Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol (No) 20…., xx-xx

https://journal2.upgris.ac.id/index.php/jibeka

Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen (Kapital di Awal)

Penulis[1], Penulis[2], Penulis[3] *

[1] Fakultas, Universitas, Kota, Negara
[2] Fakultas, Universitas, Kota, Negara
[3] Fakultas, Universitas, Kota, Negara

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima
Disetujui
Dipublikasikan

Keywords:
word 1; word 2; word; 3; word 4; keywords at least contain three words.

Abstract (inggris)

Abstract should be written in English. The abstract, consists of no more than 200 words, should inform the readers briefly about the manuscript's purpose, methods, findings, and conclusion. Abstract printed in regular (no italic) letters. References are not allowed to be cited in abstract.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Ditulis tidak lebih dari 200 kata. Abstrak Bahasa Inggris ditulis lebih dahulu baru kemudian abstrak Bahasa Indonesia. Abstrak tidak berupa ringkasan yang terdiri dari beberapa paragraf. Isi abstrak meliputi tujuan penelitian, metode, hasil dan simpulan. Abstrak dicetak miring. Rujukan tidak boleh ditulis dalam abstrak.

*correspondence Address
Institutional address:
E-mail:

ISSN
2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Shahzad et al., 2010). Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dalam penelitian Ranihusna (2010), mengkaji tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu motivasi, kepuasan, komitmen organisasi.

HIPOTESIS

Hubungan antara Dua Variabel atau Lebih

Hipotesis berhubungan langsung dengan teori tetapi mengandung variabel yang didefinisikan secara operasional dan dalam bentuk yang dapat diuji. Ini adalah prediksi yang spesifik dan dapat diuji tentang apa yang penulis harapkan terjadi dalam sebuah penelitian. peneliti mungkin menarik hipotesis dari teori tertentu atau membangun penelitian sebelumnya dari lima tahun terakhir. Misalnya: Karakteristik tugas adalah aktivitas yang dilakukan individu dalam mengubah input menjadi output. Penelitian sebelumnya dengan model TTF telah menemukan bahwa karakteristik tugas mempengaruhi kesesuaian tugas-teknologi (Goodhue & Thompson, 1995; Zhou et al., 2010; Oliveira et al., Karakteristik tugas adalah aktivitas yang dilakukan individu dalam mengubah input menjadi output. Sebelumnya penelitian dengan model TTF telah menemukan bahwa karakteristik tugas mempengaruhi kesesuaian tugas-teknologi (Goodhue & Thompson, 1995; Zhou et al., 2010; Oliveira et al., 2014; Lu & Yang, 2014).Seseorang yang sering terlibat dalam tugas rutin dalam pekerjaannya akan membuat penilaian tertentu ketika dihadapkan pada penggunaan TI baru yang membutuhkan kesesuaian tugas teknologi (D'Ambra et al., 2013 & Sundram et al., 2016). Penelitian ini berpendapat bahwa semakin baik karakteristik tugas yang dilaksanakan dalam implementasi SIMDA Keuangan versi 2.7 maka tingkat kepatuhan tugas teknologi aplikasi SIMDA Keuangan versi 2.7 akan semakin baik. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap TTF

H2 :

H3 :

METODE

Responden terdiri dari 38 laki-laki dan 61 perempuan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Karya Niaga Kabupaten Demak, baik yang ada di kantor pusat maupun yang ada di kantor cabang. Lebih banyaknya karyawan perempuan sangat menguntungkan perusahaan karena perilaku-perilaku kerja seperti

menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan wanita daripada pria. Perempuan dikarakterkan sebagai individu yang lebih dominan secara emosional, orientasi dalam berhubungan dengan orang lain lebih bersifat interpersonal, lebih sensitif dan memahami orang lain. Sementara laki-laki dikarakterkan lebih bersifat asertif, independen, agersif dan kompetitif (Wu & Shih, 2010).
(Sumber data, Teknik analisis, pengukuran variable)

HASIL DAN PEMBAHASAN

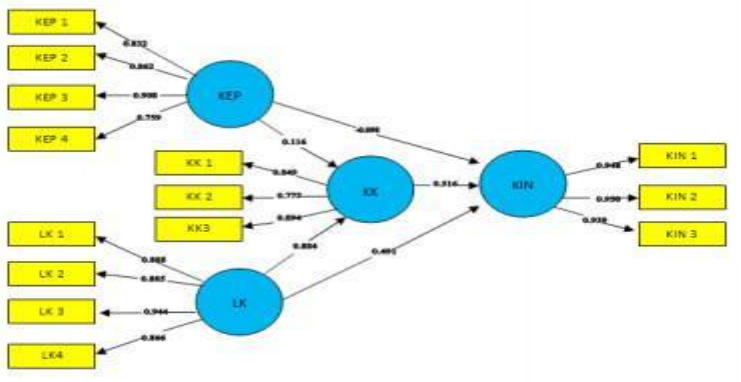
Berisi hasil kajian empiris atau teoritis yang ditulis dengan sistematis, analisis kritis, dan informatif. Penggunaan tabel, gambar, dll hanya untuk mendukung atau memperjelas diskusi dan dibatasi hanya untuk mendukung informasi substansial, misalnya tabel uji statistik, hasil pengujian model, dll. Pembahasan hasil harus bersifat argumentatif mengenai relevansi hasil, teori, penelitian sebelumnya, dan fakta empiris, serta menunjukkan kebaruan temuan.

Tabel 1. Vailiditas

Variable	Indicator	Pearson Correlation	R-Table	Conclusion
Mobile Working Style	MWS1	.688	.1909	Valid
	MWS2	.673		
	MWS3	.666		
	MWS4	.675		
		.685		

Tabel 2. Hasil Hipotesis

Hypothesis		Path Coefficients	t-value	Results
Inovasi Layanan → Kepuasan pelanggan	H1	.398	6.414	Support
Reputasi Perushaan → Kepuasan pelanggan	H3	-.26	-.28	Unsupport



Gambar 2. Full Model Analysis

SIMPULAN DAN SARAN

BERISI HASIL KESIMPULAN DAN SARAN, ATAUPUN REKOMENDASI UNTUK PENELITIAN SELANJUTNYA..

REFERENSI

Halaman referensi adalah halaman terakhir dari sebuah artikel penelitian. Ini mencantumkan semua sumber yang penulis gunakan dalam penelitian, sehingga pembaca dapat dengan mudah menemukan apa yang telah penulis kutip. Setiap sumber yang digunakan dalam artikel penulis juga harus muncul di halaman referensi, begitu juga sebaliknya. Referensi yang digunakan harus lengkap mengenai informasi tentang nama penulis yang dirujuk, tahun terbit, judul artikel atau buku, volume, nomor, halaman. Jika penulis merujuk dari sumber internet, maka penulis harus mencantumkan alamat lengkap situs web dan tanggal diakses.

Jurnal akademik :

Toby, A. (2006). Empirical Study of the Liquidity Management Practices of Nigerian Banks. *Journal of Financial Management & Analysis*, *19*(1), 57-70.

Utomo, B. S. (2012). Model Peningkatan Kinerja Inovatif dalam Konteks Teknologi Informasi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *3*(2), 132-138.

Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, *53*(1-2), 51-71.

Buku :

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: an Evidence-Based Approach*. NY: McGraw-Hill.

Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Undip Press.

Konferens Paper:

Gill, A. Q., Smith, S., Beydoun, G., & Sugumaran, V. (2014). Agile Enterprise Architecture: a Case of a Cloud Technology-Enabled Government Enterprise Transformation. *Proceedings*. Pacific Asia Conference on Information Systems, PACIS 2014, January.

Nugroho, W. S. (2010). Pengaruh Mekanisme Corporate Governance terhadap Manajemen Laba di Bursa Efek Indonesia. *Prosiding*. Dalam Seminar Akbar Forum Manajemen Indonesia “Management Future Challenges”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia, 02-03 November 2010.

Internet:

Endra. (2014). *Pola Kecenderungan Memetakan Potensi CSR di Indonesia.* Available at: http://lingkarlsm.com/pola-kecenderunganmemetakan-potensi-csr-di-indonesia/. 30 March 2015.

UUD, PP, Perpu:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74 ayat 1.