
**Pengaruh Komitmen Organisasi,
Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada
Koperasi Pusdik Di Kota Cimahi**

George Calvin Sagita Purnama¹⁾
Adhitya Yoga Prasetya²⁾

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia
georgecalvin237@gmail.com
adhityaasmara@stietotalwin.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of organizational commitment, job satisfaction and organizational culture on teacher performance. Using the saturated sampling technique (census) as many as 81 employees as samples. By using SPSS software, data analysis is a regression analysis that previously tested data first with validity tests, reliability tests, normality tests and classical assumptions. For the test this classical assumption consists of; multicholinerity test and heteroskedasity test. The results obtained show that organizational commitment, job satisfaction and organizational culture have a significant positive influence on the performance of civil servants at the Pusdik Cooperative in Cimahi City.

Keywords: *organizational commitment, job satisfaction, organizational culture, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai pegawai yang mengelola dan melaksanakan tugas pekerjaan dalam suatu organisasi (Ahmad Nawawi, 2014). Oleh karena itu, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut (Hasibuan, 2018) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Hal ini terlihat pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi memiliki pengelolaan koperasi dengan sistem kepengurusan yang terstruktur adapun pengelolaannya

para anggota dapat mengambil pinjaman untuk membuka modal usaha sebagai salah satu strategi dalam mempertahankan perekonomian keluarga di tengah pandemic Covid-19 (H. Rozak dkk., 2023).

Berdasarkan pengamatan peneliti di obyek penelitian, terlihat dari pegawai Koperasi Pusdik di Kota Cimahi: 1) suka bermalas-malasan selama jam kerja, 2) menyelesaikan pekerjaan dengan asal-asalan, 3) tidak memiliki semangat kerja karena menganggap bekerja sebagai rutinitas harian, 4) tidak disiplin seperti terlambat masuk bekerja, pulang sebelum waktu kerja selesai dan istirahat melebihi jam yang telah ditentukan, dan 5) keluhan dari pegawai terkait dengan layanan Koperasi yang cenderung lamban dalam melayani pegawainya (H. A. Rozak, Adhiatma, dkk., 2023). Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Koperasi Pusdik Kota Cimahi diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai koperasi yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidakmampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurang pemahaman dari pegawai terhadap tugas yang diberikan dan kurang kreatif ketika menyelesaikan tugas pekerjaan. Oleh karena, itu sebagai upaya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan komitmen organisasi agar pegawai bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya selain itu untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja (Aprilia dkk., 2023). Komitmen terhadap organisasi akan menimbulkan kepatuhan setiap individu terhadap aturan-aturan organisasi. Kepatuhan ataupun loyalitas terhadap organisasi menjadikan seseorang tidak akan *turn over intention* (pindah) (Rahmat Putra, 2018).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menimbulkan rasa puas atas hasil yang telah dikerjakan sehingga karyawan mempunyai rasa keinginan meningkatkan kinerjanya. Keadaan ini dapat diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian serta perkembangan kinerjanya. Menurut Robbins dalam (Rene & Wahyuni, 2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam

mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang telah disepakati bersama sebelumnya (H. A. Rozak, Fachrunnisa, dkk., 2023). Tetapi dalam proses tersebut tidak tertutup kemungkinan ada individu yang bisa menerima dan juga yang tidak bisa menerimanya, yang mungkin bertentangan dengan budaya yang dimilikinya. Oleh karena itu, budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku positif dan signifikan sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai (Fahmi dkk., 2018).

Penelitian ini penting dilakukan agar dapat mengukur seberapa besar komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diharapkan pegawai PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi dapat mengetahui komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerjanya, agar tujuan organisasi tercapai dan dapat berkembang.

TELAAH PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan penentu utama suatu pegawai untuk berusaha dalam mengidentifikasi dirinya pada tujuan organisasi sehingga pegawai dapat bertahan dalam organisasi, baik dalam jangka panjang atau pendek. Komitmen organisasi oleh (Kaswan, 2016) didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Luthans dalam (Putra & Utama, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas seorang pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Moorhead dan Griffin dalam (Budiono, 2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Tiga bentuk dimensi komitmen organisasi seseorang dalam organisasi yang digunakan untuk penelitian ini dari (Kaswan, 2016) dan indikator untuk pengukurannya, terdiri dari:

1. Komitmen Afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya. Indikator: Bangga menjadi bagian dari organisasi
2. Komitmen Berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen

berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja. Indikator: Kerugian yang diterima jika meninggalkan organisasi

3. Komitmen Normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Pegawai memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Indikator: Percaya bahwa loyalitas sangat penting.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja diukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya. (Koesmono dalam (Supriyadi, 2019). Menurut Nuraini dalam (Nuraini & Izzati, 2017) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Seorang pegawai yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Nisa', 2018).

Luthans dalam (Safira, 2019) menjelaskan enam dimensi dalam kepuasan kerja dan indikator pengukurannya, yang terdiri dari:

1. Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk maju atau belajar, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan dan menerima tanggungjawab selama kerja. Indikator: Pekerjaan yang sesuai kemampuan
2. Gaji atau upah, yaitu jumlah yang diterima meliputi besar gajinya, kesesuaian antara gaji dengan pekerjaan. Indikator: Sistem dan prosedur pembayaran gaji
3. Kesempatan promosi, yaitu yang berhubungan dengan masalah kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dan pengembangan karir. Indikator: Kesempatan untuk berkarir
4. Pengawasan, yaitu termasuk di dalamnya hubungan antara pegawai dengan atasan, pengawasan kerja dan kualitas kerja. Indikator: Pengawasan oleh pemimpin

5. Rekan kerja, yaitu sejauh mana hubungan sesama pegawai. Indikator: Kepuasan hubungan dengan rekan kerja
6. Kondisi kerja, yaitu yang menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang dan sebagainya. Indikator: Kerjasama dalam tim.

Budaya Organisasi

Menurut Geert Hofstede dalam (Nelfianti dkk., 2018) menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam (Utami dkk., 2017) yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi. (Rivai, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Sedarmayanti, 2018) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Berikut dimensi dari budaya organisasi yang diuraikan sebagai berikut menurut Robbins dalam (Nelfianti dkk., 2018):

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Suatu tindakan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko. Indikator: Kebebasan dalam bertindak
2. Perhatian pada hal kecil. Dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal-hal kecil (detail). Indikator: Bekerja sesuai prosedur
3. Orientasi pada manfaat. Di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut. Indikator: Arahan yang jelas mengenai pekerjaan
4. Orientasi pada orang. Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi. Indikator: Reward/bonus untuk pencapaian target
5. Orientasi tim. Di mana aktivitas kerja diorganisasi berdasarkan tim dari pada individual. Indikator: Terjalin komunikasi dengan rekan kerja
6. Agresivitas. Di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif dari pada *easygoing*. Indikator: Menjalankan tugas dengan penuh semangat

7. Stabilitas. Di mana aktivitas organisasi menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan. Indikator: Merasa nyaman dengan kondisi saat ini

Kinerja Pegawai

Kinerja dapat dijelaskan sebagai apa yang dilakukan atau tidak boleh dilakukan seorang pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Selanjutnya (Agustine, 2016) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja sebagai keluaran dilihat dari kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja atas pekerjaannya. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi organisasi Akan tetapi bagaimana organisasi mampu memotivasi pegawainya serta mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Berkaitan dengan tugas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas maka kinerja pegawai dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu melaksanakan pekerjaan. (Hasibuan, 2018) menjelaskan bahwa kinerja atau prestasi kerja sebagai hasil dari pencapaian pegawai dengan menggunakan kemampuan, pengalaman dan ketepatan waktu ketika menyelesaikannya. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Bangun, 2017) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu:

1. Kualitas Kerja. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Indikator: Bekerja sesuai dengan target.
2. Kuantitas Kerja. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Indikator: Patuh terhadap aturan pekerjaan
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Indikator: Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Indikator: Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan

5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya. Indikator: memberikan bantuan kepada rekan kerja

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu menurut Luthans dalam (Situmeang, 2018) komitmen organisasi yang berupa keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja pegawai karena kesadaran diri dari pegawai akan tujuan perusahaan tersebut. Beberapa penelitian telah dilakukan dan ditemukan adanya hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan (Rahmat Putra, 2018) tentang komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, hasil penelitian ini menyatakan komitmen organisasi mampu mempengaruhi secara signifikan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Jusfartinah dkk., 2017) dan (Saleh dkk., 2019) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila seorang pegawai telah memihak terhadap perusahaan tersebut maka akan langsung berdampak pada kenyamanan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins & Judge, 2016) tercapainya kepuasan kerja maka pegawai akan meningkatkan kinerja sesuai dengan kemampuan. Selain itu kepuasan kerja berhubungan rasa puas dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan pengalaman sekarang dan waktu lampau dari pada harapan masa depan. Kepuasan kerja yang didapat pegawai berupa gaji dan insentif, akan berdampak positif karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai tersebut dan akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang semakin baik. Beberapa penelitian sebelumnya telah diteliti oleh (Maini & Tanno, 2021) ditemukan hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti menunjukkan bahwa rasa senang dalam bekerja menimbulkan rasa puas sehingga berdampak pada kinerja pegawai apabila seorang pegawai puas dalam bekerja baik dari gaji, insentif, rekan kerja maka akan mengalami peningkatan

pada kinerja pegawai. Selanjutnya hasil penelitian (Abd Qomar, 2019) dan (Syamsuri & Siregar, 2018) juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

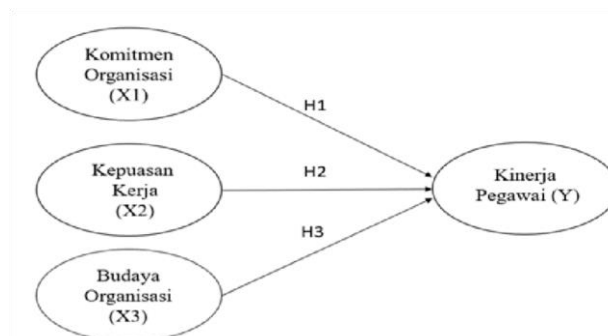
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut (Luthans, 2014) budaya organisasi yang kuat dapat membantu pegawai belajar beradaptasi dengan lingkungannya sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai. Selain itu budaya organisasi merupakan salah satu unsur dalam pemberdayaan pegawai dalam perusahaan dan dapat dijadikan untuk mengawasi pegawai mulai dari cara bekerja sama maupun dasar seluruh anggota organisasi untuk menjalankan pekerjaannya. Selain itu dengan adanya budaya organisasi yang sudah ditetapkan maka pegawai akan dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga dibuat agar mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah. Beberapa penelitian sebelumnya telah diteliti oleh (Amanda dkk., 2017) menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya (Nizar, 2019) dan (Wati dkk., 2020) juga menunjukkan hasil yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dari hal tersebut dapat disusun sebuah hipotesis sebagai berikut:

H₃: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Model Penelitian

Model penelitian ini menggunakan variabel bebas komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini:



Gambar 1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi merupakan suatu wilayah yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan berkualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian hasilnya akan ditarik kesimpulannya ((Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Koperasi Pusdik di Kota Cimahi sebanyak 81 orang

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi dan mewakili karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini termasuk kecil yaitu kurang dari 100 maka penelitian ini menggunakan metode sensus, dimana semua jumlah populasi penelitian dijadikan sebagai responden. Dijelaskan oleh (Sugiyono, 2018) bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (sensus), jadi jumlah sampel adalah 81 orang responden.

Data yang diambil dalam penelitian berasal dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner dan dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh dari setiap bagian yang berkaitan dengan penelitian, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang mendukung penelitian ini

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan dari variabel serta penjabaran atas dimensi (arahan) dengan menggunakan indikator (mengevaluasi keadaan) sebagai pengukuran pada penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut: **Tabel 1**

Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
Komitmen Organisasi (X1) Adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. (Moorhead dan Griffin dalam (Budiono, 2021)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen berkelanjutan 3. Komitmen normatif (Kaswan, 2016)	1. Bangga menjadi bagian organisasi 2. Kerugian yang diterima jika meninggalkan organisasi 3. Percaya bahwa loyalitas itu penting	Likert (1-5)

<p>Kepuasan Kerja (X2)</p> <p>Adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Nuraini dalam (Nuraini & Izzati, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja 6. Kondisi kerja <p>(Luthans dalam (Safira, 2019)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang sesuai kemampuan 2. Sistem dan prosedur pembayaran gaji 3. Kesempatan untuk berkarir 4. Pengawasan oleh pemimpin 5. Kepuasan hubungan dengan rekan kerja 6. Kerjasama dalam tim 	<p>Likert (1-5)</p>
<p>Variabel Penelitian</p>	<p>Dimensi</p>	<p>Indikator</p>	<p>Skala</p>
<p>Budaya Organisasi (X3)</p> <p>Adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. ((Rivai, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan pengambilan resiko, 2. Perhatian pada hal kecil 3. Orientasi pada manfaat 4. Orientasi pada orang 5. Orientasi tim 6. Agresivitas 7. Stabilitas <p>(Robbins dalam (Nelfianti dkk., 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan dalam bertindak 2. Bekerja sesuai prosedur 3. Arahan yang jelas mengenai pekerjaan 4. Reward/bonus untuk pencapaian target 5. Terjalin komunikasi dengan rekan kerja 6. Menjalankan tugas dengan penuh semangat 7. Merasa nyaman dengan kondisi saat ini. 	<p>Likert (1-5)</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika ((Afandi, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama <p>((Bangun, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai target 2. Patuh terhadap peraturan 3. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan 4. Bekerja sesuai aturan jam kerja yang sudah ditentukan 5. Memberikan 	<p>Likert (1-5)</p>

		bantuan kepada rekan kerja.	
--	--	-----------------------------	--

Sumber: Disarikan oleh penulis, 2022

Metode Analisis Data

Penelitian ini merupakan analisis kuantitatif, metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Oleh (Sugiyono, 2018) menjelaskan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada positive (benar-benar terjadi), digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk teknik analisisnya.

Uji Instrumen Validitas

Digunakan untuk mengetahui sah (valid)/tidak suatu kuesioner karena dapat mengungkap suatu hal dengan mengukurnya. Metode untuk penilaian dari validitas adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, person correlation*) antara skor setiap item pernyataan dengan skor total (*inter item total correlation*).

Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) pengukuran dari suatu kuesioner dengan menggunakan uji reliabilitas dari indikator-indikator dari variabel atau construct. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS. Syarat uji Cronbach Alpha $> 0,6$ disebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk mengetahui suatu populasi data dapat dilakukan dengan analisis grafik. Dengan mudah menggunakan cara dengan melihat normalitas residual pada normal *probability plot* (distribusi kumulatif data sesungguhnya dibandingkan dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal) (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi uji dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari

grafik atau melihat histogram dari residual nya

Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2018)

Metode Analisa Data

Koefisien Determinasi

Determinasi *Adjusted R Square* intinya mengukur kemampuan model untuk menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* lebih kecil artinya variabel bebas mampu menjelaskan variasi variabel terikat dengan terbatas. (Ghozali, 2018)

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Penelitian ini dilakukan dengan melihat pada hasil Anova diperbandingkan antara *Mean Square* dari regression pada *Mean Square* dari residual sehingga disebut F hitung

Uji Hipotesa

Hipotesis parsial diperlukan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data Coefficient, dengan taraf signifikan 5% dengan tingkat keyakinan 95%. Selanjutnya hasil hipotesa t hitung dibandingkan dengan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut: Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 diterima

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengujian dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial, penulis ingin menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin wanita belum menikah, usia 41-50 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA dan memiliki masa kerja antara 11-15 tahun.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji Kolmogorof Smirnov data bersibribusi normal jika signifikasinya lebih dari 0.05, sedangkan jika dibawah 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan Komogorof Smirnov, adalah sebagai berikut:

Tabel2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters a, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01776799
Most Extreme Differences	Absolute	.191
	Positive	.173
	Negative	-.191
Test Statistic		.191
Asymp. Sig. (2-tailed)		.228 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikansi 0,228 ($0,228 > 0,05$) yaitu dengan hasil lebih dari 0,05 Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini ber distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang dapat dilihat dari hasil output SPSS berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.054	.652		1.616	.110		
Komitmen Organisasi (X1)	.630	.114	.432	5.542	.000	.077	8.558
Kepuasan Kerja (X2)	.242	.082	.369	3.729	.003	.074	8.452
Budaya Organisasi (X3)	.293	.070	.392	4.191	.000	.081	9.343

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

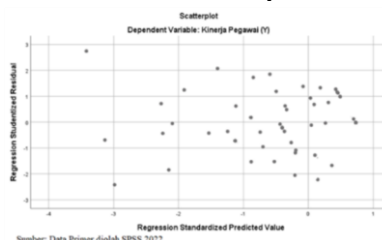
Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF pada komitmen organisasi (8,558), kepuasan kerja (8,452) dan budaya organisasi (9,343) dimana semua variabel independen memiliki nilai VIF < 10 sehingga dalam model regresi ini baik dan tidak terjadi multikolinieritas serta memenuhi syarat normalitas data.

Uji Heteroskedastisitas

Tampilan *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heterokedastisitas diatas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya gejala heterokedastisitas. Dapat dilihat dari titik-titik yang menyebar secara acak diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dijelaskan bahwa model regresi ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Uji Hipotesis

Adapun penjelasannya pada model regresi

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.054	.652		1.616	.110
	Komitmen Organisasi (X1)	.630	.114	.432	5.542	.000
	Kepuasan Kerja (X2)	.242	.082	.369	3.729	.003
	Budaya Organisasi (X3)	.293	.070	.392	4.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 1,504 + 0,630 X1 + 0,242 X2 + 0,293 X3 + \epsilon$ Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1.504 menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi jika nilainya 0 maka kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi memiliki tingkat kinerja sebesar 1,504.
2. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,630 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 kali maka kinerja PNS di Koperasi Pusdik Kota Cimahi akan meningkat sebesar 0,630 dengan asumsi variabel yang lain konstan
3. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,242 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 kali maka kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi akan meningkat sebesar 0,242 dengan asumsi variabel yang lain konstan
4. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,293 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 kali maka kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi akan meningkat sebesar 0,293 dengan asumsi variabel yang lain konstan

Selanjutnya uji T yang berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui:

1. Nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi, maka H1 diterima
2. Nilai signifikansi kepuasan kerja sebesar 0,003 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi, maka H2 diterima
3. Nilai signifikansi budaya organisasi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dijelaskan bahwa budaya

organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi, maka H3 diterima

Tabel 5
Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1432.687	3	477.562	443.745	.000 ^b
	Residual	82.868	77	1.076		
	Total	1515.556	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2)

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 443,745 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. maka dapat dikatakan bahwa model fit jadi variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi dependen. **Tabel 6**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.943	1.03741

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Komitmen Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2)

b Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer diolah SPSS,2022

Dari hasil uji R^2 , diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar 0,943 atau 94,3%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja PNS Koperasi Pusdik di Kota Cimahi dapat dijelaskan sebesar 94,3% oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan 5,7% variasi kinerja PNS Koperasi Pusdik di Kota Cimahi dijelaskan oleh variabel-variabel di luar variabel independen penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian variabel komitmen organisasi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pembuktian hipotesis 1 ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang diberikan oleh PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri & Muhsin, 2019) ; (Lukman, 2017): (S & Susanto, 2018) dan (Atarwaman, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian variabel kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05. Pembuktian hipotesis 2 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja sebagai tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Hartono, 2017) ;(Saputra, 2018) dan (Kustaji dkk., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Pembuktian hipotesis 3 ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang dirasakan oleh PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai terutama PNS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukman, (2017), Muis dkk., (2018) dan Windaryadi, (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi
3. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi

ACKNOWLEDGMENTS

Dengan kerendahan hati pada kesempatan ini perkenankan lah penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih serta penghargaan yang sebesar-besarnya atas segala bantuan maupun dorongan yang telah diberikan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini kepada:

1. Ibu Dr. Sugiharti, S.E, M.M selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
2. Emi Wardati, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing
3. Seluruh teman-teman mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang
4. Pihak-pihak terkait yang tidak dapat penulis sebut satu persatu dalam hal ini adalah PNS pada Koperasi Pusdik di Kota Cimahi

DAFTAR REFERENSI

- Abd Qomar. (2019). Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Iqtishodiyah : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.36835/iqtishodiyah.v5i2.93>
- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*.
- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Agustine, A. P. M. R. (2016). Effect of Training , Motivation and Work Environment on Physicians ' Performance Anwar Prabu Mangkunegara Rela Agustine. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*.
<https://doi.org/10.5901/ajis.2016.v5n1p173>

-
- Ahmad Nawawi. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui OJT. *Forum Manajemen*.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Aprilia, R., Turmudhi, A., Purwasih, R., Maimunah, S., & Yunggoli, S. (2023). *Work Productivity: Compensation, Communication and Work Discipline* (hlm. 349–360). https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_33
- Atarwaman, R. J. D. (2019). ... Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah(SKPD) Kota Ambon. *Jurnal Soso-Q*.
- Bangun, Wilson. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)*.
- Budiono, N. A. (2021). The Influences of Organizational Culture, Quality of Work Life and Organizational Commitment on Employee Performance At RSPAD Gatot Soebroto Hospital. *Dinasti International Journal of Management Science*, 2(4).
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR*.

<https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jusfartinah, D., Asnawi, T., & Suryani, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 150.

<https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.26>

Kaswan. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasional Dan Profesionalisme Auditor Pada Keinginan Berpindah Kerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali).

JURNAL MANAJEMEN.

Kustaji, Hartati, C. S., & Soenarmi, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Transformasional Leadership Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai BAPPEDA Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5).

<https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i5.396>

Lukman. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus

-
- Karyawan BSI Kampus Pemuda Jakarta). *Komunikasi*, 8(3).
- Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Penerbit Andi.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.47896/mb.v2i1.360>
- Nelfianti, F., Yuniasih, I., & Wibowo, A. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*. <https://doi.org/10.31599/jki.v18i2.202>
- Nisa', L. J. (2018). The Influence of Job Satisfaction on Loyalty of Tourism Buses' Drivers and Their Assistants in Malang through Organizational Commitment. *Ekonomi Bisnis*, 23(2). <https://doi.org/10.17977/um042v23i2p63-74>
- Nizar, M. (2019). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SOLID*, 9(1). <https://doi.org/10.35200/solid.v9i1.312>
- Nuraini, L. S., & Izzati, U. A. (2017). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06.
- Putra, I. P. A. P. A., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-*

Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(11).

<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i11.p05>

Rahmat Putra, M. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Intention to Leave di Rumah Sakit Pura Raharja Surabaya. *Jurnal*

Administrasi Kesehatan Indonesia.

<https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.99-104>

Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *JURNAL*

MANAJEMEN DAN BISNIS SRIWIJAYA, 16(1).

<https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>

Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Dalam *PT Raja Grafindo Persada*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.).

Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to

Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering*

Management, 70(11), 3766–3775.

<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>

Rozak, H. A., Fachrunnisa, O., Sugiharti, Taswan, & Fitriati, I. R. (2023).

Metaverse and Modification Needs of Human Resources Management

Practices and Policies: An Overview (hlm. 285–294).

https://doi.org/10.1007/978-3-031-40971-4_27

Rozak, H., Taswan, T., Mansyur, A., & Fachrunnisa, O. (2023).

STRENGTHENING INNOVATIVE BEHAVIOR: THE ROLE OF

SUPPORTIVE CLIMATE AND ABSORPTIVE CAPACITY. *Business:*

Theory and Practice, 25(1), 350–361. <https://doi.org/10.3846/btp.2024.20095>

S, W., & Susanto, H. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen

Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.

Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding*

Sendi_u, ISBN: 978.

Safira, H. (2019). Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. X

Bandung. *Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial*

Budaya Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 3(2).

Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance

Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1).

<https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>

Saputra, S. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1).

<https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.373>

Saputri, E. D., & Muhsin, M. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Variabel Keteladanan Pemimpin, Kompetensi Perangkat Desa, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28345>

Sedarmayanti. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Situmeang, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematang Siantar. *Jurnal Maker*, 4(1).

Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D /

Sugiyono. Dalam *Bandung: Alfabeta*.

Supriyadi, L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah*, 8(2).

<https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>

Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai

Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan)*, 2(2). <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>

Utami, S., Wibowo, E., & Utami, A. B. (2017). Pengaruh perubahan organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17.

Wati, E. S., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Budaya Organisasi sebagai mediasi Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i1.7822>