,095	2,191
Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,659	0,667	0,157	4,188
Kebanggaan Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,013	0,034	0,152	0,088
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,121	0,114	1,144

	Sampel Asli	Rata-rata sampel	Standar Deviasi	T-Statistik
Kepemimpinan Transformasional (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,699	0,689	0,152	4,612
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,073	0,073	0,127	0,575

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, dapat diartikan bahwa:

1. Organization Pride no berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, diketahui dari nilai T statistik sebesar 0,097 yang berarti lebih kecil dari cut off point sebesar 1,96
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, diketahui dari nilai T statistik sebesar 2,191 yang berarti lebih besar dari cut off point sebesar 1,96.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, diketahui dari nilai T statistik sebesar 4,188 yang berarti lebih besar dari cut off point sebesar 1,96.
4. Organization Pride tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, hal ini diketahui dari nilai T statistik sebesar 0,088 yang berarti lebih kecil dari cut off point sebesar 1,96
5. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, diketahui dari nilai T statistik sebesar 1,144 yang berarti lebih kecil dari cut off point sebesar 1,96.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, diketahui dari nilai T statistik sebesar 4,612 yang berarti lebih besar dari cut off point sebesar 1,96.
7. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui dari nilai T statistik sebesar 0,575 yang berarti lebih kecil dari cut off point sebesar 1,96.

4.2.2. Pengujian Model Struktural (Model Dalam)

Berdasarkan hasil nilai R² diketahui bahwa variabel independen yaitu Organization Pride, Organizational Commitment dan Transformational Leadership yang berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja pada model struktural memiliki nilai R² sebesar 0,698 yang menunjukkan bahwa model tersebut “moderat”. Sedangkan variabel Free Organization Pride, Organizational Commitment, Transformational Leadership dan Job Satisfaction yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan pada model struktural memiliki nilai R² sebesar 0,759 yang juga menunjukkan bahwa model tersebut “Kuat”. Kesesuaian model struktur dapat dilihat dari Q², sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R1) * (1 - R2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,698) * (1 - 0,759)] = 1 - [(0,302) * (0,241)] \\
 &= 1 - [0,072] = 0,927
 \end{aligned}$$

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Organization Pride terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Organization Pride tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistiknya sebesar 0,097 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi tidak dapat dibentuk melalui adanya Organization Pride yang baik.

Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Ada pengaruh Organization Pride terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa Organization Pride memiliki peran penting dalam membentuk Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang membuktikan bahwa Organization Pride berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka akan semakin baik pula Kebanggaan Organisasi Karyawan

4.3.2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistiknya sebesar 2,191, yang berarti lebih besar dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat dibentuk melalui komitmen organisasi yang baik. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, terbukti bahwa Komitmen Organisasi memiliki peran penting dalam membentuk Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari hasil pengujian hipotesis yang terbukti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka akan semakin mendorong peningkatan Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian jika PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan, maka sangat penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk meningkatkan Komitmen Organisasi menjadi lebih baik.

4.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistic sebesar 4,188 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja yang tinggi dapat dibentuk melalui Kepemimpinan Transformasional yang baik. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Ada pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional berperan dalam membentuk Kepuasan Kerja. Hal ini kemudian dibuktikan melalui adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin mampu meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan. Dengan demikian, jika PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin memiliki karyawan dengan Tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, sehingga sangat penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk meningkatkan kualitas Kepemimpinan Transformasional.

4.3.4. Pengaruh *Organizational Pride* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa *Organizational Pride* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistic sebesar 0,088 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat dibentuk melalui *Organizational Pride* yang baik. Dengan demikian hipotesis keempat yang berbunyi “Ada pengaruh Kebanggaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa *Organizational Pride* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hubungan searah atau positif antara *Organizational Pride* dengan Kinerja Karyawan secara signifikan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik *Organizational Pride* maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Dengan demikian jika PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin memperoleh kinerja pegawai yang tinggi, hal ini penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk meningkatkan Kebanggaan Organisasi.

4.3.5. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistic sebesar 1,144 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi tidak dapat dibentuk melalui komitmen organisasi yang tinggi. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi “Ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Komitmen Organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Dengan demikian jika PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin meningkatkan Kinerja Pegawai, maka sangat penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk memperhatikan tingkat Komitmen Organisasi.

4.3.6. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistic sebesar 4,612 yang berarti lebih besar dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tinggi dapat dibentuk melalui kepemimpinan transformasional yang tinggi. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi “Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Kepemimpinan Transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis

yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin tinggi pula Kinerja Pegawainya. Dengan demikian jika PT.Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin meningkatkan Kinerja Pegawai, maka sangat penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk memperhatikan tingkat kepemimpinan Transformasional.

4.3.7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur, karena nilai T statistic sebesar 0,575 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi tidak dapat dibentuk melalui kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian hipotesis kelima yang berbunyi “Ada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur”, dinyatakan tidak diterima dan tidak terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa Kepuasan Kerja berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis yang menemukan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian jika PT.Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur ingin meningkatkan Kinerja Pegawai, maka sangat penting bagi PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Organization Pride berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
4. Organization Pride berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, disarankan agar PT. Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur untuk memperhatikan kebanggaan organisasi, komitmen organisasi dan kepemimpinan

transformasional agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Penghargaan

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada dosen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya atas dukungan yang diberikan dalam penulisan karya penelitian ini.

Referensi

- Arifin, Z., Fiernaningsih, N., Nimran, U., & Rahardjo, K. (2019). Apakah keseimbangan kehidupan kerja, kebanggaan organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi niat untuk pergi? *Jurnal Internasional Teknologi dan Rekayasa Terbaru* , 8 (3), 1217–1223. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6254.098319>
- Arifin Zainal. (2019). *Evaluasi Program Teori* . PT Remaja Rosda Karya.
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Ekulibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* , 15 (2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Cahyandani, PT (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 9 (1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- Cahyani, RA, Sundari, O., & Johnson, dongoran. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga). *Jurnal Ecobis Dewantara* , 3 (1).
- Ghozali, I. (2012). *Partial Least Square : Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irwansyah, I., Hartanto, DA, & Ghalib, S. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Hotel Aston Banua). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* , 10 (1), 37. <https://doi.org/10.20527/jbp.v10i1.9952>
- Kraemer, T. dan G. (2014). *Bagaimana Kebanggaan Organisasi dan Kelelahan Emosional Menjelaskan Niat Perputaran di Call Center* . 25 .
- nakal. (1998). *Aset Perusahaan Tersembunyi* .
- Nurdiansyah, R., Mariam, S., Ameido, MA, & Ramli, AH (2020). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Tinjauan Bisnis dan Kewirausahaan* , 20 (2), 153. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Purba, CB, & Gunawan, PN (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pemeriksaan Titis Sampurna.

Jurnal Studi Bisnis dan Manajemen Saudi (SJBMS) , 11 (2), 629–640.
<https://doi.org/10.21276/sjbms.2018.3.6.4>

- Sarwono, J. (2012). *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS): Tuntunan Praktis dalam Harapan Skripsi* . Elex Media Komputindo.
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen* (kedua). PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D* (edisi ke-3). Alfabeta.
- Sukrajap, MA (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. *Jurnal Psikologi* , 12 (September), 22–45.
- Sulastri, E., Ghalib, S., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi , Dan Tujuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* , 6 (1).
- Suprayitno, Rohadi, D., & Suseno, YD (2020). Pengaruh Kompensasi dan Hidup Transformasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kerja sebagai Variabel Intervensi pada Pegawai Dinas Lingkungan Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* , 14 (1), 29–42.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Kencana.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen* . Alfabeta.
- Widyanti, R., Irahmani, G., & Ratna, S. (2020). Organisasi J Ustice dan O Organisasi P Ride To. *Jurnal Universitas Jiaotong Barat Daya* , 55 (3).

Pengaruh Organization Pried, Komitmen Organisasi, Transformational Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	4%
2	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	3%
3	core.ac.uk Internet Source	3%
4	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 3%

Exclude bibliography On

Pengaruh Organization Pried, Komitmen Organisasi, Transformational Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Virama Karya (Persero) Cabang Jawa Timur

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12
