

## Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota

Zahra Egitha Putiviandra<sup>1</sup> Susi Hendriani<sup>2</sup> Rosnelly Roesdi<sup>3</sup>

Program Studi S1 Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
Email: [zahraegithaputiviandra@gmail.com](mailto:zahraegithaputiviandra@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan jenis *Partial Least Squares* (PLS) menggunakan *Software Smart-PLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Supervisi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Budaya Organisasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Komitmen mampu memediasi pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

**Kata Kunci:** Supervisi, Budaya Organisasi, Komitmen, Kinerja

### Abstract

*This study aims to determine the influence of supervision and organizational culture on employee performance with employee commitment as an intervening variable at PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru City Branch. The sampling technique used in this research is a saturated sample with a sample size of 50 employees at PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru City Branch. The analysis technique used in this research uses the Structural Equation Modeling (SEM) method with Partial Least Squares (PLS) using Smart-PLS Software version 3.0. The research results show that supervision has a positive and significant effect on commitment. Supervision has no effect on performance. Organizational culture has a positive and significant effect on commitment. Organizational Culture and Commitment have a positive and significant effect on Performance. Commitment is able to mediate the influence of Supervision and Organizational Culture on Performance.*

**Keywords:** Supervision, Organizational Culture, Commitment, Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Semakin ketatnya persaingan di era globalisasi sekarang ini tidak bisa dipungkiri keberadaannya, dimana kedua perusahaan baik perusahaan milik negara maupun kepemilikan pribadi yang dimiliki tidak dapat terhindar dari konteks ini. Oleh sebab itu, perusahaan berkomitmen untuk meningkatkan daya saing bertahan atau bahkan mampu berkembang menjadi sebuah perusahaan lebih besar dan lebih kuat kedepannya. Perusahaan yang mampu bersaing di era globalisasi ini tentunya perusahaan dengan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dibidangnya. Karyawan ialah sebuah investasi atau aset yang sangat penting untuk sebuah *company*, yang dapat didukung dengan karyawan yang berkomitmen dalam organisasi dan memiliki kinerja yang baik. Ditengah persaingan didunia usaha yang semakin kompleks, maka banyak perusahaan menghadapi dengan berupaya mengoptimalkan sumber daya

manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan, dan juga merupakan sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan segala harapan. Tanpa adanya sumber daya manusia atau kurangnya kualitas bukan sumber daya manusia sulit bagi sebuah bisnis atau organisasi untuk mengelola dan beroperasi dengan tepat. Perusahaan harus dapat menggunakan sumber daya manusia dengan manajemen yang sesuai, agar sebuah perusahaan atau organisasi menjadi lebih mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik, melalui beberapa faktor tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan diantaranya *supervisi dan budaya organisasi*, yang dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 51 Tahun 2011 tanggal 13 Desember 2011, bentuk badan hukum Pegadaian berubah menjadi Perusahaan Persero (Persero). PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota ini terletak di Jl. Jenderal Sudirman No.167 Pekanbaru, Riau merupakan kantor Cabang Pegadaian ke 2 yang berdiri di Kota Pekanbaru setelah Kantor Cabang Pegadaian yang berada di Jl. Teratai (Pasar Kodim) Pekanbaru. PT. Pegadaian merupakan Perusahaan umum pegadaian adalah satu-satunya badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai seperti dimaksud dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Pasal 1150 yakni gadai adalah hak yang diperoleh seorang yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. PT. Pegadaian (Persero) juga merupakan perusahaan keuangan non perbankan milik pemerintah (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa pinjam gadai. Untuk mengoptimalkan proses pelaksanaan kegiatan di PT. Pegadaian (Persero) terutama dalam *problem* kinerja karyawan yang paling penting perlu adanya pelaksanaan supervisi yang baik. Kejelasan arahan seorang pimpinan dalam memberikan tugas kepada bawahannya sangat penting karena jika salah dalam menyampaikan maka bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang optimal. Untuk mengantisipasi hal ini terjadi, setelah memberikan tugas tentu pimpinan juga wajib melakukan supervisi dengan melihat perkembangan dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala supaya apa yang dikerjakan tetap sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai (Wihara dan Riati, 2018).

Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam sebuah perusahaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah peran pengawas atau supervisi. Supervisi merupakan sebuah aktivitas pembinaan yang dilakukan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara efektif. Supervisi secara umum adalah bentuk pengarahan dan juga pengendalian kepada karyawan dibawah nya dalam sebuah organisasi (Juliana, 2017). Dengan adanya supervisi yang efektif dan memperhatikan prinsip-prinsip supervisi maka diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan hasil pra-survey dapat dilihat jawaban dari responden mengenai supervisi didapatkan bahwa sebanyak 21 orang (80,8%) mengatakan bahwa supervisi yang belum tegas dalam memberikan sanksi sesuai taraf kesalahan karyawan. Hal ini berdampak terhadap kualitas dan potensi kinerja karyawan untuk lebih baik kedepannya. Dan sebanyak 19 orang (73,1%) mengatakan bahwa supervisi belum dilaksanakan secara berkala dan teratur. Kondisi ini memperlihatkan kurang terlaksananya kegiatan supervisi dengan baik, yang berdampak terhadap kurang optimalnya kinerja karyawan.

Budaya organisasi adalah keyakinan dan sistem nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku para anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi nilai instrument kompetitif apabila budaya organisasi menjadi nilai instrumen keunggulan

kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mampu menghadapi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat (Hidayat *et al.*, 2018). Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memandang karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam membentuk perilaku karyawan. Sebagai sistem nilai, budaya organisasi mengacu pada nilai dan sikap yang diyakini karyawan sehingga menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra- survey dapat dilihat jawaban dari responden mengenai budaya organisasi didapatkan sebanyak 23 orang (88,5%) mengatakan bahwa bertanggung terhadap tugas yang diberikan dan sebanyak 21 orang (80,8%) mengatakan jika timbul permasalahan di tempat kerja, selalu diselesaikan secara bersama –sama. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan ini dapat menyelaraskan budaya kerja organisasi sesuai dengan core values yang telah ditentukan yaitu core values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Salah satu hal yang sangat penting dalam pengelolaan sistem sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan ialah sebuah bentuk pencapaian dari hasil kerja karyawan karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu (Alfina *et al.*, 2019). Menurut Amirullah dalam Siti *et al.*, (2020), kinerja karyawan mencakup semua hasil yang dicapai dalam peran atau pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Siti *et al.*, 2020).

Adanya penilaian kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota menunjukkan realisasi kinerja karyawan dalam dua tahun terakhir, yang terlihat mengalami penurunan persentase. Hal ini menunjukkan tidak tercapainya target kinerja karyawan, yang dimana merupakan tolak ukur perkembangan dari kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Hal ini terlihat pada indikator perspektif keuangan, perspektif pelanggan, perspektif proses internal serta perspektif pembelajaran dan pertumbuhan yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2021 dan 2022 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung karyawan tersebut. Pada tahun 2018-2022 terjadi penurunan realisasi yang tidak sesuai dengan standar maupun target yang telah ditentukan oleh PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Jika dilihat realisasi pencapaian kerja di lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa masih belum maksimal dikarenakan dari tahun 2018 sampai tahun 2022 belum ada target yang maksimal mencapai 100 %. Hal ini dapat terjadi karena adanya kinerja karyawan yang menurun dan belum optimal. Kondisi ini perlu dilakukan evaluasi agar dapat ditemukan solusi agar mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu dasar bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan adalah komitmen karyawan. Dengan adanya komitmen yang tinggi dapat menjadi motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi memberikan motivasi kuat untuk terus bertahan di dalam suatu perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah ukuran tentang keinginan karyawan untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah karyawan tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan baru (Kharisma *et al.*, 2019). Untuk mewujudkan visi dan misi, PT. Pegadaian berusaha untuk meningkatkan kualitas layanan untuk karyawan seperti menyediakan ruang kerja dengan fasilitas yang lengkap, memberikan *reward*, serta tunjangan. Hal ini tentu saja menyebabkan komitmen organisasi yang tinggi jadi tidak ada alasan karyawan untuk tidak loyal kepada perusahaan. Tapi faktanya kondisi yang ditemukan di lapangan itu terjadi di PT. Pegadaian Cabang Pekanbaru Kota menunjukkan masih kurangnya tingkat komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan dapat

dilihat dari bagaimana tingkat absensi kehadiran seseorang yang dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pra-survey dapat dilihat jawaban dari responden mengenai variabel komitmen karyawan terhadap 26 karyawan, menunjukkan bahwa sebanyak 65,3% responden menjawab tidak merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan dan sisanya yaitu sebanyak 34,6% responden menjawab mereka merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan, kemudian sebanyak 57,6% responden menjawab tidak berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan ini dan sisanya yaitu sebanyak 42,3% responden menjawab mereka berkeinginan untuk menghabiskan sisa karir di perusahaan ini.

Karyawan yang tidak merasa rugi apabila meninggalkan perusahaan ini dapat mengindikasikan kurangnya komitmen berkelanjutan. Karyawan memiliki anggapan mereka tidak merasa rugi meninggalkan perusahaan. Permasalahan selanjutnya karyawan tidak memiliki keinginan untuk menghabiskan karir di perusahaan ini. Hal ini mengindikasikan kurangnya komitmen normative dari karyawan yaitu rasa tanggung jawab untuk terus bekerja pada perusahaan. Menurut (Pamungkas *et al*, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Tindakan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan disimpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tindakan supervisi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Manrang *et al.*, 2022) pada Industri Perhotelan Di Kota Palopo menyatakan bahwa supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam suatu penelitian yang berjudul "Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota". Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah supervisi berpengaruh terhadap komitmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen karyawan? Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah supervisi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening? Berdasarkan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut: Pengaruh supervisi terhadap komitmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan. Pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh supervisi terhadap kinerja karyawan melalui kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota terletak di Jl. Jenderal Sudirman No. 167 Pekanbaru, Riau. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2024 sampai dengan selesai. Menurut (Sugiyono, 2019) memaparkan bahwa populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota berjumlah 50 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa Sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah nonprobability sampling. Menurut (Sugiyono, 2019) nonprobability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yaitu Teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota sebanyak 50 orang karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan angka (numerik), mulai dari pengumpulan data, analisis data serta penyajian data (Siyoto and Sodik, 2015). Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan dua data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2019). Dalam menyusun penelitian ini, data primer yang digunakan adalah kuesioner seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan peneliti.
2. Data Sekunder. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku, jurnal, artikel dari internet dan sumber data yang penulis peroleh dari PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota.

Pada penelitian ini terdapat beberapa teknik yang digunakan. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Metode penyebaran kuisisioner pada penelitian ini bersifat tertutup, dimana responden hanya dapat menjawab pertanyaan dan jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.
2. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengamati langsung objek penelitian yang ada di lapangan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.
3. Studi Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang terakhir adalah dokumen yang mana peneliti mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan dari peristiwa yang sudah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu fenomena (Sugiyono, 2019). Skala likert merupakan skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap statement atau pernyataan yang dikemukakan melalui opsi jawaban yang disediakan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji hipotesis 1**

#### **H1: Pengaruh antara Supervisi terhadap Komitmen Karyawan**

Supervisi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan karena diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 1.475 yang berarti bahwa hubungan antara Supervisi dan Komitmen Karyawan adalah positif dimana bahwa setiap kenaikan variabel Supervisi sebesar 1 satuan, maka variabel Komitmen Karyawan juga akan naik sebesar 1.475 begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t- statistik 3.574 lebih besar dari 2.011741 dan p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan, maka **Hipotesis 1 diterima**.

### Uji hipotesis 2

#### **H2: Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan**

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan karena diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 1.208 yang berarti bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan adalah positif dimana bahwa setiap kenaikan variabel Supervisi sebesar 1 satuan, maka variabel Komitmen Karyawan juga akan naik sebesar 1.208 begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t- statistik 8.762 lebih besar dari 2.011741 dan p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan, maka **Hipotesis 2 diterima**.

### Uji hipotesis 3

#### **H3: Pengaruh antara Supervisi terhadap Kinerja Karyawan**

Supervisi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0.225 yang berarti bahwa hubungan antara Supervisi dan Kinerja Karyawan adalah positif dimana bahwa setiap kenaikan variabel Supervisi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0.225 begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t- statistik 2.828 lebih besar dari 2.011741 dan p-value 0.008 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka **Hipotesis 3 diterima**

### Uji hipotesis 4

#### **H4: Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0.035 yang berarti bahwa hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan adalah positif dimana bahwa setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0.035 begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t- statistik 2.087 lebih besar dari 2.011741 dan p-value 0.000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan, maka **Hipotesis 4 diterima**

### Uji hipotesis 5

#### **H5: Pengaruh antara Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena diperoleh nilai *path coefficient* sebesar 0.012 yang berarti bahwa hubungan antara Komitmen dan Kinerja Karyawan adalah positif dimana bahwa setiap kenaikan variabel Komitmen Karyawan sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 0.012 begitupun sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai t- statistik 2.035 lebih besar dari 2.011741 dan p-value 0.002 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa Supervisi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Karyawan, maka **Hipotesis 5 diterima**

### **Uji hipotesis 6**

#### **H6: Pengaruh antara Supervisi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan**

Nilai t-statistik 2.035 lebih besar dari 2.011741 dan *p-value* 0.972 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai koefisien parameter 0.116 bernilai positif yang dimana setiap kenaikan variabel Supervisi sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan akan menurun sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Komitmen karyawan sebagai variabel intervening memberikan pengaruh positif signifikan pada pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan, maka **Hipotesis 6 diterima**

### **Uji hipotesis 7**

#### **H7: Pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan**

Nilai t-statistik 2.035 lebih besar dari 2.011741 dan *p-value* 0.972 lebih kecil dari 0.05 dengan nilai koefisien parameter 0.015 bernilai positif yang dimana setiap kenaikan variabel Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka variabel Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan akan menurun sebesar 0.015 dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Komitmen Karyawan sebagai variabel intervening memberikan pengaruh positif signifikan pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, maka **Hipotesis 7 diterima**

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis data serta berbagai pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) jenis *Partial Least Squares* (PLS) yang menggunakan *Software Smart-PLS* versi 3.0. Terdapat tujuh hipotesis dalam penelitian ini. Hasil analisis yang telah didapatkan adalah sebagai berikut:

#### **Pengaruh Supervisi terhadap Komitmen Karyawan**

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa Supervisi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan. Artinya apabila Supervisi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota semakin tinggi, maka Komitmen Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Supervisi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru tidak baik, maka Komitmen Karyawan akan menurun. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Supervisi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Puji, 2018) Supervisi merupakan aktivitas pengamatan terhadap penyimpangan terhadap hal-hal yang keluar dari garis yang telah ditetapkan, dan sekaligus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembalikan hal-hal yang menyimpang tersebut pada jalur yang seharusnya. Proses supervisi yang dilakukan di perusahaan oleh supervisor tidak akan berlangsung dengan baik tanpa keterlibatan karyawan. Dalam supervisi ini, supervisor bukanlah objek langsung dari pengawasan, karyawan lah yang menjadi sasaran langsungnya. Dengan demikian, bila dikaitkan dengan supervisi yang dilakukan, terbukti bahwa supervisi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bima, 2023) yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan**

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan. Artinya apabila Budaya Organisasi di PT. Pegadaian (Persero)

Cabang Pekanbaru Kota semakin baik, maka Komitmen Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Budaya Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru tidak baik, maka Komitmen Karyawan akan menurun. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Habudin, 2020) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa ketika suatu organisasi memegang teguh dan terus melakukan budaya yang ada di dalamnya maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan terus berupaya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Penelitian terdahulu yang relevan dengan didukung oleh hasil penelitian (Teti, 2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

### **Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa Supervisi tidak terdapat pengaruh antara supervisi terhadap kinerja karyawan. Artinya Supervisi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota sudah terlaksana dengan baik, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya apabila Supervisi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru tidak baik, maka Kinerja Karyawan akan menurun. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Juliana, 2017) Supervisi merupakan suatu aktifitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Supervisi secara umum adalah pengarahan serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahnya dalam suatu organisasi atau kelompok. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Manrang *et al.*, 2022) bahwa Supervisi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Budaya Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Budaya Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru semakin buruk, maka Kinerja Karyawan akan menurun. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Habudin, 2020) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa ketika suatu organisasi memegang teguh dan terus melakukan budaya yang ada di dalamnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasada, 2020) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian mendapatkan bahwa Komitmen Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Komitmen Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila Budaya Organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru semakin buruk, maka Kinerja Karyawan akan menurun. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Komitmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Maranata *et al.*, 2023) Komitmen berhubungan dengan kuat dan terkait dengan organisasi di tingkat emosional. Adanya karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk

bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi karyawan yang baik pada perusahaan. Penelitian terdahulu yang relevan dengan didukung oleh hasil penelitian (Nadapdap, 2017) Komitmen Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Supervisi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Supervisi memiliki pengaruh terhadap Komitmen karyawan yang berdampak pada Kinerja. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Puji, 2018) Supervisi merupakan aktivitas pengamatan terhadap penyimpangan terhadap hal-hal yang keluar dari garis yang telah ditetapkan, dan sekaligus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengembalikan hal-hal yang menyimpang tersebut pada jalur yang seharusnya. Proses supervisi yang dilakukan di perusahaan oleh supervisor tidak akan berlangsung dengan baik tanpa keterlibatan karyawan. Dalam supervisi ini, supervisor bukanlah objek langsung dari kepengawasan, karyawan lah yang menjadi sasaran langsungnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hawa, *et al.*, 2019) dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Karyawan mampu memediasi pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pekanbaru dapat dilakukan dengan meningkatkan Komitmen Karyawan. Sesuai teori yang dikemukakan oleh (Habudin, 2020) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Hal ini berarti bahwa ketika suatu organisasi memegang teguh budaya yang ada di dalamnya maka akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi dimana ketika karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi maka karyawan tersebut akan terus berupaya untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam organisasi untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2016) dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa Komitmen Karyawan mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh supervisi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik supervisi yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka komitmen karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin kurang baik supervisi yang terjadi maka komitmen karyawan juga semakin rendah. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka komitmen karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik budaya organisasi yang terjadi maka komitmen karyawan juga akan semakin rendah. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik supervisi yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang baik supervisi

yang terjadi maka semakin menurun kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya kurang baik budaya organisasi yang terjadi maka kinerja karyawan juga akan menurun. Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik komitmen karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun. Supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Semakin baik supervisi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan. Semakin baik budaya organisasi yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pekanbaru Kota maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut: Untuk meningkatkan kinerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dalam memberikan pelayanan dengan akurat sesuai dengan kebutuhan nasabah sehingga berpengaruh terhadap target kinerja yang akan dicapai. Untuk meningkatkan supervisi kearah yang lebih baik lagi sebaiknya pihak perusahaan dapat melaksanakan kegiatan supervisi dengan cara transparan agar kedua belah pihak baik karyawan maupun supervisor dapat mengetahui dan memahami evaluasi dari pelaksanaan supervise tersebut dan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Untuk budaya organisasi di PT. Pegadaian Cabang Pekanbaru diharapkan dapat lebih terbuka dalam berkerja sama dengan tim, hal ini akan berpengaruh terhadap nilai tambah dari perusahaan. Dengan terjaganya sikap konsistensinya dengan pihak perusahaan untuk bekerja sama mensosialisasikan budaya organisasi seperti visi, misi dan filosofi perusahaan lebih mengetahui apa yang harus dikerjakan untuk mengatasi berbagai masalah pekerjaan. Untuk menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab dengan bersedia memberikan segala kemampuannya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dengan meningkatkan kinerja, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dengan saran-saran diatas apabila dilaksanakan dengan baik maka akan mempermudah tindak lanjut dalam penelitian ini, serta diharapkan dapat lebih memberikan hasil penelitian yang lebih optimal. Dan hendaknya, penelitian selanjutnya lebih memperhatikan faktor-faktor di luar kegiatan supervisi apabila ingin mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfina, T. *et al.* (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PO Dedy Jaya Brebes Tahun 2016–2018)', *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), pp. 23–32.
- Ali, N.M. *et al.* (2015) 'Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture', *Procedia Economics and Finance*, 31(15), pp. 161–169. doi:10.1016/S2212-5671(15)01143-0.
- Amar, O. dan (2014) 'Komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kopperindag dan umkm kabupaten dharmasraya', *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik* [Preprint].
- Ariesa, Y. *et al.* (2020) 'Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), p. 92. doi:10.31851/jmksp.v5i2.3599.
- Bastomi, M. (2017) 'Artikel Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Gudang Pada Pt Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Ngadirejo Kediri Oleh: Dibimbing Oleh: Surat

- Pernyataan Artikel Skripsi Tahun 2017', *Artikel Skripsi Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01(01), pp. 1–13.
- Bima, K. (2023) 'Informasi Artikel', II, pp. 20–24.
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas and Ardani Nur Istiqomah (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang', *Jurnal Arimbi*, 2(2), pp. 1–10. doi:10.53416/arimbi.v2i2.120.
- Budiono, D.S. (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya', *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(1), p. 29. doi:10.17970/jrem.16.160103.id.
- Cahyani, I.A., Herawati, J. and Septyarini, E. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta', *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), p. 130. doi:10.33087/jmas.v6i1.238.
- Dewi, I.S.K., Harlen and Sasmita, J. (2015) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Karyawan Frontliner PT Bank Riau Kepri', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(3), p. 388.
- Elly (2023) 'Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Gugus Sdn 25 Panaikang Kec. Bissappu Kabupaten Bantaeng', *Jurnal The Manusagre*
- Fattkhurokhim, H. (2016) 'Supervisi Pendidikan, Kinerja Guru', (3), pp. 114–120.
- Gökalp, P. and Soran, S. (2022) 'The Impact of Leadership Styles on Performance and Mediating Effect of Organizational Culture: A Study in Flight Schools', *Transportation Research Procedia*, 65(C), pp. 304–317. doi:10.1016/j.trpro.2022.11.035.
- Gozal, N. et al. (2021) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Kepulauan Sangihe', *Jurnal EMBA*, 9(3), pp. 1413–1422.
- Habudin (2020) 'Budaya Organisasi', 1(1), pp. 23–32.
- Harwina, Y. (2022) 'Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara V Pabrik Palm Karna Oil Tandun Rokan Hulu', *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 13, pp. 1–23.
- Hawa, N., Perizade, B. and Hanafi, A. (2019) 'Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening Pada Rsud Muaradua Oku Selatan', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12), p. 7239. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p17.
- Hendra, H. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 1–12. doi:10.30596/maneggio.v3i1.4813.
- Hidayat, R., Chandra, T. and Panjaitan, H.P. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir', *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), pp. 142–155.
- Iqbal, M. (2017) 'Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Bank DKI Capem Syariah Margonda, Depok)', 9(September), pp. 1–14.
- Islamy, F.J. (2016) 'Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan Terhadap Turnover Intention Pada Dosen Tetap STIE INABA Bandung', *Jurnal Indonesia Membangun*, 15(2), pp. 164–181.
- Jamal et al. (2021) 'Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan', 3(1), pp. 38–44.

- Jaya, N., Mukhtar, A. and UA, A.N.A. (2020) 'Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai', *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), pp. 35–43. doi:10.35905/balanca.v2i1.1393.
- Juliana, A. (2017) 'Pengaruh Kualitas Supervisi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pabrik Kecap Segitiga di Kabupaten Majalengka)', *Prosiding Manajemen*, (ISSN: 2460-6545), pp. 583–597.
- Kamal, F., Winarso, W. and Sulistio, E. (2019) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi)', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen ...*, 15(2), pp. 38–49.
- Kharisma, M., Prasilowati, S.L. and Ayuningtyas, E.A. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening', *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), p. 135. doi:10.33370/jpw.v21i2.342.
- Liany, H. (2019) 'Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi', 1, pp. 105–112.
- Manrang, M.A.A., Saharuddin, S. and Hamid, R.S. (2022) 'Pengaruh Kompetensi Pelatihan dan Supervisi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Perhotelan Di Kota Palopo', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 506–514. doi:10.36778/jesya.v5i1.545.
- Mawarni, I. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai (Studi pada Universitas Sjakhyakirti Palembang)', *Jurnal EKOBIS1*, 1(11), pp. 49–59.
- Muis, M.R., Jufrizen, J. and Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), pp. 9–25. doi:10.36778/jesya.v1i1.7.
- Muslim, S. (2022) 'Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang Peran Pengawasan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja', 3, pp. 83–104.
- Nadapdap, K. (2017) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), p. 197023.
- Nadhiroh, U., Saptaria, L. and Ambarwati, D. (2022) 'Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri', *Journal of Management & Business*, 4(3), pp. 517–527. doi:10.37531/sejaman.vxix.357.
- Pamungkas, I.B., Rodiyana, N. and Komala, L. (2021) 'Pengaruh Tindakan Supervisi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan', *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), pp. 540–549. doi:10.37481/sjr.v4i3.333.
- Prasada, D. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan', *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), pp. 629–636. doi:10.34007/jehss.v3i2.381.
- Puji, U. (2018) 'Pengaruh Supervisi Dan Kepercayaan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru Sma Negeri Se Kota Bekasi', *New England Journal of Medicine*, 372(2), pp. 2499–2508.
- Riati, W. dan (2018) 'Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri', *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, (1), p. 64.
- Rivai (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus', *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), pp. 85–95. doi:10.55606/jupumi.v1i1.243.
- Rizky, M. (2022) 'Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi: Gaya Kepemimpinan,

- Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), pp. 290–301. doi:10.31933/jimt.v3i3.832.
- Romauli Situmeang, R. (2017) 'Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah', *Ajie*, 2(2), pp. 148–160. doi:10.20885/ajie.vol2.iss2.art6.
- Rosita, T. and Yuniati, T. (2016) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening', *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, 5(1), pp. 7–8.
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Siti', *bulletin of Management and Business*, 1(1), pp. 42–50. *Siyoto and Sodik* (2015).
- Sugiyono, P.D. (2019) 'Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D', 27.
- Sugiyono, P.D. (2019) *Metode Penelitian*.
- Teti, R. (no date) 'Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Hotel Furaya Pekanbaru Oleh', 6.
- Utari, N.L.M. and Heryyanda, K.K. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor', *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), pp. 1–9.
- Windarwati, A.D. *et al.* (2016) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara Xiv', *Jurnal Analisis*, 5(1), pp. 96–102. pdf.