

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN
ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI SEKTOR
PERTAMBANGAN DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

YONARD MAWAN NIM:

115180609

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN
ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI SEKTOR
PERTAMBANGAN DI JAKARTA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

YONARD MAWAN NIM:

115180609

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Yonard Mawan

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180609

Program Studi : S1 Manajemen

Alamat :

Telp: -

HP: [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 13 Januari 2023



Yonard Mawan

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

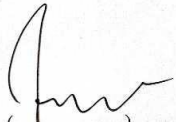
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YONARD MAWAN
NIM : 115180609
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI DARI IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PEGAWAI SEKTOR
PERTAMBANGAN DI JAKARTA

Jakarta, 11 Januari 2022

Pembimbing,



(.....)
Irena Astipulza

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : YONARD MAWAN
NIM : 115180609
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMITMEN ORGANISASI DARI IKLIM
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PEGAWAI SEKTOR
PERTAMBANGAN DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji 1 : NUR HIDAYAH, SE, M.M
2. Tim Penguji 2 : FRANGKY SLAMET, S.E., M.M.
3. Tim Penguji 3 : I GEDE ADIPUTRA, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 2023

Pembimbing,

(I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA**

- (A) YONARD MAWAN (115180609)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, FROM ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN MINING SECTOR EMPLOYEES IN JAKARTA*
- (C) XVIII + 105 Pages, 19 Tables, 2 Pictures, 3 Attachments
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract: This study aims to determine the influence of Leadership Style, Organizational Commitment from Organizational Climate on Employee Performance In Mining Sector In Jakarta. Sampling was carried out using the Non-Probability Sampling method, with the Purposive Sampling technique. The size of the sample is 51 respondents who are private employees working in Jakarta. The technique of collecting data is done by using a questionnaire distributed through the Google Form platform. The technique of data analysis is by using Structural Equation Modeling (SEM), which is processed with the help of SmartPLS version 4. The results of this study indicate that the Leadership Style variable has a negative and insignificant effect on Employee Performance in private employees in Jakarta, but the Commitment variable Organization and Organizational Climate has a positive and significant effect on employee performance in private employees in Jakarta.*
- (F) *Keywords: Leadership Style, Organizational Commitment, Organizational Climate, Employee Performance*
- (G) *References 63 (1990-2022)*

(H) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) YONARD MAWAN (115180609)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI,
DARI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PEGAWAI SEKTOR PERTAMBANGAN DI JAKARTA

(C) XVIII + 105 Halaman, 19 Tabel, 2 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Pada penelitian bertujuan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dari Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Non – Probability Sampling*, dengan teknik *Purposive Sampling*. Ukuran dari sampel yaitu sebanyak 51 responden yang merupakan para pegawai sektor pertambangan yang bekerja di Jakarta. Teknik dari pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui platform *Google Form*. Teknik dari analisis data dengan cara menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*, yang diolah dengan bantuan dari *Software SmartPLS* versi 4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta, tetapi variabel Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta.

(F) Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan

- (G) Daftar Acuan 63 (1990-2022)
- (H) I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.

HALAMAN MOTTO

Ora Et Labora

-St. Benedict

HALAMAN PERSEMBAHAN

**Karya ini saya persembahkan, Untuk keluarga saya yang tercinta, teman –
teman dan para pengajar, dari semasa saya sekolah sampai dengan kuliah
saat ini yang selalu memberikan motivasi dan dukungan.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan rahmat-Nya yang senantiasa menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar besarnya kepada pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr., selaku Dosen Pembimbing saya yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing saya, serta memberikan motivasi dan arahan dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Ibu RR. Kartika Nuringsih S.E., M.Si. Selaku Sekertaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Ibu Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M. Selaku Sekertaris Program Studi 2 S1Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
6. Seluruh Dosen dan staf pengajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Kepada kedua Orang tua saya yang selalu tidak hentinya untuk memberikan dukungan dan doa, beserta dengan adik perempuan saya Keshea Mawan yang selalu memberikan semangat.

8. Kepada pasangan saya Sharon Boguard yang sudah membantu saya, memberikan semangat serta dukungan saat sedang mengerjakan skripsi ini.
9. Kepada sepupu dan saudara - saudara saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam pengerjaan skripsi ini.
10. Kepada teman saya Andrew, Bobby, Eugene, Hadi, Satriya, yang sudah meluangkan waktu dan membantu dalam mengerjakan skripsi ini

Akhir kata, penulis sadar bahwa tugas akhir skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Semoga tugas akhir skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Jakarta, 13 Januari 2023

Penulis,

(Yonard Mawan)

DAFTAR ISI

SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7

A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel	8
1. Gaya Kepemimpinan	8
2. Kinerja Karyawan	14
3. Iklim Organisasi	19
3. Komitmen Organisasi.....	24
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	28
1. Kaitan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	28
2. Kaitan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	29
3. Kaitan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	31
4. Penelitian yang relevan	32
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	35
1. Kerangka Penelitian	35
2. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian	38
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	38
1. Populasi	38
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	39
3. Ukuran Sampel.....	39
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	39
1. Gaya Kepemimpinan	40
2. Komitmen Organisasi.....	41
3. Iklim Organisasi	42
4. Kinerja Karyawan	43

D. Uji Validitas dan Realibilitas	44
1. Uji Validitas.....	44
2. Uji Realibilitas	45
E. Analisis Data	48
1. Uji R Square (R^2).....	49
2. Uji Q Square	50
3. Uji Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit / GoF</i>)	50
4. Pengujian Hipotesis (<i>Path Coefficient</i>)	50
5. Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	51
F. Asumsi Analisis Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Deskripsi Subjek Penelitian	52
1. Jenis Kelamin.....	52
2. Usia.....	52
3. Penghasilan	53
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	54
1. Gaya Kepemimpinan	54
2. Komitmen Organisasi.....	56
3. Iklim Organisasi	57
4. Kinerja Karyawan	59
C. Hasil Analisis Data	61
1. Uji R Square (R^2).....	61
2. Uji Q Square (Q^2)	62
3. Uji Hipotesis	62
4. <i>Effect Size</i> (F^2).....	64

D. Pembahasan	65
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	65
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	65
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Keterbatasan dan Saran.....	67
1. Keterbatasan.....	67
2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	84
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	41
Tabel 3. 2 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3. 3 Operasionalisasi Variabel Iklim Organisasi	43
Tabel 3. 4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 3. 5 Hasil <i>Loading Factors</i>	46
Tabel 3. 6 Hasil <i>Cross Loading</i>	47
Tabel 3. 7 Hasil dari analisis AVE dan Reliabilitas	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	53
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Komitmen Organisasi	56
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Iklim Organisasi	57
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4. 8 Hasil dari Analisis Uji R Square (R^2)	61
Tabel 4.9 Hasil dari Analisis Uji Q Square (Q^2).....	62
Tabel 4. 10 Hasil dari <i>Path Coefficient</i>	62
Tabel 4. 11 Hasil dari Analisis <i>Effect Size</i> (F^2).....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Penelitian	37
Gambar 4. 1 Hasil dari <i>Bootstrapping</i>	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	75
Lampiran 2 : Tanggapan Responden.....	79
Lampiran 3 : Hasil Uji <i>Partial Least – Square</i>	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu dari bentuk manajemen yang dikembangkan saat ini dalam sebuah organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu upaya dari pembinaan atau peningkatan dari kualitas personil-personil yang terlibat dalam suatu organisasi agar dapat bertindak secara profesional dan menjalankan tugas serta fungsinya (Madya, 2018). Keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk itu, perlu tenaga kerja yang terlatih dan profesional yang dapat memikul berbagai beban kerja. Oleh karena itu kualitas dari sumber daya manusia harus selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut (Andiani et. al., 2016).

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat adanya peran sumber daya manusia sebagai salah satu pendorong bagi sumber daya lain agar sumber daya lainnya dapat berjalan secara baik maupun secara lancar. Begitu pentingnya peranan sumber daya manusia sehingga menjadi suatu penentu bagi maju ataupun mundurnya suatu organisasi tersebut, melalui berbagai potensi seperti adanya ide - ide dan pikiran, keahlian, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain - lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dapat dioptimalkan potensinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi tersebut untuk memiliki daya saing yang kuat tergantung dari sikap dan perilaku para karyawan dimana sikap dan perilaku para karyawan ditentukan oleh ketepatan dalam manajemen sumber daya manusia di mana perilaku itu sangat dekat dengan sikap maupun pernyataan tentang apa yang

ingin dilakukan dan pada dasarnya sangat dekat dengan perilaku mengenai apa yang sedang dilakukan.

Dengan besarnya pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka sangat penting bagi suatu perusahaan untuk memberikan perlakuan yang istimewa kepada para karyawan - karyawannya. Sumber daya manusia yang potensial akan memberikan pengaruh yang sangat baik bagi perusahaan tersebut sehingga potensi itu perlu dikembangkan dan perlu dijaga untuk menjaga stabilitas dari kinerja organisasi.

Pengembangan dari sumber daya manusia juga merupakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain para karyawan juga harus mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya maupun organisasi tersebut.

Menurut Pareek (2004 dalam Adebara et. al., 2016) komitmen organisasi sebagai perasaan seseorang melanjutkan hubungannya dengan organisasi, penerimaan nilai, dan tujuan dari organisasi serta kemajuan untuk membantu organisasi mencapai nilai dan tujuan tersebut.

Berkaitan dengan adanya hal tersebut, para karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dapat menjadi jaminan untuk menunjang adanya perkembangan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Dengan adanya pernyataan tersebut dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu aktivitas yang harus disepakati oleh seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut secara bersama - sama dalam membangun dan mencapai nilai - nilai, harapan dan tujuan organisasi yang telah di tetapkan oleh perusahaan tersebut, karena setiap organisasi pasti akan berhasil dan meningkat jika karyawan memiliki tujuan untuk mencapai nilai - nilai dan harapan dari suatu perusahaan.

Salah satu determinan penting dalam terbentuknya suatu komitmen organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Maulidani, 2013) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi - persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja kerja anggota organisasi itu. Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya suatu komitmen karyawan dalam suatu organisasi selain faktor lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dan relatif sering dikaitkan dengan komitmen organisasi (Prasetio dan Hayuningrat, 2017).

Kepuasan kerja telah menjadi perhatian yang signifikan dalam studi tentang dunia kerja. Hal ini disebabkan karena adanya pengakuan umum bahwa kepuasan kerja dapat menjadi suatu penentu utama dari kinerja dan efektivitas organisasi. Kepuasan kerja dari para karyawan harus diciptakan supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan dari para karyawan meningkat. Jika hal sebaliknya timbul maka akan menyebabkan dan meningkatkannya stres, dimana adanya kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi pada karyawan itu sendiri (Syaharuddin, 2016).

Kepuasan kerja merupakan tingkat dari perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, baik seseorang menyukai pekerjaannya atau tidak. Fortuna (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Para Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih memprioritaskan pekerjaannya dari pada balas jasa meskipun balas jasa itu penting. Dan pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Pada Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda - beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Beberapa penelitian dilakukan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Megawati dan Syahna (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh besar terhadap komitmen organisasional.

Dengan penelitian ini peneliti ingin membuktikan secara langsung dan secara menyeluruh pengaruh antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis adalah **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegawai Sektor Pertambangan di Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Masih rendahnya komitmen pada organisasi di perusahaan tersebut.
- b. Sebagian atau beberapa karyawan merasa tidak puas bekerja di perusahaan tersebut.

- c. Perusahaan telah mengupayakan iklim organisasi yang nyaman demi kenyamanan saat bekerja bagi karyawan - karyawan yang bekerja disana.

3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini peneliti memiliki beberapa batasan masalah. Berikut ada beberapa hal yang menjadi batasan masalah tersebut:

- a. Subyek dalam penelitian ini dibatasi hanya pada pegawai sektor pertambangan. Pembatasan pada subyek dalam penelitian ini agar tujuan untuk pengumpulan data yang lebih efektif dan efisien.
- b. Variabel yang diambil dalam penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada Pegawai Sektor Pertambangan di Jakarta
- c. Ruang lingkup pada penelitian ini dibatasi hanya kepada Pegawai Sektor Pertambangan yang berdomisili di Jakarta. Pembatasan ruang lingkup dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menghemat waktu dalam pengumpulan data.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari identifikasi masalah dan batasan dalam penelitian adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta?
- b. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta?
- c. Apakah Iklim Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris bahwa:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta

2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari hasil penelitian ini, yaitu:

a. Bagi perusahaan

Hasil dari adanya penelitian ini diharapkan oleh penulis dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan tersebut dalam mengambil langkah – langkah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan sehingga berdampak kemajuan dari perusahaan tersebut dengan mengetahui faktor – faktor pendukungnya yaitu Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan pegawai sektor pertambangan di Jakarta

b. Manfaat Praktis

Agar penelitian ini bisa dijadikan sebuah referensi oleh perusahaan di sektor pertambangan terkhususnya untuk mempertahankan dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja pada pegawai sektor pertambangan di Jakarta. Dengan adanya penelitian ini diharapkan perusahaan di sektor pertambangan di Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- (2010) Metode Penelitian Bisnis, Bandung: Alfabeta
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Adebara et al. (2016). *Work Environment and Organizational Commitment of Staff in Academic Libraries in Lagos State, Nigeria. Library Department/Learning Resources Centre National Open University of Nigeria1, Department of Information Resources Management Babcock University.*
- Akhyadi, Kaswan 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung,
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective,
- Andriane, Madya dan Herlina Susmaneli. (2018). Hubungan Kualitas Pelayanan Kepada Pasien Terhadap Minat Kunjungan Ulang. STIKes
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno, Pengaruh Persepsi Karyawan Bandung: Alfabeta. Bandung: Penerbit Refika Aditama. Brawijaya. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Christine Chely Karundeng (2013) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO) Cabang Manado. continuance, and normative commitment to organization. Journal of dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. E Jurnal Manajemen UNUD, Volume 5, Nomor 12, 2016. dan Manajemen Sekabupaten Kebumen. Skripsi. Malang: Universitas
- Davis, Keith dan Newstrom. 2001. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,
- Denison, D.R., (1990), Corporate Culture and Organizational Effectiveness, John Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu. Skripsi tidak dipublikasikan.
- Diana, S. N., Putra, B. A., & Arif, M. (2020). The influence of job stress, job satisfaction and work environment on organizational commitment of

Keluarga Sehat Clinic Wedoro Sidoarjo. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 1(2), 158-165.

Emosional terhadap Kinerja Auditor melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol XIV, No 2, September 2008:107-122.

Fahmi, Abu dkk. 2014. HRD Syariah. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
Hasrun Afandi UmpuSinga (2022) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi, Vol.
6, No. 1.

Heri Ginanjar dan Berliana Berliana (2021) Pengaruh Komitmen Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta, Vol.
3, No. 4.

Hidayati, T., & maria, siti. (2016). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN Arru Gideon Lineker, Tetra
Hidayati, Siti Maria Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Mulawarman, Indonesia. *ekonomi keuangan, dan manajemen*, 12(2), 250–
269.
Indonesia: Alfabeta.

Inna Nisawati Mardiani, Yon Darwis Sepdiana (2021) Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.
Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, Vol. 1 (1), 2021, p: 1- 10

Intan Mayasari (2018) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Poso
Energy Bogor.

Jakarta: Penerbit Erlangga

Jakarta: Salemba Empat.

karyawan pada Dinas Pasar Kota Malang Malang. Malang: Universitas

- Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effect of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.02.007>
- Kinerja Karyawan PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung. Tesis. Lampung: Universitas Lampung.
- Kristanty Nadapdap (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari, Vol. 3, No. 1.
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. (2002). Komitmen Organisasi.
- Kurniasari, I. C., Thoyib, A., & Rofiaty, R. (2018). Peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.8, No.2. Hang Tuah. Pekanbaru.
- Malhotra, Naresh (2010). Riset Pemasaran Pendekatan Terapan, Edisi keempat, Jilid 2. Jakarta: PT Indeks. Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi
- Moh. Pabundu Tika, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: BumiAksara, 2014, h. 129.
- Maulidani, F. (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: antaseden dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol.9, No.3. Nanjundeswaraswamy,

- Nanda Erfando (2019) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. IVO Mas Tunggal Pekanbaru.
Negeri Malang
Nomor 2 Hal 138-154
- Nugroho, Lili, Eka. 2008. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Nur, Hafni Rizanuddin. 2013. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Sinjaraga Santika Sport Kadipaten Majalengka). *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. V1, occupational psychology, 63, 1–18. Pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya, (2000).
- Pasaribu, Evan Karno dan Indrawati, Ayu Desi. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Pattanayak B (2003) Gaining competitive advantage and business success through strategic HRD: an Indian experience. *Human Resource Development International* 6 (3): 405–411.
Persada
Perusahaan.
- Pranata, I. G. N., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi karyawan kontrak yang bekerja pada kuta seaview boutique resort and spa bali). *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7486-7519.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. MSDM “Kebijakan Kinerja Karyawan”.
Yogyakarta: BPFE.
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh perkembangan karier dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, III(2), 453-462. psikologi.com.
- Qureshi, M. I., Md. Rasli, A., & Zaman, K. (2014). A New Trilogy to Understand the Relationship among Organizational Climate, Workplace Bullying and Employee Health. *Arab Economics and Business Journal*, 9(2), 133–146.
- Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam, Vol. 2, No. 2.

- River. New Jersey: Printice Hall.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior Eighteen Edition*. London: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen. (2007) *Manajemen*. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Rokhimah, Inayah. 2007. Pengaruh Kemampuan & Motivasi Kerja terhadap
- Rusua, G., & Avasilcaia, S. (2014). *Linking human resources motivation to organizational climate. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 124(2014), 51 – 58.
- Saraswati, V. A., & Sulistyono, S. D. (2017). *The influence of job satisfaction and organizational commitmen to the organizational citizenship behavior in PT. Haier Sales Indonesia Bandung Branch. Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(2), 439-446.
- Sekaran. U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business* (7th ed). Wiley. www.wileypluslearningspace.com
- Setiyoningsih, Erlin. 2011. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan kinerja karyawan
- Shaleh, M. (2018). *Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. Aksara
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen kinerja pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Rajawali Pers. Sopiha,
- (2008) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi. Sugiyono, Stringer.
- Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate Upper Saddle*
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*
- Tastan, S. B., & Güçel, C. (2014). *Explaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating*

role of organizational identification: A research study among employees of Turkish innovative firms. Procedia - Social and Behavioral Sciences, terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator (Studi pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar). Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Terhadap Kinerja Guru Mata Dikalat Produktif Penjualan di SMK Bisnis Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No. 1. Hal: 63-74

Thoha Miftah., (2010), Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Timur.

Utari Diniek. 2005. Pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Wiley & Son.

Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian.

Yadi. 2011. Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV.

Yuliana, Eka. 2006. Pengaruh Kemampuan Intelektual & Motivasi Kerja.

Yulia Andiani. 2016. Usaha Pembibitan Anggrek dalam Botol. Pustaka Baru Press. Yogyakarta. 115 Hal.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Bapak / Ibu / Saudara/I yang terhormat,

Perkenalkan nama saya Yonard Mawan, mahasiswa S1 jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara yang saat ini sedang melakukan penelitian yang menjadi persyaratan kelulusan S1 Manajemen. Pengisian kuesioner ini hanya membutuhkan waktu sekitar 3 – 5 menit untuk menjawab pertanyaan yang ada.

Saya berharap saudara/i dapat memberikan jawaban atas pertanyaan kuesioner dengan sejujur-jujurnya. Sehingga jawaban tersebut dapat membantu peneliti dalam rangka mewujudkan dan memaksimalkan tujuan dari penelitian ini. Informasi serta privasi responden yang terdapat dalam kuesioner akan terjamin kerahasiannya. Atas waktu dan ketersediaanya dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Yonard Mawan

Screening Question

1. Apakah anda bekerja sebagai karyawan perusahaan sektor pertambangan di Jakarta?
 - Ya
 - Tidak

2. Jenis Kelamin
 - Laki – Laki
 - Perempuan

3. Usia
 - 18 – 25 Tahun
 - 26 – 35 Tahun
 - 36 – 45 Tahun
 - >45 Tahun

4. Penghasilan
 - < Rp 3.000.000,00
 - Rp 3.000.000,00 – Rp 6.000.000,00
 - Rp 6.000.000,00 – Rp 10.000.000,00
 - >Rp 10.000.000,00

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk membaca pernyataan kuesioner ini dengan teliti
2. Mohon untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini dengan memilih jawaban yang paling tepat untuk anda.

Keterangan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Gaya Kepemimpinan

No.	Pernyataan	STS	SS	N	S	SS
1	Seorang pemimpin harus memiliki tugas untuk memberi arahan yang jelas bagi bawahannya.					
2	Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memberikan instruksi pada bawahannya.					
3	Pemimpin yang baik harus mampu menerima adanya perbedaan pendapat antara dirinya sendiri dan bawahannya.					
4	Pemimpin harus memberikan apresiasi kepada bawahannya yang berprestasi.					
5	Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan untuk mendelegasikan tanggung jawab kepada para bawahannya.					

Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	SS	N	S	SS
1	Selalu berusaha menjadi yang terbaik agar meraih prestasi dalam setiap pekerjaan.					
2	Pengakuan orang lain terhadap keberhasilan kita dapat memotivasi dalam bekerja.					
3	Tanggung jawab yang diberikan dari atasan dapat mendorong keseriusan kita dalam bekerja.					
4	Perusahaan memberikan peluang untuk maju kepada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja.					
5	Memiliki kebanggaan sendiri karena menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi tersebut.					

Iklm Organisasi

No.	Pernyataan	STS	SS	N	S	SS
1	Uraian tugas dan pekerjaan yang ada di kantor atau perusahaan saya didefinisikan secara jelas dan terstruktur dengan baik.					
2	Saat sedang mengalami kendala atau kesulitan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan saya, rekan – rekan kerja dan atasan saya siap untuk memberikan bantuan.					
3	Memiliki kesempatan untuk memberikan saran dan pendapat.					
4	Bertanggung jawab atas semua pekerjaan dan tugas yang diberikan.					
5	Dalam bekerja, rekan – rekan kerja saya sangat mendukung tugas – tugas dan pekerjaan saya.					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	SS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima dapat memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik terhadap perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang sedang saya jalani atau sedang saya tekuni saat ini.					
3	Saya berinisiatif untuk mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan sebelum diperintahkan oleh pimpinan saya.					
4	Perlakuan dari perusahaan dapat memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik dalam melaksanakan					

	kewajiban.					
5	Faktor usia sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan profesinya atau tugas – tugasnya.					

Lampiran 2 : Tanggapan Responden

GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	IO1	IO2	IO3	IO4	IO5	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5

5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Lampiran 3 : Hasil Uji *Partial Least – Square*

Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Gaya kepemimpinan	0.938	0.951	0.953	0.804
Iklim organisasi	0.955	0.959	0.965	0.846
Kinerja karyawan	0.968	0.971	0.976	0.889
Komitmen organisasi	0.952	0.954	0.964	0.842

HTMT

	Gaya kepemimpinan	Iklim organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi
Gaya kepemimpinan				
Iklim organisasi	0.578			
Kinerja karyawan	0.396	0.551		
Komitmen organisasi	0.616	0.356	0.565	

VIF (Inner Model)

	Gaya kepemimpinan	Iklim organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi
Gaya kepemimpinan			1.918	
Iklim organisasi			1.427	
Kinerja karyawan				
Komitmen organisasi			1.516	

R-Square Q-

	R-square	R-square adjusted
Kinerja karyawan	0.450	0.415

Square Cross

	Q ² predict	RMSE	MAE
Kinerja karyawan	0.362	0.833	0.638

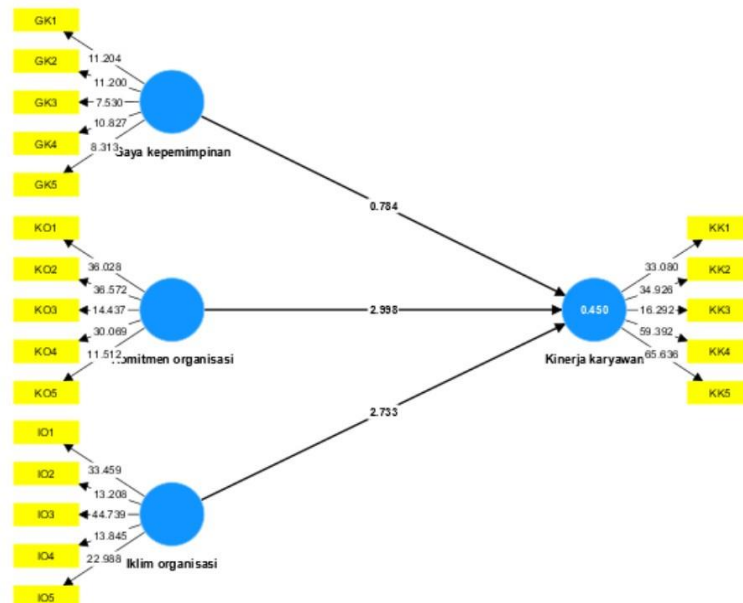
Loading

	Gaya kepemimpinan	Iklim organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi
GK1	0.945	0.486	0.402	0.547
GK2	0.933	0.526	0.372	0.582
GK3	0.822	0.446	0.290	0.486
GK4	0.923	0.460	0.305	0.553
GK5	0.852	0.530	0.332	0.439
IO1	0.542	0.937	0.507	0.324
IO2	0.500	0.892	0.414	0.380
IO3	0.519	0.955	0.511	0.277
IO4	0.478	0.885	0.528	0.304
IO5	0.477	0.930	0.494	0.274
KK1	0.318	0.473	0.954	0.481
KK2	0.312	0.444	0.958	0.461
KK3	0.367	0.557	0.881	0.540
KK4	0.392	0.520	0.957	0.536
KK5	0.406	0.518	0.960	0.541
KO1	0.586	0.339	0.486	0.957
KO2	0.554	0.306	0.523	0.953
KO3	0.465	0.306	0.487	0.914
KO4	0.565	0.288	0.530	0.928
KO5	0.500	0.304	0.475	0.830

Outer Loading

	Gaya kepemimpinan	Iklm organisasi	Kinerja karyawan	Komitmen organisasi
GK1	0.945			
GK2	0.933			
GK3	0.822			
GK4	0.923			
GK5	0.852			
IO1		0.937		
IO2		0.892		
IO3		0.955		
IO4		0.885		
IO5		0.930		
KK1			0.954	
KK2			0.958	
KK3			0.881	
KK4			0.957	
KK5			0.960	
KO1				0.957
KO2				0.953
KO3				0.914
KO4				0.928
KO5				0.830

Bootstrapping



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Yonard Mawan
2. Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 4 Juli 2000
3. Alamat : Perumahan Budi Indah, Jl. Dieng 5 No. 13
4. Jenis Kelamin : Pria
5. Agama : Katolik
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 081299670805
8. E-mail : yonard.mawan@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2018 – Sekarang : S1 Manajemen, Universitas Tarumanagara
2. 2015 – 2018 : Mutiara Bangsa 2
3. 2013 – 2015 : Mutiara Bangsa 2
4. 2006 – 2012 : Mutiara Bangsa 1

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

<p>Turnitin Originality Report</p> <p>Processed on: 11-Jan-2023 17:42 WIB ID: 1991174075 Word Count: 11133 Submitted: 1</p> <p>GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI DARI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGAWAI SWASTA DI JAKARTA By Sm Yonard Mawan</p>	 Lerbin R. Aritonang R. MANAJER LITBANG FEB UNTAR								
<p>Similarity Index 15%</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: left;">Similarity by Source</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Internet Sources:</td> <td style="text-align: right;">16%</td> </tr> <tr> <td>Publications:</td> <td style="text-align: right;">4%</td> </tr> <tr> <td>Student Papers:</td> <td style="text-align: right;">N/A</td> </tr> </tbody> </table>	Similarity by Source		Internet Sources:	16%	Publications:	4%	Student Papers:	N/A
Similarity by Source									
Internet Sources:	16%								
Publications:	4%								
Student Papers:	N/A								

- 2% match (Internet from 12-Oct-2022)
<http://repository.untar.ac.id/36212/1/Verontino%20Fernando%20Giovanni%20115170439%20JA.pdf>
- 1% match (Internet from 13-Oct-2022)
<http://repository.untar.ac.id/36328/1/Dimas%20Iwo%20Amiono%20115180316%20JA.pdf>
- 1% match (Internet from 12-Oct-2022)
<http://repository.untar.ac.id/36175/1/Riski%20Andrivani%20115170250%20JA.pdf>
- 1% match (Internet from 02-Jan-2023)
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/6835/Khoirina%20Yuniarti%20Intifada%20-%20090810201234.pdf?isAllowed=v&sequence=1>
- 1% match (Internet from 29-Nov-2020)
<https://docobook.com/penaruh-kepemimpinan-kepuasan-kerja.html>
- 1% match (Internet from 22-Oct-2022)
<http://etheses.uin-malang.ac.id/823/6/11510003%20Bab%202.pdf>
- 1% match ()
[Lestari, Ambar Sri, "Tantangan pengembangan SDM", Widina Bhakti Persada Bandung, 2021](#)
- 1% match (Internet from 03-Oct-2022)
<https://dspace.umkt.ac.id/bitstream/handle/463.2017/2373/BAB%20II.pdf?isAllowed=n&sequence=3>
- 1% match (Internet from 10-Nov-2022)
<https://dspace.uin.ac.id/bitstream/handle/123456789/3857/04%20abstract.pdf?isAllowed=v&sequence=4>
- 1% match (Internet from 19-Oct-2022)
<https://repository.uir.ac.id/6175/1/145210090.pdf>
- 1% match (Internet from 01-Sep-2022)
https://www.researchgate.net/publication/342125194_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Dan_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Dengan_Kepuasan_Kerja_Sebagai_Variabel_Intervenin
- 1% match (Internet from 11-Dec-2022)