

**PENGARUH KESETIAAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KERJASAMA TIM  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN HOLLAND BAKERY  
CABANG BOULEVARD MANADO**

*THE EFFECT OF LOYALTY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND TEAMWORK TOWARD  
EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOLLAND BAKERY COMPANY  
OF MANADO BOULEVARD BRAND*

Oleh:

**Timothy Ambrosius Kumambong Kandouw**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[timothykandouw.kr@gmail.com](mailto:timothykandouw.kr@gmail.com)

**Abstrak:** Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada kinerja karyawan di perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado, dengan jumlah sampel 53 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado. Saran dalam penelitian ini adalah: 1) manajemen perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado hendaknya membentuk suatu hubungan yang mendalam dengan karyawannya secara lebih efektif melalui program manajemen strategi kesetiaan, 2) pihak perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula, dan 3) untuk masalah kerjasama tim, pihak perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado perlu untuk membentuk tim manajemen yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja karyawan juga meningkat.

**Kata Kunci:** kesetiaan, komitmen organisasi, kerjasama tim, kinerja karyawan

**Abstract:** The purpose of this study is to know the effect of loyalty, organizational commitment, and teamwork simultaneously and partially toward employee performance in *Holland Bakery Company of Manado boulevard brand*. The population of this research is all employee performance in *Holland Bakery Company of Manado boulevard brand*, with a sample 53 people. The approach that used in this research is descriptive quantitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing that loyalty, organizational commitment, and teamwork simultaneously and partially toward employee performance in *Holland Bakery Company of Manado boulevard brand*. Suggestions in this research are: *Holland Bakery Manado company management should form a deep relationship with its employees more effectively through a loyalty strategy management program*, 2) *Holland Bakery Manado company needs to maintain and improve again the dimensions of organizational commitment, namely continuous commitment so that employees can improve quality at work. In increasing high organizational commitment in employees, it is hoped that the leadership and co-workers also support each other in order to create high organizational commitment which will increase high performance as well*, and 3) for teamwork problems, *Holland Bakery Manado company needs to form a management team that able to carry out job designs, decision-making processes, and problem solving related to employee cohesiveness in working well together so that employee performance also increases*.

**Keywords:** loyalty, organizational commitment, teamwork, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam Manajemen sumber daya manusia karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemensumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangatlah dipengaruhi berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia. Zaman sekarang sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (aset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dan berkualitas maka diharapkan perusahaan mampu memiliki karyawan yang berkinerja baik, dan akan terus mampu bersaing dan mencapai tujuannya (Yuniarsih dan Suwatno, 2015:1).

Kinerja merupakan hasil kerja dari perilaku nyata karyawan secara kualitas dan kuantitas dari seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:67) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat mencapai kinerja yang berkualitas, maka kinerja karyawan pun tidak terlepas dari hubungannya dengan kesetiaan karyawan atau loyalitas pada organisasi dimana ia bekerja atau pada pekerjaannya. Hasibuan (2017:95) mendefinisikan loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Ketika karyawan memiliki loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaannya maka dia akan bekerja dengan baik, mencurahkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Robbins dan Judge (2015:100) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam melaksanakan kinerja yang produktif maka karyawan harus membangun keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Ketika karyawan tetap bertahan dalam suatu organisasi, maka ada keinginan sebagai anggota untuk menampilkan kinerja terbaik. Kinerja yang baik membutuhkan komitmen organisasi yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi. Samani, Muchlas, dan Hariyanto (2015:118) menyatakan bahwa kerjasama merupakan tindakan atau sikap mau bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dan keuntungan bersama.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kesetiaan, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
2. Kesetiaan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
4. Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.

**Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Marwansyah (2016:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

**Kesetiaan (Loyalitas)**

Poerwopoespito (2015:214) menyatakan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin serta jujur dalam bekerja.

**Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasional sebagai derajat atau dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya (Mathis dan Jackson, 2017).

**Kerjasama Tim**

Griffin (2016) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

**Kinerja Karyawan**

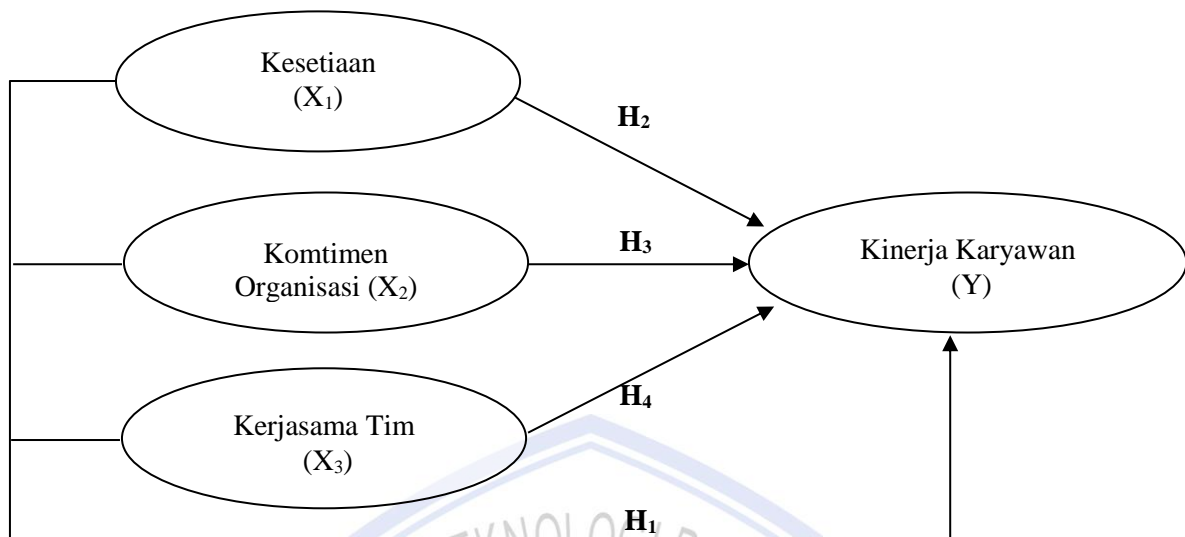
Edison, Anwar, dan Komariah (2016:190) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

**Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Londo, Tewel, Rumokoy (2016) dengan judul pengaruh lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. bank Sulutgo kantor pusat Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015) dengan judul pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada hotel aryaduta Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibie, Musriha, dan Negoro (2017) dengan judul pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. geo given Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. geo given Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2020

**Hipotesis Penelitian**

- H<sub>1</sub> : Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
- H<sub>2</sub> : Kesetiaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
- H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.
- H<sub>4</sub> : Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan *Holland Bakery Cabang Boulevard Manado*.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel.

**Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian (Riduwan, 2015:8). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan *Holland Bakery cabang boulevard Manado*, yang berjumlah 53 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 53 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antar masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi *bivariate* dengan melihat *output pearson correlation* (Ghozali, 2018). Pengujian reliabilitas yang dipakai yaitu menggunakan *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,05. Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur angket atau kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir angket atau kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika *Cronbach's Alfa*  $\geq 0,6$  dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's Alfa*  $< 0,6$ . (Ghozali, 2018:47).

**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Ghozali (2018:160), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk pendekatan grafik jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada Scatterplots Regresi, jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

**Uji Hipotesis****Uji F (Simultan)**

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan atau serentak dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji F memiliki tujuan untuk mengukur tingkat keberartian hubungan secara keseluruhan.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji t (Parsial)**

Ghozali (2018:98) mengatakan uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

1. Jika  $t_h \geq t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima; atau jika  $Sig. \leq 0,05$
2. Jika  $t_h < t_t \rightarrow$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak; atau jika  $Sig. > 0,05$

**Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Ghozali (2018:97) mengatakan koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Gambaran Umum objek Penelitian**

Perusahaan *Holland Bakery* merupakan salah satu pelopor dalam usaha *modern bakery* yang dikenal dengan *Holland Bakery*. *Holland Bakery* selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang terbaik dengan memenuhi standar kualitas serta mengutamakan kepuasan pelanggan melalui inovasi dan program-program perbaikan, serta menghasilkan produk bermutu, aman dan sehat.

**Deskripsi Responden****Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	33	62,3	62,3	62,3
	Perempuan	20	37,7	37,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 62,3 %, sedangkan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 37,7 %.

Dengan adanya data ini, menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Responden laki-laki lebih banyak dibutuhkan dan diperlukan menjadi karyawan pada perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado daripada responden perempuan.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur**

	Umur	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 20 tahun	2	3,8	3,8	3,8
	20 - 25 tahun	21	39,6	39,6	43,3
	26 - 30 tahun	10	18,9	18,9	62,3
	31 - 35 tahun	13	24,5	24,5	86,8
	≥ 36 tahun	7	13,2	13,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa deskripsi responden berdasarkan kelompok umur ≤ 20 tahun memiliki frekuensi 2 orang sebesar 3,8%, kelompok umur 20 - 25 tahun memiliki frekuensi 21 orang sebesar 39,6%, kelompok umur 26 - 30 tahun memiliki frekuensi 10 orang sebesar 18,9%, kelompok umur 31 - 35 tahun memiliki frekuensi 13 orang sebesar 24,5% dan kelompok umur ≥ 36 tahun memiliki frekuensi 7 orang sebesar 13,4%. Dari kelompok umur tersebut, bahwa frekuensi/ jumlah responden terbanyak pada perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah dari kelompok umur 20 - 25 tahun yaitu sebesar 39,6 %.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	41	77,4	77,4	77,4
	Diploma	3	5,7	5,7	83,0
	S1	9	17,0	17,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA memiliki frekuensi 41 orang sebesar 77,4%, tingkat pendidikan Diploma memiliki frekuensi 3 orang sebesar 5,7%, tingkat pendidikan S1 memiliki frekuensi 9 orang sebesar 17,0%. Berdasarkan data pendidikan tersebut bahwa frekuensi/jumlah responden terbanyak pada perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado adalah yang pendidikan SMA sebesar 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMA lebih banyak dibanding responden yang berpendidikan Diploma dan S1.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Kesetiaan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,792	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,614	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
Kerjasama Tim (X <sub>3</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,917	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		

Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,000	Valid	0,731	Reliabel
	Y2	0,000	Valid		
	Y3	0,000	Valid		
	Y4	0,000	Valid		
	Y5	0,000	Valid		
	Y6	0,000	Valid		

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$  atau  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 5. Uji Multikolinearitas**

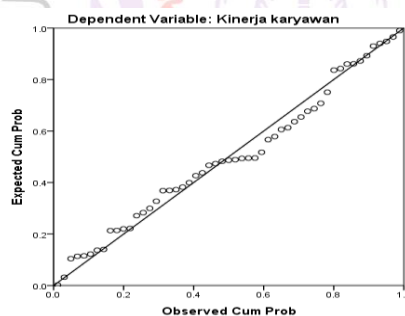
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kesetiaan	.887	1.128
Komitmen Organisasi	.841	1.188
Kerjasama Tim	.944	1.060

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1, regresi tersebut. Karena nilai VIF semua variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model.

### Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS 22, 2020

**Gambar 2. Uji Normalitas**

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3.541	2.515
1 Kesetiaan	.483	.104
Komitmen Organisasi	.557	.161
Kerjasama Tim	.183	.084

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 6, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,541 + 0,483 X_1 + 0,557 X_2 + 0,183 X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,541 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas atau nilai variabel bebas dianggap 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,541 satuan. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,483 menunjukkan terdapat pengaruh positif kesetiaan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,557 menunjukkan terdapat pengaruh positif komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,183 menunjukkan terdapat pengaruh positif kerjasama tim ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 7. Uji F Simultan**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.272	3	89.757	20.656	0.000 <sup>b</sup>
	Residual	212.917	49	4.345		
	Total	482.189	52			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Kerjasama tim, Kesetiaan, Komitmen Organisasi

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 8. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	3.541	2.515		1.408	.165
Kesetiaan	.483	.104	.470	4.661	.000
Komitmen Organisasi	.557	.161	.358	3.462	.001
Kerjasama Tim	.183	.084	.212	2.174	.035

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Tabel 8 menunjukkan bahwa kesetiaan memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,001 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Kerjasama tim memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,035$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Tabel 9. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.531	2.08452

a. *Predictors:* (Constant), Kerjasama Tim, Kesetiaan, Komitmen Organisasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa Nilai koefisien korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0,558. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu kesetiaan ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan kerjasama tim ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 55,8% dan sisanya 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## Pembahasan

### Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

### Pengaruh Kesetiaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetiaan (loyalitas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Dareho, Kindangen, dan Kojo (2017), yang menemukan bahwa kesetiaan (loyalitas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Mamesah, Kawet, dan Lengkong (2016), menemukan bahwa kesetiaan (loyalitas) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dari Warongan, Sendow, dan Ogi (2014), menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Pandaleke (2016), komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Rahmawati (2018) menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Kesetiaan, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
2. Kesetiaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.
4. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado.

### Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Manajemen perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado hendaknya membentuk suatu hubungan yang mendalam dengan karyawannya secara lebih efektif melalui program manajemen strategi kesetiaan (loyalitas).
2. Pihak perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar karyawan dapat meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.
3. Untuk masalah kerjasama tim, pihak perusahaan *Holland Bakery* cabang *boulevard* Manado perlu untuk membentuk tim manajemen yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan kekompakan karyawan dalam bekerja sama dengan baik supaya kinerja karyawan juga meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dareho, Kindangen, dan Kojo. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3, Hal.4475-4484. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1864718488>. Diakses 24 November 2020.
- Edison, Anwar, dan Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin. 2016. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Habibie, dkk. 2017. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, Vol. 3, No. 3, Hal. 39-50. <http://fe.uhara.ac.id/ojs/index.php/branchmarck/article/view/408377>. Diakses 24 November 2020.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lakoy, A.C. 2015. Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.3, No.3, Hal.981-991. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/97739359>. Diakses 24 November 2020.
- Londo, Tewal, Rumokoy. 2016. Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.1, Hal. 143-152. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1158111178>. Diakses 24 November 2020.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mamesah, Kawet, dan Lengkong. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.3, Hal. 600-611. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1429413869>. Diakses 24 November 2020.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandaleke, D. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.2, Hal. 199-210. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/12604/12176>. Diakses 24 November 2020.
- Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.2, Hal.3018-3027. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/1730216844>. Diakses 24 November 2020.
- Poerwopoespito. 2015. *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Management Student.
- Rahmawati, C. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (KKH PRG) dalam Keamanan Hayati Indonesia. Vol.5, No.2, Hal. 37-53. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jsi/article/view/237/212>. Diakses 4 Februari 2020.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2015. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Samani, Muchlas, Hariyanto. 2015. *Pendidikan karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Warongan, Sendow, dan Ogi. 2014. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No, Hal. 331-342. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/pemba/article/view/62725793>. Diakses 24 November 2020.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.