

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MEGA SYARIAH DI
SURABAYA JEMURSARI
SALSABILLA ANASTASIA BALQIS**

NIM : 17210978

MANAJEMEN, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak

Sektor Perbankan memainkan kedudukan pokok selaku sumber pembiayaan untuk lembaga perantara keuangan. Mengingat pentingnya kedudukan peranan bank dalam melayani masyarakat untuk penuhi kebutuhan transaksi keuangan, bank wajib memiliki pegawai yang kompeten serta kinerja yang baik. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif pada seluruh pegawai Bank Mega Syariah di Jemursari Surabaya yang berjumlah 32 orang dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memberi pengaruh simultan pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari, Komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari, Komitmen organisasi memberi pengaruh dominan pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

The banking sector plays a key position as a source of financing for financial intermediary institutions. Given the importance of the position of the bank's role in serving the community to meet the needs of financial transactions, banks are required to have competent employees and good performance. The purpose of this study was conducted to test and analyze the effect of organizational commitment, leadership and organizational culture on the performance of Bank Mega Syariah employees in Surabaya Jemursari. This research was conducted using a quantitative approach to all 32 employees of Bank Mega Syariah in Jemursari Surabaya and analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that organizational commitment, leadership and organizational culture had a simultaneous effect on the performance of Bank Mega Syariah employees in Surabaya Jemursari, organizational commitment, leadership and organizational culture had a partial effect on the performance of Bank Mega Syariah employees in Surabaya Jemursari, organizational commitment had a dominant influence on performance of Bank Mega Syariah employees in Surabaya Jemursari.

Keywords: Organizational Commitment, Leadership, Organizational Culture, Performance

PENDAHULUAN

Sektor Perbankan memainkan kedudukan pokok selaku sumber pembiayaan untuk lembaga perantara keuangan. Bank sebagai urat nadi perekonomian seluruh negara. Perekonomian mempunyai roda perekonomian yang banyak dan roda penggerak utama langsung dan tidak langsung yang disebut bank. Perbankan Indonesia memegang peranan paling utama di Indonesia termasuk negara berkembang di berbagai sektor. Hal ini diatur pada Pasal 4 UU no. 10 tahun 1998, tujuan sistem perbankan Indonesia selaku penunjang penerapan pembangunan nasional, memperluas pemerataan, pembangunan ekonomi, stabilitas nasional dan perkembangan ekonomi, stabilitas nasional dan untuk meningkatkan jumlah penduduk. Selaku lembaga keuangan, bank merupakan industri penghimpun dana masyarakat dengan wujud simpanan serta mendistribusikannya pada masyarakat untuk penunjang taraf hidup orang banyak.

Salah satu kegiatan yang paling utama dan terpenting pada bank ialah penyaluran kredit kepada masyarakat, baik pinjaman perorangan maupun untuk pinjaman institusi atau badan

usaha, sehingga bunga pinjaman yang dihasilkan menjadi sumber utama penghasilan yang diperoleh bank. Bila dilihat melalui neraca bank, dapat diketahui jika aset dari bank didominasi oleh jumlah pinjaman. Dilihat pada segi pendapatan bank, pendapatan tertinggi diperoleh dari bunga beserta provisi ataupun komisi pinjaman.

Mengingat pentingnya kedudukan peranan bank dalam melayani masyarakat untuk penuhi kebutuhan transaksi keuangan, bank wajib memiliki pegawai yang kompeten serta kinerja yang baik. Robbins (2015) menegaskan jika kinerja karyawan ialah faktor interaksi terhadap kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil hasil kerja seorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar khusus yang berlaku pada pekerjaan tertentu.

Dari beberapa penelitian para ahli, diketahui terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi (Nugroho dkk, 2016; Folorunso dkk., 2014), kepemimpinan (Ramadhany, 2017; Basit dkk., 2017) dan budaya organisasi (Rosita dkk, 2017; Mohd Faisal dkk, 2016).

Menurut Robert Kreitner (2016) komitmen organisasi adalah cermin bagi seorang karyawan dalam mengenal organisasinya serta keterikatan mereka kepada tujuan organisasinya. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang dibutuhkan karena anggota yang berkomitmen diharap dapat menampilkan ketersediaannya dalam melakukan pekerjaan yang lebih keras demi tercapainya tujuan dari organisasi serta mempunyai hasrat untuk menetap bekerja pada suatu perusahaan.

Hasibuan (2016) mengartikan kepemimpinan selaku sebuah *interpersonal influence* yang dilakukannya pada satu keadaan dan ditunjukkan dengan proses komunikasi kepada tergapainya sebuah tujuan ataupun tujuan-tujuan khusus. Kepemimpinan ialah keahlian dalam berikan dampak terhadap aktivitas orang lain dengan berbicara, baik perorangan ataupun berkelompok, untuk mencapai tujuan. Keahlian ini bermaksud agar bisa menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bila tujuan kepemimpinan yakni berikan dampak kepada orang lain, pada ulasan ini yang dimaksud ialah pegawai ataupun

orang yang dipimpin demi tercapainya misi perusahaan.

Nilai-nilai yang mendukung anggota dalam menguasai sikap mana yang mampu diterima serta tidak mampu diterima dalam organisasi merupakan budaya organisasi. Dalam rangka memotivasi serta meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, menjadi instrumen untuk memastikan arah organisasi, menyampaikan arahan tentang apa yang bisa dilakukan dan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, serta menjadi alat untuk menangani permasalahan sekaligus mendapatkan kesempatan, baik itu di lingkungan eksternal ataupun internal organisasi yang mempunyai peran strategis dalam budaya organisasi. Karakteristik dasar budaya organisasi menjadi sistem pengawasan sosial untuk anggota organisasi dalam mengatur sikap dan dirancang untuk penuh tujuan organisasi (Schein, 2014).

Mengingat pentingnya komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga penulis menyusun Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya**

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah Di Surabaya Jemursari”.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manulang (2016) membagikan definisi manajemen. Manajemen merupakan seni dan ilmu merencanakan, mengorganisir, membimbing, menyusun dan mengawasi sumber daya manusia untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan. Hasibuan (2016) juga mengartikan bahwa manajemen menjadu sebuah proses khusus yang meliputi perencanaan, pengarahan beserta pengendalian tindakan yang memastikan dalam menggapai tujuan yang sudah ditentukan dengan memakai sumber daya manusia serta sumber daya yang ada. Bisa disimpulkan dari definisi manajemen tersebut bahwa manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang memakai sumberu daya manusia dan sumber daya lain untuk merencanakan, mengendalikan, mengarahkan, mengorganisir dan mengawasi dalam rangka menggapai tujuan organisasi yang terencana.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah seni serta ilmu perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi personalia dalam menggapai tujuan. Menurut pendapat Nitisemito (2015), manajemen personalia merupakan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, pembagian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan pegawai yang bertujuan dalam mendukung penggapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Menurut Gomes (2016), Tugas department personalia sesungguhnya lebih bersifat *staff*, serta fungsinya tidak secara langsung berkontribusi pada realisasi tujuan dasar, namun secara tidak langsung menyelesaikannya dengan mendukung serta membagikan kemudahan kepada para pelaksana fungsi garis adalah fungsi dari staff. Dalam hal ini bisa dipahami pula bahwa manajemen yang lebih mncermati permasalahan

kepegawaian merupakan manajemen personalia.

Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen organisasional menjadi perilaku yang menggambarkan “loyalitas” anggota serta sebagai proses berkesinambungan dengan cara apa anggota organisasi menunjukkan perhatiannya bagi keberhasilan serta kebaikan organisasi (Rachmawati 2015). Sedangkan indikator komitmen organisasi menurut Lincoln (2009) adalah sebagai berikut :

- a) Kemauan karyawan
- b) Kesetiaan karyawan
- c) Kebanggaan karyawan pada organisasi

Kepemimpinan (X2)

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah *interpersonal influence* yang dilaksanakan pada satu situasi dan ditujukan lewat proses berkomunikasi kepada pencapaian sebuah tujuan ataupun tujuan-tujuan khusus.

Rivai (2015) mengemukakan jika seorang pimpinan saat menerapkan kepemimpinannya diwajibkan dapat secara dewasa melakukan kedewasaan terhadap

perusahaan/organisasi, ada lima indikator kepemimpinan, yakni :

- 1) Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
- 2) Kemampuan yang efektifitas
- 3) Kepemimpinan yang partisipatif
- 4) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
- 5) Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan sebuah pengertian bersama yang di taati oleh seluruh anggota organisasi itu sendiri, dan indikator dari budaya organisasi adalah (Robbins, 2015) :

- 1) Keyakinan
- 2) Nilai
- 3) Norma
- 4) Kredo (kepercayaan)
- 5) Orientasi tim

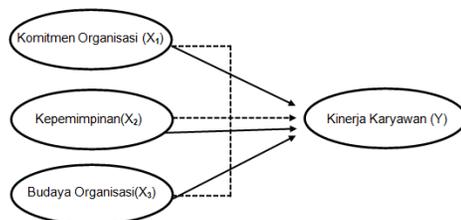
Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja (Y) merupakan perolehan yang dicapai seseorang dalam bentuk barang ataupun jasa yang umumnya dipakai menjadi landasan penilaian atas diri karyawan maupun organisasi kerja yang

berhubungan. Menurut Mangkunegara (2016), Gomes (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yakni:

- a) Kualitas kerja (*quality of work*)
- b) Kuantitas kerja (*quantity of work*)
- c) Pengetahuan dan keterampilan mengenai pekerjaan (*Job Knowledge*)
- d) Kreatifitas (*creativiness*)
- e) Kerja sama (*cooperation*).

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Penjelasan :

.....➔ = hubungan secara simultan

————➔ = hubungan secara parsial

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Arah penelitian kuantitatif ialah mengembangkan serta menggunakan bentuk-bentuk matematis, berbagai teori atau hipotesis yang berkaitan dengan

kejadian di lapangan. Prosedur pengukuran merupakan kunci pada penelitian kuantitatif sebab memberi jalinan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan ekspresi matematis dari hubungan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memperoleh data berupa angka dan (data kualitatif) yang dianggakan (Sugiyono 2017).

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Bank Mega Syariah di Jemursari Surabaya yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total (*total sampling*) dengan responden seluruh karyawan Bank Mega Syariah berjumlah 32 orang di Jemursari Surabaya. Teknik sampling yang dipakai merupakan *sensus sampling* atau *total sampling*. *Sensus sampling* atau *total sampling* yaitu penggunaan seluruh sampel penelitian sebagai responden. Teori Sugiyono (2017) mendukung *total sampling* yang menyatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 maka semua populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai teknik analisis dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) adalah

komitmen organisasi (X_1), kepemimpinan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) terhadap variabel terikat (Y) adalah kinerja karyawan.

Bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_3$ = Koefisien Regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Komitmen Organisasi

X_2 = Kepemimpinan

X_3 = Budaya Organisasi

e = Standar error.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Perempuan	8	25%
2	Laki-Laki	24	75%
Total		32	100%

Sumber : Politeknik Pelayaran Surabaya

Dari hasil table, totalnya 8 (25%) perempuan dan 24 (75%) laki-laki. Oleh karna itu sebagian besar bank Mega Sariah di Surabaya Jemursari adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 75%.

Tabel 2 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Prosentase
1	19 – 29 tahun	4	12,5%
2	30 – 40 tahun	16	50%
3	40 – 50 tahun	8	25%
4	>50	4	12,5%
Total		32	100%

Sumber : data primer diolah

Dari hasil table ditentukan jika responden survei ini merupakan orang (12,5%) berusia 19-29 tahun. Untuk usia 30 – 40 tahun adalah 16 orang (50%), usia 40 – 50 tahun adalah 8 orang (25%), usia diatas 50 tahun adalah 4 orang (12,5%). Oleh karna itu kebanyakan responden penelitian ini adalah yang berusia diantara 30 hingga 40 tahun yaitu sebanyak 16 orang (50%).

Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

No	r-hitung				r-tabel	Sig	Keterangan
	X1	X2	X3	Y			
1	0,632	0,705	0,646	0,539	0,3388	0,000	Valid
2	0,728	0,539	0,731	0,616	0,3388	0,000	Valid
3	0,526	0,514	0,668	0,719	0,3388	0,000	Valid
4	0,738	0,649	0,716	0,718	0,3388	0,000	Valid
5	0,684	0,552	0,543	0,661	0,3388	0,000	Valid
6	0,737	0,706	0,625	0,623	0,3388	0,000	Valid
7	0,629	0,635	0,728	0,729	0,3388	0,000	Valid
8	0,650	0,750	0,729	0,657	0,3388	0,000	Valid
9	0,744	0,614	0,673	0,705	0,3388	0,000	Valid
10	0,631	0,723	0,642	0,623	0,3388	0,000	Valid

Sumber : data primer diolah (2020)

Hasil pengujian yang dilakukan di seluruh pertanyaan pada survei ini membuktikan bahwa seluruh elemen survei valid karena koefisien korelasi (r hitung) untuk semua pertanyaan lebih tinggi dari table r . Ini menunjukkan bahwa itu dapat disebutkan. Sebagai alat pengukur

variable diidentifikasi dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0,78271	reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,73527	reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,79529	reliabel

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Hasil pengujian tersebut menyatakan jika seluruh variable dapat dinyatakan reliabel karena bernilai lebih dari 0,6.

Uji Normalitas

Tabel 5 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	32
Normal parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.83347973
Most Extreme Differences	
Absolute	.285
Positive	.285
Negative	-.242
Kolmogorov-Smirnov Z	1.479
Asymp. Sig. (2-tailed)	.183

a. Test distribution is normal
b. Calculated from data

Sumber : Disarikan dari lampiran

Table tersebut menunjukkan hasil uji normalitas untuk tiga variable yaitu komitmen organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3). Nilai perbedaan significant ialah $0,183 > 0,05$, sehingga semua variable ini dinyatakan mengikuti asumsi biasa.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 6 Uji Heterokedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.296	9,753		2.544	.034
Komitmen Organisasi	.087	.174	1.522	.775	.118
Kepemimpinan	.068	.166	1.241	.321	.765
Budaya Organisasi	.064	.183	1.426	.786	.125

a. Dependent variable : kinerja karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Dari table perolehan data, kami menampilkan jika tingkat signifikansi seluruh variable $Sig > 0,05$, sehingga diambil kesimpulan bahwa tidak ada heterogenitas antara variable independen yang termasuk dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7 Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity of Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	94.132	13.180173		7.384291			
Komitmen Organisasi	.864	.186937	0.82579	4.73161	.000	.169	8.582
Kepemimpinan	.854	.171148	0.79357	4.14834	.000	.136	5.360
Budaya Organisasi	.786	.130215	0.76391	4.67712	.000	.171	8.259

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan
Sumber : Disarikan dari lampiran.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10 dan nilai toleransi $> 0,1$, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Autokorelasi

Tabel 8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.921	.874	.878	13.171	1.5847

a. Predictors : (Constant), komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi
b. Dependent Variable : Kinerja karyawan
Sumber : disarikan dari lampiran.

Dari table Durbin Watson atas $n = 32$ dan $k = 3$ (banyaknya total variable bebas) diketahui skor dL ialah 1.2437 sedangkan dU ialah 1.6505. serta dari perhitungan regresi didapatkan skor uji Durbin Watson senilai 1.5847 yang letaknya diantara 1.2437 dan 1.6505, jadi kesimpulannya adalah asumsi tidak terjadi autokorelasi sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 9 Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	91,433	13,061353		
Komitmen Organisasi (X1)	,779	,178319	0,51795	2,35306	,000
Kepemimpinan (X2)	,651	,153147	0,76259	4,03932	,000
Budaya Organisasi (X3)	,793	,161318	1,02540	4,86195	,000

a. Dependent variable: kinerja karyawan
Sumber: Disarikan dari lampiran.

Seluruh variable bebas yang termasuk bentuk analisa regresi berganda secara terus-menerus koefisien regresi tak terstandarisir (Unstandardized Coefficients) koefisien regresi parsial sebagai berikut :

$b_1 = 0,864$ atas variable komitmen organisasi

$b_2 = 0,654$ atas variable kepemimpinan

$b_3 = 0,786$ atas variable budaya organisasi

Dapatkan konstanta regresi sebesar 94,132. Terakhir, dengan persamaan fungsi regresi berganda berikut:

$$Y = 94,132 + 0,864 X_1 + 0,654 X_2 + 0,786 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

a : konstanta, sebesar 94,132 dapat dikatakan jika tidak ada komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga kinerja karyawan berkurang senilai 94,132.

b_1 : nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X1) ialah 0,864 dinyatakan jika adanya peningkatan 1 satuan komitmen organisasi akan menaikkan kinerja karyawan senilai 0,864

b_2 : nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) ialah 0,654 hal ini menyatakan bahwa adanya peningkatan 1 satuan kepemimpinan bisa meningkatkan Kinerja Karyawan senilai 0,654.

b_3 : nilai koefisien regresi budaya organisasi (X3) ialah 0,786 hal ini dinyatakan jika adanya peningkatan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan senilai 0,786.

e : kesalahan pengganggu adalah yang menyebabkan terjadinya perubahan variable dependen yang tidak bisa diterangkan variable independen.

Uji T

Tabel 10 Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	4,73161	2,03693	0,000	Signifikan
Kepemimpinan	4,14834	2,03693	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi	4,67712	2,03693	0,000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Table diatas adalah hasil dari analisa regresi berganda antara variable bebas dan variable terikat dapat dijabarkan pengaruh parsial sebagai berikut:

1. Dampak komitmen organisasi (X1) pada kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui nilai t (4,73161) serta nilai significant t (0,000) yang berarti secara significant komitmen organisasi (X1) memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan (Y), karena Sig. t $0,000 < 0,05$.
2. Dampak kepemimpinan (X2) pada kinerja karyawan (Y) dapat diketahui melalui nilai t (4,14834) serta nilai significant t (0,000) yang berarti secara significant kepemimpinan (X2) memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan (Y), karena Sig. t $0,000 < 0,05$.
3. Pengaruh budaya organisasi (X3) pada kinerja pegawai (Y) dapat diketahui melalui nilai t dan konsekuensi pentingnya t. t hitung bernilai 67712 serta derajat/signifikansi t setelah 0,000

berarti budaya organisasi (X3) memberi pengaruh parsial pada kinerja pegawai (Y), karena sig. t $0,000 < 0,05$ Hal ini terlihat pada taraf nilai signifikansi t $0,000 < 0,05$.

Uji F

Tabel 11 Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	Fhitung	Sig
Y	X1, X2, X3	0,874	0,921	36,682	0,000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Table diatas adalah hasil perhitungan analisa regresi berganda variable komitmen organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan :

1. Komitmen organisasi (X1), kepemimpinan (X2), dan budaya organisasi (X3) berpengaruh simultan pada kinerja karyawan (Y), bisa dipantau melalui tingginya skor F dan Signifikansi F. Yang mana F hitung (36,682) serta Signifikansi F (0,000) berarti memegang pengaruh simultan significant melalui seluruh variable bebas (X1, X2 dan X3) Pada variable Y (kinerja karyawan). Hal tersebut bisa dipahami melalui skor

Signifikansi F bernilai 0,000 < 0,05 (Signifikansi F < 0,05).

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.921 ^a	.874	.878	13.171	1.5847

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber: disarikan dari lampiran.

Nilai Koefisien regresi berganda (R) senilai 0,921 memperlihatkan jika secara bersamaan memiliki pengaruh positive serta searah antara komitmen organisasi (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 92,1%. Hubungan ini dapat dikatakan kuat, karena hubungan tersebut diketahui lengkap ketika koefisien korelasi mencapai 100% atau 1.

Dapat juga dikatakan bahwa koefisien determinasi 0,87 menunjukkan kontribusi pengaruh seluruh variable bebas (X1, X2, X3) terhadap kinerja karyawan (Y) 87,4%. Dengan begitu 12,6% sisanya adalah pengaruh variable lain di luar penelitian ini.

Uji Variabel Dominan

Tabel 13 Uji Variabel Dominan

Variabel	Koefisien Determinasi Parsial
Komitmen Organisasi	0,82579
Kepemimpinan	0,79357
Budaya Organisasi	0,76391

Sumber: Disarikan dari Lampiran

Hasilnya dijelaskan jika :

1. Komitmen organisasi (X1) mempunyai koefisien determinasi parsial senilai 0,82579 (82,579%), yang artinya jika komitmen organisasi (X1) memberi kontribusi sebanyak 82,579%, terhadap naik turunnya kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
2. Kepemimpinan (X2) mempunyai koefisien determinasi parsial senilai 0,79357 (79,357%), yang artinya jika kepemimpinan (X2) memberi kontribusi sebanyak 79,357% terhadap naik turunnya kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
3. Budaya organisasi (X3) mempunyai koefisien determinasi parsial senilai 0,76391 (76,391%), yang artinya jika budaya organisasi (X3) memberi kontribusi sebanyak 76,391% terhadap naik turunnya kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.

Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh dominan dalam memberi pengaruh pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari, karena memiliki koefisien determinasi parsial terbesar, yaitu sebesar 82,579% dibandingkan variabel lainnya, kepemimpinan sebesar 79,357% dan budaya organisasi sebesar 76,391%.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dapat dibentuk berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang ditunjukkan pada bab-bab sebelumnya :

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Basit, A., Sebastian, V., & Hassan, Z. (2017). Impact of Leadership style on Employee Performance (a case study on a private organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(2), 112–130.
- Faisal, M. (2016). Hubungan Budaya Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Langkat. *JURNAL SIMBOLIKA: Research and Learning in Communication Study (E-Journal)*, 2(2).
- Foloranso, O.O, Adewale, A. J., dan Abodunde, S.M. 2014. "Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 4, No. 8. hlm 275-286.
- Gomes, F. C. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

1. Komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memberi pengaruh simultan pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
2. Komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memberi pengaruh parsial pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
3. Komitmen organisasi memberi pengaruh dominan pada kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Manullang dan Hutabarat. 2016. Manajemen Pemasaran Dalam Kompetisi Global. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). *Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Rachmawati, C. D. (2015). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT." X" 2* (Doctoral dissertation, UII Yogyakarta).
- Ramadhany, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOBORNEO*, 5(2), 368-374.
- Schein, Edgar H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.