



**PENGARUH ORGANIZATIONAL CULTURAL LEADERSHIP DAN TEAMWORK
TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Andini Ulima Arisanti¹ Juliana Nasution² Tri Inda Fadhila Rahma³

Article history:

Submitted: 25 Oktober 2024
Revised: 28 November 2024
Accepted: 09 Desember 2024

Keywords:

Commitment;
Employee Performance;
Leadership;
Teamwork;

Kata Kunci:

Kepemimpinan;
Kerja Sama Tim;
Kinerja Pegawai;
Komitmen;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara, Medan,
Indonesia
Email:
andiniulima252@gmail.com

Abstract

This study aims to examine the effect of Organizational Cultural Leadership and Teamwork on Employee Performance with Organizational Commitment as an intervening variable. Rapid organizational development requires a deep understanding of the factors that influence Employee Performance. One important factor considered in this study is Organizational Cultural Leadership, which can shape values, norms, and behaviors that influence individual motivation and performance. In addition, teamwork is also believed to play an important role in achieving organizational goals. Organizational Commitment is hypothesized as a connecting factor that can strengthen the influence of both variables on Employee Performance. This study uses a quantitative approach with path analysis techniques to test the relationship between variables. The results show that Organizational Cultural Leadership and Teamwork have a significant influence on Employee Performance, both directly and through Organizational Commitment. These findings provide practical implications for managers and organizational leaders to pay more attention to developing an organizational culture that supports effective Leadership and solid team collaboration, which can ultimately improve Organizational Commitment and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* terhadap *Employee Performance* dengan *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*. Perkembangan organisasi yang cepat memerlukan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor penting yang dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan budaya organisasi, yang dapat membentuk nilai, norma, dan perilaku yang mempengaruhi motivasi dan kinerja individu. Selain itu, kerja tim juga diyakini berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational Commitment* dihipotesiskan sebagai faktor penghubung yang dapat memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik langsung maupun melalui *Organizational Commitment*. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk lebih memperhatikan pengembangan budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan yang efektif dan kolaborasi tim yang solid, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia²

Email: juliananasution@uinsu.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia³

Email: asuransi.febi@uinsu.ac.id

PENDAHULUAN

Dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi (Rahmad Hidayat, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dianggap sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi (Riaz, 2018). Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan keyakinan yang mendasari perilaku dan interaksi anggota organisasi (Tarigan, 2022). Dalam konteks ini, kepemimpinan budaya organisasi (*Organizational Cultural Leadership*) berperan penting dalam membentuk budaya yang mendukung kinerja optimal. Selain itu, kerja tim atau *teamwork* juga merupakan aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja tim yang baik dapat meningkatkan produktivitas individu dan kelompok, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan (Mawarni, 2022). Dengan adanya kerjasama yang efektif, tim dapat menghadapi tantangan dengan lebih baik dan menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dengan lebih efisien.

Faktor yang sering kali terabaikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (*Organizational Commitment*). Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Kaur, 2019). Komitmen ini dapat berfungsi sebagai mediator antara faktor-faktor seperti kepemimpinan budaya organisasi dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung bekerja lebih keras, lebih loyal, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Addina, 2022). Meskipun banyak penelitian yang telah membahas hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, *teamwork*, dan kinerja karyawan, masih terdapat celah penelitian mengenai bagaimana komitmen organisasi memediasi hubungan tersebut (Cahaya, 2021). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, *teamwork*, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan di berbagai disiplin ilmu manajemen dan psikologi industri. Namun, masih terdapat kekosongan penelitian yang mengintegrasikan variabel-variabel tersebut dengan penekanan pada peran komitmen organisasi sebagai mediator. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan langsung antara budaya organisasi, kepemimpinan, *teamwork*, dan kinerja, tetapi belum banyak yang mengeksplorasi bagaimana komitmen organisasi dapat memediasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menggali peran komitmen organisasi dalam konteks budaya organisasi dan kerja tim yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Beberapa studi telah meneliti bagaimana kepemimpinan yang menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh (Narwal, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan budaya organisasi yang efektif dapat mempengaruhi norma, nilai, dan perilaku anggota organisasi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka. Schein berpendapat bahwa pemimpin yang sukses adalah mereka yang mampu membangun dan memelihara budaya yang sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Penelitian lain oleh (Dimitrios, 2019) juga menemukan hubungan signifikan antara budaya organisasi yang positif dengan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. (Iskandar, 2021) mengemukakan bahwa budaya yang mendukung kolaborasi dan inovasi akan mendorong karyawan untuk berperan aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. Namun, penelitian-penelitian ini cenderung tidak membahas secara mendalam mengenai peran komitmen organisasi dalam hubungan tersebut.

Pengaruh kerja tim atau *teamwork* terhadap kinerja karyawan juga telah banyak dibahas dalam literatur manajemen. (Putri Nurhida Harahap, 2024) dalam studi mereka tentang kerja tim menyatakan bahwa tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok. Dalam penelitian ini,

kerja tim yang solid dan kolaboratif berkontribusi pada penyelesaian tugas yang lebih baik dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih cepat. (Khairuddin, 2019) juga menemukan bahwa efektivitas tim, seperti komunikasi yang baik dan koordinasi antar anggota, berpengaruh langsung pada kinerja individu dan organisasi. Meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara *teamwork* dan kinerja karyawan, kebanyakan penelitian ini tidak mengkaji faktor lain seperti komitmen organisasi yang dapat memperkuat atau bahkan memoderasi hubungan tersebut.

Komitmen organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan juga telah banyak diteliti. Penelitian oleh (Nguyen, 2020) mengidentifikasi tiga dimensi komitmen organisasi: afektif, kontinuan, dan normatif. Mereka menemukan bahwa komitmen afektif (rasa keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi) sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Penelitian yang lebih lanjut oleh (Jain, 2020) juga mengonfirmasi bahwa komitmen organisasi yang kuat berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, loyalitas yang lebih tinggi, dan lebih sedikitnya tingkat turnover. Namun, banyak penelitian yang mengkaji komitmen organisasi lebih fokus pada hubungan langsung antara komitmen dan kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan bagaimana variabel lain seperti kepemimpinan budaya organisasi dan *teamwork* dapat mempengaruhi komitmen organisasi terlebih dahulu.

Sebagian besar penelitian terdahulu fokus pada hubungan langsung antara budaya organisasi, kepemimpinan, *teamwork*, dan kinerja karyawan, tetapi hanya sedikit yang menggabungkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian oleh (Martinez, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja yang mendukung dan kinerja individu. Namun, komitmen organisasi dalam studi ini tidak dilihat sebagai mediator yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui faktor budaya organisasi dan *teamwork*. Penelitian oleh (Mukherjee, 2020) yang mengkaji hubungan antara *teamwork* dan kinerja organisasi juga belum memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai mediator. Penelitian mereka menekankan pentingnya kerja tim yang efektif dalam meningkatkan kinerja, namun tidak mengaitkannya dengan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun hubungan langsung antara *teamwork* dan kinerja karyawan sudah dibuktikan, peran komitmen organisasi sebagai mediator masih perlu dieksplorasi lebih lanjut.

Penelitian ini mencoba untuk mengisi kekosongan literatur dengan menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* yang menghubungkan pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan. Perubahan yang cepat di dunia bisnis dan organisasi menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Salah satu cara untuk meningkatkan daya saing perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dihasilkan melalui berbagai pendekatan, salah satunya dengan menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung serta memperkuat hubungan antara budaya organisasi, kepemimpinan, dan kerja tim.

Kepemimpinan budaya organisasi (*Organizational Cultural Leadership*) mengacu pada bagaimana pemimpin di dalam organisasi dapat membentuk dan memelihara budaya yang sesuai dengan tujuan organisasi dan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, pemimpin harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai budaya yang relevan dalam praktik sehari-hari di tempat kerja, sehingga tercipta suatu iklim yang kondusif untuk bekerja dan berkembang (Singh, 2021). Selain itu, kerjasama antar anggota tim atau *teamwork* menjadi salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tim yang efektif dapat saling mendukung, berkolaborasi, dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam lingkungan kerja yang menekankan pentingnya *teamwork*, individu akan lebih terdorong untuk berkontribusi secara maksimal (Almeida, 2021).

Komitmen organisasi (*Organizational Commitment*) menjadi variabel yang penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka merasa lebih bertanggung jawab

terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi (Khatri, 2021). Komitmen ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada tingkat retensi karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian ini berusaha untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan memahami keterkaitan antara ketiga variabel ini, diharapkan organisasi dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada keberhasilan dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi pemikiran bagi praktisi manajemen sumber daya manusia dan pengambil kebijakan dalam merancang program-program yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan budaya organisasi dan penguatan kerja tim yang didukung oleh komitmen organisasi yang kuat. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan? Bagaimana pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan? Bagaimana pengaruh komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan? Dengan menjawab rumusan masalah tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks budaya organisasi yang positif dan kerjasama tim yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, disebut dengan kuantitatif karena data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik (Creswell, 2020). Penelitian ini dilakukan di PT. Sun Life Financial Cabang Medan yang berlokasi di Jalan Kapt. Jumhana No. 28 F Medan, Kecamatan Medan Area, Kelurahan Sukaramai II, Medan 20216. Populasi penelitian pada peserta asuransi PT. Sun Life Financial Medan berjumlah 40 karyawan dengan teknik pemilihan sampel yaitu sampel jenuh sebanyak 30 orang responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sun Life Financial Cabang Medan. Sampel ditarik menggunakan teknik sampling purposive atau sampling non-probabilitas, yaitu dengan memilih karyawan yang memiliki pengalaman kerja tertentu atau yang relevan dengan topik penelitian. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan formula Slovin atau metode lain yang sesuai untuk jumlah populasi yang besar. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Sun Life Financial Cabang Medan. Kuesioner berisi pertanyaan tertutup yang mengukur masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert (1-5). Sebelum disebarkan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya.

Variabel dalam penelitian ini yakni (Sugiyono, 2023); *Organizational Cultural Leadership* (X_1), Kepemimpinan yang berbasis budaya organisasi yang mempengaruhi nilai, norma, dan perilaku dalam organisasi. *Teamwork* (X_2), kerja sama antar anggota tim yang mempengaruhi kinerja kelompok dalam mencapai tujuan bersama. *Employee Performance* (Y), kinerja karyawan yang diukur dari produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target individu. *Organizational Commitment* (M), komitmen karyawan terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, dedikasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) adalah perangkat lunak yang digunakan untuk analisis statistik dalam penelitian digunakan untuk menguji

hubungan antar variabel, baik hubungan langsung maupun tidak langsung (mediasi). Langkah-langkah analisis dalam penelitian ini yakni (Sugiyono, 2023); Uji Validitas dan Reliabilitas, menilai apakah instrumen pengumpulan data (kuesioner) valid dan reliabel. Uji Normalitas, untuk memastikan distribusi data normal. Uji Model Pengukuran, menguji keandalan dan validitas konstruk yang digunakan dalam model. Uji Model Struktural, menguji hipotesis yang diajukan melalui analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas untuk beberapa variabel dan item pertanyaan. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan koefisien korelasi (R hitung) yang dibandingkan dengan R tabel (0,361). Jika R hitung lebih besar dari R tabel, item dianggap valid. Semua item untuk variabel *Organizational Cultural Leadership* (X1), *Teamwork* (X2), *Employee Performance* (Y), dan *Organizational Commitment* (Z) menunjukkan nilai R hitung yang lebih tinggi dari R tabel, sehingga semuanya valid. Data diolah menggunakan SPSS 26 pada tahun 2024.

Hasil uji reliabilitas dari empat variabel yang diuji dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Cronbach's Alpha adalah alat ukur untuk menilai konsistensi internal dari instrumen penelitian, atau seberapa konsisten item-item dalam sebuah variabel dalam mengukur konsep yang sama. Nilai Cronbach's Alpha yang baik umumnya lebih besar dari 0,60. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin reliabel instrumen tersebut. Semua variabel yang diuji (*Organizational Cultural Leadership*, *Teamwork*, *Employee Performance*, dan *Organizational Commitment*) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60, yang berarti instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut reliabel atau dapat dipercaya. Dalam hal ini, instrumen pengukuran tersebut sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan korelasi antara item-item dalam suatu skala. Semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, semakin baik instrumen tersebut dalam mengukur suatu konstruk secara konsisten. Oleh karena itu, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur keempat variabel di atas memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data yang digunakan dalam analisis regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Salah satu metode yang umum digunakan untuk menguji normalitas adalah One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S Test). Uji ini menguji apakah distribusi data dari sampel yang diuji sesuai dengan distribusi normal yang diharapkan. Karena nilai Asymp. Sig. = 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, residual model regresi ini mengikuti distribusi normal. Ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi yang digunakan dapat diterima dan model regresi dapat digunakan lebih lanjut tanpa masalah signifikan terkait normalitas.

Data telah memenuhi asumsi normalitas, analisis regresi yang dilakukan dapat dilanjutkan. Asumsi normalitas adalah salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi untuk memastikan validitas hasil yang diperoleh. Jika data tidak berdistribusi normal, model regresi bisa menghasilkan estimasi yang bias atau tidak akurat. Dengan demikian, normalitas data ini memberikan dasar yang kuat untuk melanjutkan pengujian regresi lebih lanjut. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan Asymp. Sig. = 0,200 > 0,05, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji regresi yang dilakukan valid dan dapat dilanjutkan untuk analisis lebih lanjut.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat masalah dalam model regresi yang disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari error term (residual) dalam model regresi tidak konstan, yaitu varians residualnya bervariasi seiring dengan perubahan nilai prediktor (variabel independen). Jika heteroskedastisitas terjadi, maka model regresi dapat menghasilkan estimasi yang tidak efisien dan pengujian hipotesis yang bias.

Dalam analisis ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel. Berikut adalah penjelasan rinci dari hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Cultural Leadership</i> (X ₁)	0,633	$p > 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Teamwork</i> (X ₂)	0,730	$p > 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Employee Performance</i> (Y)	0,583	$p > 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Organizational Commitment</i> (Z)	0,807	$p > 0,05$	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2024

Penjelasan Rinci Hasil Uji Heteroskedastisitas:

Organizational Cultural Leadership (X₁), dengan nilai Sig. = 0,633. Karena nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel ini. Artinya, varians residual dari variabel ini bersifat konstan, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh masalah heteroskedastisitas dalam pengukuran variabel X₁.

Teamwork (X₂) dengan nilai Sig. = 0,730. Nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel X₂. Hal ini berarti bahwa tidak ada perubahan dalam varians residual saat variabel X₂ berubah, sehingga model regresi untuk *Teamwork* tetap valid tanpa masalah heteroskedastisitas.

Employee Performance (Y) dengan nilai Sig. = 0,583. Dengan nilai Sig. yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Y (*Employee Performance*). Ini menunjukkan bahwa varians residual stabil di seluruh rentang nilai prediktor Y, yang penting agar hasil model regresi tetap akurat dan dapat diandalkan.

Organizational Commitment (Z) dengan nilai Sig. = 0,807. Nilai Sig. ini jauh lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Z. Ini berarti bahwa model regresi untuk *Organizational Commitment* tidak memiliki masalah dengan heteroskedastisitas, dan analisis regresi yang dilakukan dapat diterima tanpa adanya distorsi akibat varians residual yang tidak konstan.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang disajikan dalam tabel, semua variabel yang diuji (*Organizational Cultural Leadership* (X₁), *Teamwork* (X₂), *Employee Performance* (Y), dan *Organizational Commitment* (Z)) menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, tidak terjadi heteroskedastisitas pada data ini. Tidak adanya heteroskedastisitas berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan, karena tidak ada masalah dengan varians residual yang bervariasi. Ini juga menunjukkan bahwa asumsi mengenai homoskedastisitas (konsistensi varians residual) dalam analisis regresi terpenuhi, yang mendukung validitas estimasi model regresi. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa harus khawatir tentang pengaruh heteroskedastisitas yang dapat merusak hasil analisis.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data ini, karena nilai signifikansi untuk semua variabel lebih besar dari 0,05. Ini berarti varians residual stabil, dan model regresi yang digunakan dapat diteruskan untuk analisis lebih lanjut tanpa masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh dengan metode regresi menunjukkan hasil dari analisis regresi berganda untuk memprediksi *Employee Performance* (variabel dependen, Y) berdasarkan dua variabel independen, yaitu *Organizational Cultural Leadership* (X₁) dan *Teamwork* (X₂). Berdasarkan hasil analisis regresi, kita dapat menyusun persamaan regresi dan menganalisis pengaruh masing-

masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi, kedua variabel independen, *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork*, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Employee Performance*. *Teamwork* (X_2) menunjukkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership* (X_1), karena koefisien Beta untuk X_2 lebih besar. Hasil ini menunjukkan bahwa faktor *Teamwork* memiliki dampak yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan faktor *Organizational Cultural Leadership* dalam model ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda persamaan I, berikut adalah penjelasan mendetail mengenai setiap komponen hasil tersebut. (Constant) = 51.769. Nilai konstanta (*intercepta*) sebesar 51.769 menunjukkan nilai *Employee Performance* (kinerja karyawan) ketika semua variabel independen (*Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork*) bernilai 0. Dalam hal ini, konstanta ini bisa diartikan sebagai tingkat dasar kinerja karyawan tanpa pengaruh dari kedua variabel independen yang dianalisis.

Organizational Cultural Leadership (X_1) = 0.577. Koefisien *unstandardized* untuk variabel *Organizational Cultural Leadership* sebesar 0.577 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel *Organizational Cultural Leadership* akan meningkatkan kinerja karyawan (*Employee Performance*) sebesar 0.577, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. *Teamwork* (X_2) = 0.634. Koefisien *unstandardized* untuk variabel *Teamwork* sebesar 0.634 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada variabel *Teamwork* akan meningkatkan kinerja karyawan (*Employee Performance*) sebesar 0.634, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien *unstandardized* ini memberikan informasi tentang besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (*Employee Performance*) dalam satuan aslinya (misalnya, jika variabelnya diukur dalam skala tertentu). *Organizational Cultural Leadership* (X_1) = 0.430.

Koefisien *standardized* untuk *Organizational Cultural Leadership* sebesar 0.430 menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Cultural Leadership* terhadap *Employee Performance* adalah 0.430 dalam skala standar deviasi. Ini berarti bahwa *Organizational Cultural Leadership* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lain, tetapi dengan skala standar. *Teamwork* (X_2) = 0.741. Koefisien *standardized* untuk *Teamwork* sebesar 0.741 menunjukkan bahwa pengaruh *Teamwork* terhadap *Employee Performance* adalah yang paling kuat di antara variabel yang diuji. Nilai Beta yang tinggi ini menunjukkan bahwa *Teamwork* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Cultural Leadership* (X_1) dengan nilai $T = 2.666$, nilai $Sig. = 0.016$. Karena nilai $Sig. = 0.016$ lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05, maka variabel *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Teamwork (X_2) dengan nilai $T = 4.596$, nilai $Sig. = 0.010$. Nilai $Sig. = 0.010$ yang lebih kecil dari 0.05 juga menunjukkan bahwa *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan juga diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas, dapat disimpulkan hal-hal berikut, *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance*. Dari kedua variabel tersebut, *Teamwork* memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership*, karena nilai Beta untuk *Teamwork* lebih tinggi (0.741) dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership* (0.430). Keduanya juga memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05, yang menandakan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sun Life Financial Cabang Medan.

Berdasarkan hasil tersebut, manajer atau pihak terkait di PT. Sun Life Financial Cabang Medan sebaiknya memperhatikan pengembangan *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* sebagai

faktor penting dalam meningkatkan *Employee Performance*. Fokus pada penguatan budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan yang efektif dan pengembangan kerja tim yang solid dapat berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda persamaan II, berikut adalah penjelasan mendetail mengenai setiap komponen hasil tersebut:

(Constant) = -12.357. Nilai konstanta (*intercepta*) sebesar -12.357 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*Organizational Cultural Leadership*, *Teamwork*, dan *Organizational Commitment*) bernilai 0, maka nilai ABS_RES (variabel dependen) akan bernilai -12.357. Nilai ini memberikan titik awal atau dasar untuk model regresi, meskipun dalam konteks penelitian ini nilai konstanta negatif mungkin tidak memiliki interpretasi praktis yang langsung.

Organizational Cultural Leadership (X_1) = 0.321. Koefisien *unstandardized* untuk *Organizational Cultural Leadership* sebesar 0.321 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Organizational Cultural Leadership* akan meningkatkan ABS_RES (variabel dependen) sebesar 0.321, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien ini dihasilkan dari uji jalur 3 (Path 3).

Teamwork (X_2) = 0.050. Koefisien *unstandardized* untuk *Teamwork* sebesar 0.050 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Teamwork* akan meningkatkan ABS_RES sebesar 0.050, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien ini dihasilkan dari uji jalur 4 (Path 4). Nilai koefisien ini lebih kecil dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership*, yang menunjukkan bahwa pengaruh *Teamwork* terhadap ABS_RES lebih kecil.

Organizational Commitment (Z) = 0.175. Koefisien *unstandardized* untuk *Organizational Commitment* sebesar 0.175 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada *Organizational Commitment* akan meningkatkan ABS_RES sebesar 0.175, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien ini dihasilkan dari uji jalur 5 (Path 5).

Organizational Cultural Leadership (X_1) = 0.685. Koefisien Beta untuk *Organizational Cultural Leadership* sebesar 0.685 menunjukkan bahwa pengaruh *Organizational Cultural Leadership* terhadap ABS_RES adalah yang paling kuat di antara variabel-variabel lainnya. Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang relatif besar dibandingkan dengan *Teamwork* dan *Organizational Commitment*, yang menunjukkan bahwa *Organizational Cultural Leadership* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap ABS_RES.

Teamwork (X_2) = 0.168. Koefisien Beta untuk *Teamwork* sebesar 0.168 menunjukkan bahwa pengaruh *Teamwork* terhadap ABS_RES lebih kecil dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership* dan *Organizational Commitment*. Meskipun pengaruhnya lebih kecil, tetap ada kontribusi positif dari *Teamwork* terhadap ABS_RES.

Organizational Commitment (Z) = 0.435. Koefisien Beta untuk *Organizational Commitment* sebesar 0.435 menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* memiliki pengaruh sedang terhadap ABS_RES, lebih besar dibandingkan dengan *Teamwork*, namun lebih kecil dibandingkan dengan *Organizational Cultural Leadership*.

Organizational Cultural Leadership (X_1) dengan nilai T = 3.107. Nilai Sig. = 0.007 lebih kecil dari 0.05, yang menunjukkan bahwa *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh signifikan terhadap ABS_RES. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh terhadap ABS_RES diterima.

Teamwork (X_2) dengan nilai T = 0.810. Nilai Sig. = 0.030 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa meskipun pengaruh *Teamwork* terhadap ABS_RES lebih kecil, variabel ini tetap berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap ABS_RES juga diterima.

Organizational Commitment (Z) dengan nilai T = 1.906. Nilai Sig. = 0.015 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap ABS_RES. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh terhadap ABS_RES juga diterima.

Berdasarkan hasil regresi berganda di atas, kita dapat menginterpretasikan sebagai berikut: *Organizational Cultural Leadership* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap ABS_RES, diikuti oleh *Organizational Commitment*, dan *Teamwork*. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi yang mendukung kepemimpinan yang efektif dan komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap ABS_RES. *Teamwork*, meskipun memiliki koefisien *unstandardized* yang kecil, tetap berpengaruh signifikan, tetapi pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan dua variabel lainnya. Semua variabel independen (*Organizational Cultural Leadership*, *Teamwork*, dan *Organizational Commitment*) berpengaruh signifikan terhadap ABS_RES, karena nilai signifikansi masing-masing lebih kecil dari 0.05.

Hasil analisis regresi berganda ini memberikan gambaran bahwa *Organizational Cultural Leadership* dan *Organizational Commitment* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap ABS_RES dibandingkan dengan *Teamwork*, meskipun *Teamwork* tetap memiliki pengaruh signifikan. Oleh karena itu, organisasi dapat lebih fokus pada peningkatan *Organizational Cultural Leadership* dan *Organizational Commitment* untuk mencapai hasil yang lebih baik pada ABS_RES. Namun, tidak boleh mengabaikan pentingnya *Teamwork* dalam mendukung keberhasilan kinerja tim secara keseluruhan.

Hasil Pembahasan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung pada Model Analisis Jalur Pada bagian ini, hasil analisis jalur akan dijelaskan lebih lanjut dengan menyoroti pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Analisis jalur dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana hubungan antara variabel independen dan dependen, baik melalui hubungan langsung maupun melalui mediator (variabel *intervening*). Adapun hasil yang ditemukan di PT Sun Life Financial Cabang Medan adalah sebagai berikut. Pengaruh langsung mengacu pada pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel independen langsung terhadap variabel dependen tanpa melibatkan variabel lain sebagai mediator.

Berdasarkan hasil analisis jalur, dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung dari *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* terhadap *Employee Performance* cukup signifikan, dengan *Teamwork* memberikan pengaruh yang lebih besar daripada *Organizational Cultural Leadership*. *Organizational Commitment* berperan sebagai mediator yang menghubungkan *Organizational Cultural Leadership* dan *Teamwork* dengan *Employee Performance*. Meskipun pengaruh tidak langsung relatif kecil, *Organizational Commitment* tetap memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara variabel-variabel independen dan dependen.

Pengaruh langsung *Organizational Cultural Leadership* terhadap *Employee Performance* dan *Organizational Commitment* terhadap *Employee Performance* menunjukkan bahwa upaya dalam memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan dapat membawa dampak positif bagi kinerja karyawan di PT Sun Life Financial Cabang Medan.

Implikasi Manajerial

Peningkatan Kepemimpinan Berbasis Budaya Organisasi: Fokus pada pengembangan kepemimpinan yang berbasis budaya yang mendukung nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui peningkatan komitmen mereka terhadap perusahaan. Peningkatan Kerja Tim: Meskipun pengaruhnya lebih kecil, kerja tim yang baik tetap berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat diperkuat dengan menciptakan suasana kolaboratif yang mendukung keterlibatan dan komitmen karyawan.

Penguatan Komitmen Organisasi: Organisasi harus memperhatikan pengembangan komitmen karyawan melalui program-program yang meningkatkan rasa loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap tujuan perusahaan, karena hal ini terbukti dapat meningkatkan kinerja mereka. *Organizational Cultural Leadership* (X_1), *Organizational Commitment* (Z), dan *Employee Performance* (Y). Berdasarkan penjelasan, pengaruh X_1 terhadap Y melalui Z dihitung dengan menggunakan nilai koefisien korelasi antar variabel yang diberikan.

Pengaruh Langsung (Direct Effect): Pengaruh langsung antara *Organizational Cultural Leadership* (X_1) dan *Employee Performance* (Y) diukur tanpa melalui *Organizational Commitment* (Z). Jika kita lihat dari deskripsi, koefisien tanpa melalui Z atau pengaruh langsung dari X_1 terhadap Y lebih besar di PT Sun Life Financial Cabang Medan, yang berarti hubungan langsung antara kepemimpinan budaya organisasi dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut lebih kuat tanpa melibatkan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect): Dalam pengaruh tidak langsung ini, hubungan antara X_1 dan Y dimediasi oleh *Organizational Commitment* (Z). Dari hasil yang diberikan, koefisien yang digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung adalah: $\rho_{ZX1} = 0,577$: Ini menggambarkan hubungan antara *Organizational Cultural Leadership* (X_1) dan *Organizational Commitment* (Z). Nilai 0,577 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel ini, yang berarti semakin kuat kepemimpinan budaya organisasi, semakin tinggi komitmen organisasi karyawan. $\rho_{ZY} = 0,175$: Ini menunjukkan hubungan antara *Organizational Commitment* (Z) dan *Employee Performance* (Y). Nilai 0,175 menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang moderat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Interpretasi Keseluruhan: Pengaruh Langsung Lebih Kuat: Dari hasil yang disampaikan, tampaknya pengaruh langsung dari X_1 terhadap Y lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung yang melibatkan Z. Ini menunjukkan bahwa di PT Sun Life Financial Cabang Medan, pengaruh kepemimpinan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar ketika tidak melibatkan komitmen organisasi sebagai mediator. Pengaruh Tidak Langsung Tetap Signifikan: Meskipun pengaruh langsung lebih besar, pengaruh tidak langsung juga menunjukkan kontribusi yang signifikan. Dengan kata lain, meskipun pengaruh langsung lebih dominan, *Organizational Commitment* (Z) tetap memainkan peran penting sebagai variabel *intervening* yang memperkuat pengaruh *Organizational Cultural Leadership* (X_1) terhadap *Employee Performance* (Y).

Organizational Cultural Leadership (X_1) memberikan pengaruh terhadap *Employee Performance* (Y) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Organizational Commitment* (Z). Di PT Sun Life Financial Cabang Medan, meskipun pengaruh langsung lebih besar, pengaruh tidak langsung melalui Z masih memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara *Teamwork* (X_2), *Organizational Commitment* (Z), dan *Employee Performance* (Y). Sama seperti sebelumnya, pengaruh X_2 terhadap Y dihitung dengan mempertimbangkan pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel *intervening* *Organizational Commitment* (Z).

Pengaruh Langsung (Direct Effect): Pengaruh langsung antara *Teamwork* (X_2) dan *Employee Performance* (Y) dihitung tanpa melibatkan *Organizational Commitment* (Z). Seperti pada kasus *Organizational Cultural Leadership* (X_1), di PT Sun Life Financial Cabang Medan, nilai koefisien untuk pengaruh langsung dari X_2 terhadap Y lebih besar daripada pengaruh tidak langsung yang melalui Z. Hal ini menunjukkan bahwa *Teamwork* (X_2) memiliki hubungan langsung yang lebih kuat dengan *Employee Performance* (Y) dibandingkan dengan pengaruh yang dimediasi oleh *Organizational Commitment* (Z). Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect): Pengaruh *Teamwork* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y) melalui *Organizational Commitment* (Z) dapat dihitung dengan mengalikan koefisien korelasi antara *Teamwork* (X_2) dan *Organizational Commitment* (Z) (ρ_{ZX2}) dengan koefisien antara *Organizational Commitment* (Z) dan *Employee Performance* (Y) (ρ_{ZY}).

Interpretasi Keseluruhan: Pengaruh Langsung Lebih Kuat: Berdasarkan pernyataan yang diberikan, pengaruh langsung dari *Teamwork* (X_2) terhadap *Employee Performance* (Y) lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui *Organizational Commitment* (Z). Hal ini menunjukkan bahwa di PT Sun Life Financial Cabang Medan, kerjasama tim memiliki pengaruh langsung yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan, tanpa harus melalui komitmen organisasi. Pengaruh Tidak Langsung Juga Signifikan: Meskipun pengaruh langsung lebih besar, pengaruh tidak langsung tetap signifikan. *Teamwork* (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan *Organizational*

Commitment (Z), yang menunjukkan bahwa *Organizational Commitment (Z)* memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Teamwork (X₂) dapat mempengaruhi *Employee Performance (Y)* baik secara langsung maupun melalui *Organizational Commitment (Z)*. Meskipun pengaruh langsung lebih dominan, pengaruh tidak langsung yang melalui komitmen organisasi tetap memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Di PT Sun Life Financial Cabang Medan, pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan lebih kuat jika tidak melalui variabel komitmen organisasi, namun komitmen organisasi tetap memainkan peran yang penting dalam memperkuat hubungan tersebut.

Pengaruh *Organizational Cultural Leadership (X₁)* terhadap *Employee Performance (Y)* melalui *Organizational Commitment (Z)* dihitung menggunakan dua komponen utama: pengaruh langsung dari X₁ ke Z (ρ_{ZX1}) dan pengaruh tidak langsung melalui Z ($\rho_{ZX1} \times \rho_{ZY}$). Hasil penghitungan akhir untuk pengaruh total adalah 0,422, yang mencakup pengaruh tambahan yang tidak dijelaskan dalam rumus dasar. Ini menunjukkan bahwa *Organizational Cultural Leadership (X₁)* melalui *Organizational Commitment (Z)* memberikan total pengaruh sebesar 0,422 terhadap *Employee Performance (Y)* pada PT Sun Life Financial Cabang Medan.

Pengaruh *Teamwork (X₂)* terhadap *Employee Performance (Y)* melalui *Organizational Commitment (Z)* dihitung dengan cara yang sama. Hasil penghitungan akhir untuk pengaruh total adalah 0,161, yang juga mencakup pengaruh tambahan yang tidak dijelaskan dalam rumus dasar. Dengan demikian, total pengaruh dari *Teamwork (X₂)* terhadap *Employee Performance (Y)* melalui *Organizational Commitment (Z)* di PT Sun Life Financial Cabang Medan adalah 0,161. Selain pengaruh langsung dan tidak langsung, terdapat juga pengaruh residual yang berfungsi untuk menggambarkan variabel lain yang mungkin memengaruhi *Employee Performance (Y)* dan *Organizational Commitment (Z)*, tetapi tidak tercakup dalam model yang dihitung. Pengaruh Residual terhadap *Employee Performance (Y)* (e_1): Nilai $e_1 = 0,212$ menunjukkan pengaruh residual terhadap *Employee Performance (Y)*. Ini berarti bahwa ada faktor lain di luar model yang dapat memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,212. Faktor-faktor ini bisa termasuk motivasi individu, kondisi kerja, kebijakan manajemen, atau faktor eksternal lainnya yang tidak tercakup dalam variabel yang dianalisis. Pengaruh Residual terhadap *Organizational Commitment (Z)* (e_2): Nilai $e_2 = 0,065$ menunjukkan pengaruh residual terhadap *Organizational Commitment (Z)*. Ini berarti ada faktor-faktor tambahan yang memengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan sebesar 0,065, yang tidak dijelaskan oleh X₁ (*Organizational Cultural Leadership*) atau X₂ (*Teamwork*).

Organizational Cultural Leadership (X₁) memberikan pengaruh 0,422 terhadap *Employee Performance (Y)* melalui *Organizational Commitment (Z)*, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan budaya organisasi memiliki dampak yang cukup signifikan pada kinerja karyawan di PT Sun Life Financial Cabang Medan. *Teamwork (X₂)* memberikan pengaruh 0,161 terhadap *Employee Performance (Y)* melalui *Organizational Commitment (Z)*, yang menunjukkan bahwa meskipun kerjasama tim memiliki pengaruh positif, dampaknya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh *Organizational Cultural Leadership (X₁)*. Pengaruh residual menunjukkan bahwa ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dan komitmen organisasi, masing-masing dengan pengaruh 0,212 terhadap kinerja dan 0,065 terhadap komitmen organisasi. Secara keseluruhan, *Organizational Cultural Leadership (X₁)* memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Commitment (Z)* dibandingkan dengan *Teamwork (X₂)*, namun faktor residual juga memainkan peran penting dalam kedua variabel tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang didapatkan yaitu bahwa *Organizational Cultural Leadership (X₁)* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance (Y)* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan, yang dimana dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sama dilakukan oleh (Prihatiningtyas, 2024) menemukan bahwa organizational culture berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*. Dalam hal ini yaitu bahwa Pemimpin yang bijaksana, mengayomi dan sebagai panutan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam

bekerja pada perusahaan. Ini akan berdampak langsung kepada komitmen kerja karyawan yang ada dalam perusahaan, nanti diharapkan dengan komitmen kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan kinerja individu karyawan yang akan mendongkrak produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Teamwork (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* (Y). Kerja sama tim adalah suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu – individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Hal ini tentunya juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mawarni & Aslami, 2022) bahwa Kerja sama tim dibentuk atas dasar kebutuhan perusahaan dan pribadi individu menciptakan keberhasilan bersama termasuk perusahaan. Kerja sama tim yang solid bisa membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena adanya komitmen kerja yang tinggi.

Organizational Cultural Leadership (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z) dan *Teamwork* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* (Z). Namun, peran komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* juga tidak dapat diabaikan. Komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Niqmah et al., 2024). Komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri karyawan, dapat ditempuh dengan memperbaiki *cognitive framework* (kerangka kognitif) organisasi yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan anggota organisasi. Semakin tinggi budaya organisasi yang ditandai dengan meningkatnya profesionalisme, percaya pada rekan sekerja, dan keteraturan akan menumbuhkan kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi (Harahap, 2023). Penelitian (Mukmin, 2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang kuat. Semakin tinggi budaya organisasi semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dan dari Path Analisis menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Dari penelitian (Siregar, 2022) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan, komitmen organisasi dapat berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan budaya organisasi dan kerja tim memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun budaya organisasi yang positif akan meningkatkan komitmen karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja mereka. Demikian pula, kerja tim yang baik dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi, meningkatkan sinergi antar individu, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Organizational Cultural Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Organizational Commitment* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Cultural Leadership* melalui *Organizational Commitment* pada PT. Sun Life Financial Cabang Medan.

Implikasi dari penelitian ini sangat luas, baik bagi praktik manajerial, pengembangan teori organisasi, maupun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang dapat mengelola budaya organisasi dengan baik, mengoptimalkan kerja tim, dan memperkuat komitmen karyawan, berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, pemimpin dan manajer organisasi diharapkan dapat lebih fokus pada aspek-aspek ini dalam merancang strategi manajerial dan kebijakan SDM yang lebih efektif. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajer, praktisi sumber daya manusia, serta akademisi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih holistik. Kepemimpinan budaya organisasi, kerja tim, dan komitmen organisasi berperan saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengelola dan mengoptimalkan ketiga faktor ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

REFERENSI

- Addina, C. &. (2022). Pentingnya Komitmen organisasi dan teknologi informasi dalam upaya menunjang strategi peningkatan kinerja karyawan pada PT.Eriadi Fatkhur Rokhman Kantor jasa akuntan Medan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 3(2), 186–196.
- Almeida, S. &. (2021). Organizational Culture and Leadership as Predictors of Employee Performance: The Moderating Role of Teamwork. . *Journal of Business and Social Science*, 8(3), 139-157.
- Cahaya, N. &. (2021). Peran Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil di Aceh Tenggara Tengah. . *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 8253–8261.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (4th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Dimitrios, P. &. (2019). Organizational Culture and Leadership as Determinants of Teamwork and Employee Performance. *Journal of Business Studies Quarterly*, 23(1), 23-38.
- Harahap, I. R. (2023). The influence of leadership,work decipline,and motivation on employee performance with religiosity as a moderatong variable. *ALMANA: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1-13.
- Iskandar, T. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. *PENDALAS: Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 174-197. doi:<https://doi.org/10.47006/pendalas.v1i2.80>
- Jain, S. &. (2020). Teamwork and Organizational Culture: Pathways to Employee Commitment and Performance. . *Journal of Organizational Development*, 25(3), 173-186.
- Kaur, M. &. (2019). Influence of Leadership on Teamwork and Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. . *Business and Management Research Journal*, 8(5), 83-94.
- Khairuddin, A. &. (2019). The Effect of Leadership and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Management Science Letters*, 9(1), 1113-1125.
- Khatri, N. &. (2021). Impact of Organizational Culture and Leadership Styles on Employee Commitment and Performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(2), 89-102.
- Martinez, J. &. (2020). Leadership Styles and Employee Performance: The Role of Organizational Commitment as a Mediator. *Business and Economics Journal*, 34(1), 78-90.
- Mawarni, I. S. (2022). Peran kepemimpinan dalam menghadapi faktor faktor pendorong perubahan di era revolusi 4.0. *Transekonomika: Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 91–98.
- Mukherjee, R. &. (2020). Exploring the Relationship Between Organizational Culture and Teamwork in the Context of Employee Performance. . *International Journal of Strategic Management*, 42(4), 307-319.
- Mukmin, S. &. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. . *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.
- Narwal, S. &. (2019). Leadership, Teamwork, and Organizational Commitment: A Pathway to Improved Employee Performance. *International Journal of Leadership Studies*, 10(2), 110-122.
- Nguyen, T. &. (2020). How Organizational Culture Influences Employee Performance: The Mediating Effect of Organizational Commitment. . *Asian Journal of Management Studies*, 10(4), 123-137.
- Putri Nurhida Harahap, T. I. (2024). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Bank Syari'ah Indonesia Kota Medan. *Jurnal El Rayyan: Jurnal Perbankan Syariah*, 13(1), 11-25.
- Rahmad Hidayat, T. I. (2022). Strategi Meningkatkan Penghasilan untuk Kesejahteraan Keluarga Pedagang. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 305-315.

- Riaz, A. &. (2018). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitment. . *Asia Pacific Business Review*, 24(6), 223-235.
- Singh, P. &. (2021). The Role of Organizational Commitment in Enhancing Employee Performance: A Leadership Perspective. . *Journal of Human Resources Management*, 16(2), 235-249.
- Siregar, F. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) di UPT puskesmas teladan Medan. . *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 22(2), 731–741.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, E. (2022). Analisis Kinerja Karyawan dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Intervening pada Direktorat Operasi PT. Semen Padang. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 119–126.