

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR IMIGRASI KELAS I TPI PADANG

Nofritar¹, Yuliarman Mahmud²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 15 Juny 2026

Revised: 10 July 2026

Accepted: 5 Agust 2026

Published: 10 Agust 2026

Kata kunci:

Komitmen Organisasi
Budaya Organisasi,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor imigrasi kelas I TPI padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 73 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan segmenting terhadap minat beli. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Nofritar
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
25145 Padang, Sumatera Barat
Email: nofritar@upiyptk.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam sebuah instansi atau organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam organisasi yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja pegawai

sehingga dibutuhkan suatu kebijakan organisasi untuk penggerak pegawai agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Produktivitas merupakan tolak ukur suatu perusahaan untuk mengukur kinerja pegawai (Priansa 2021).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah organisasi. Fungsi organisasi dalam sebuah organisasi di pegang penuh oleh sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi akan mampu menunjang kinerja dan meningkatkan produktifitas organisasi tersebut. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam proses mencapai tujuan perlu adanya evaluasi pencapaian kinerja pegawai.

Menurut (Fatimah 2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Menurut (Suryanto 2022) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengetahuan, keterampilan (*skill*), kompetensi, kompensasi, motivasi, kepemimpinan, semangat, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (Gunadi 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup 2021).

Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas. Budaya organisasi merupakan informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan cepat dan mudah dengan lainnya, serta dengan orang diluar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok (Catio 2022).

Kantor imigrasi atau biasa disingkat menjadi Kanim, adalah unit pelaksana teknis dari Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan yang bertugas menjalankan fungsi keimigrasian di wilayah kerjanya masing-masing. Fungsi yang diselenggarakan oleh organisasi ini antara lain pelayanan dokumen perjalanan, izin tinggal, dan status keimigrasian, serta pemeriksaan, pengawasan, intelijen, dan penindakan keimigrasian. Kekayaan sumber daya alam, khususnya sebagai penghasil komoditas perkebunan yang diperdagangkan di pasar dunia, menjadikan wilayah Indonesia yang sebagian besar dikuasai oleh Hindia Belanda menarik berbagai negara asing untuk turut serta mengembangkan bisnis perdagangan komoditas perkebunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tsani and Nurleni 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Wiratama, Widyani, and Saraswati 2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maduningtias et al. 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh (Rahma, Magdalena, and Budi 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

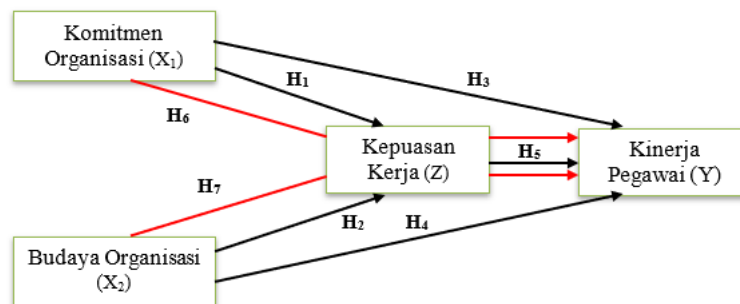
Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya dimiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut (Gunadi 2020) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada untuk mengabdikan pada organisasi (Yusup 2021).

Budaya organisasi merupakan pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Budaya organisasi merupakan informalisasi dari satuan nilai dan norma sebagai alat kontrol bagi langkah-langkah karyawan cepat dan mudah dengan lainnya, serta dengan orang diluar organisasi sebagai pelanggan dan pemasok (Catio 2022).

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut:



METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Firdaus 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dianggap banyak oleh peneliti maka boleh diambil beberapa untuk menjadi sampel penelitian, tetapi semua populasi juga bisa dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 73 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 73 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 73 orang menjadi sampel.

2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Discriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Discriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-

statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

PEMBAHASAN

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	73	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	73	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

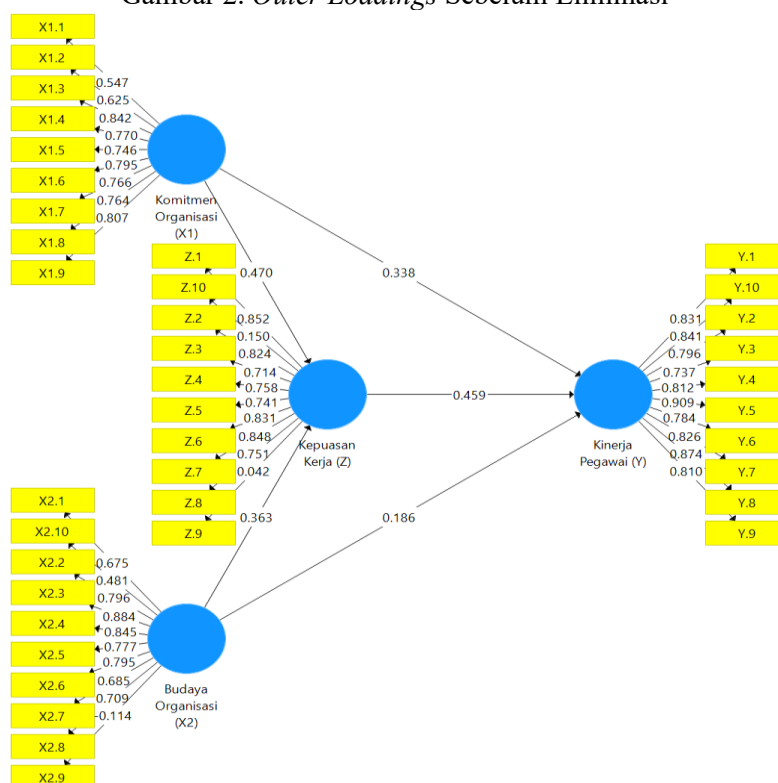
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

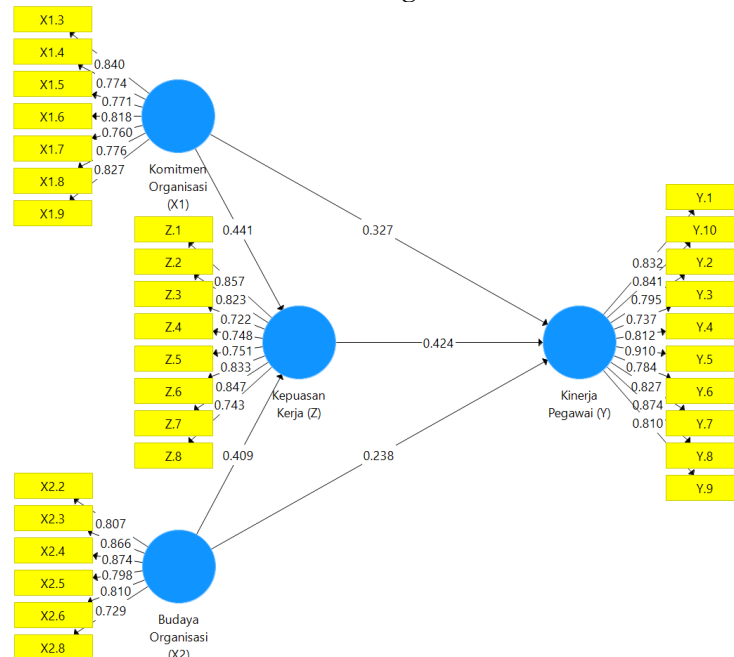
Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi



Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

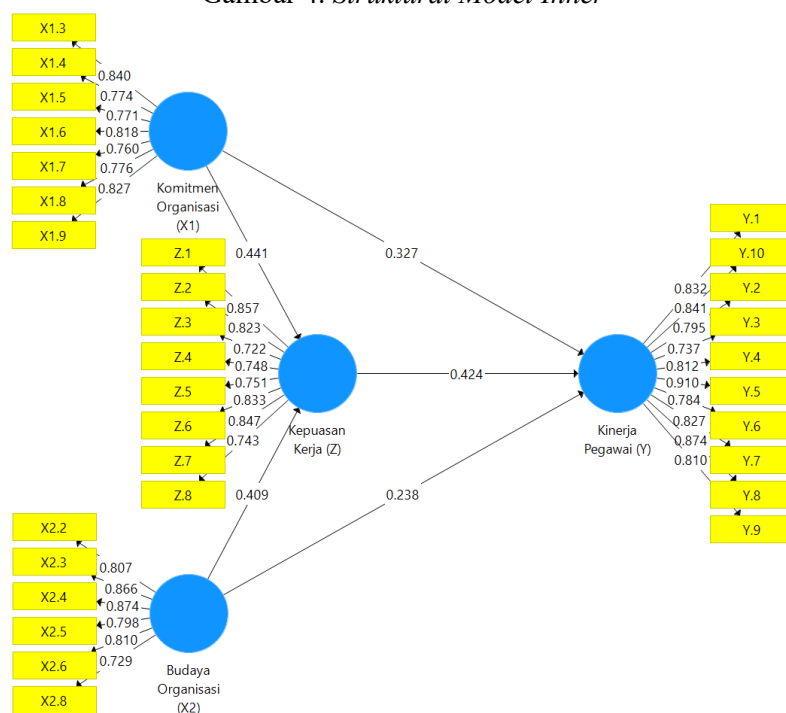
Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,678
Kepuasan Kerja (Z)	0,628
Komitmen Organisasi (X1)	0,633
Budaya Organisasi (X2)	0,664

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,441 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,409 \text{ Budaya Organisasi}$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,327 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,238 \text{ Budaya Organisasi} + 0,424 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,826 atau sebesar 82,6%, maka kontribusi variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai 82,6% sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,641 atau sebesar 64,1%, maka kontribusi variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 64,1% sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Alpha	Keterangan
H ₁	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.	0,001	0,05	Diterima
H ₂	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.	0,001	0,05	Diterima
H ₃	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.	0,005	0,05	Diterima
H ₄	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	0,049	0,05	Diterima
H ₅	Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.	0,000	0,05	Diterima
H ₆	Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	0,009	0,05	Diterima
H ₇	Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	0,011	0,05	Diterima

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

References

- Adhim, Fauzan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Literasi Nusantara Abadi.
- Aprilianti, Riana. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung." IX:357–68.
- Asi, Lisda. L., Achmad Gani, and ST. Sukmawati. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo." *Journal of Management Science (JMS)* 2(1):01–24. doi: 10.52103/jms.v2i1.295.
- Badrianto, Yuan. 2021. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Komitmen Organisasi." 4(2):952–62.
- Bangkara, Anaconda. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Budiantara, I. Kadek, Ni Wayan Eka Mitariani, and I. Gusti Ayu Imbayani. 2022. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar." *Emas* 3:139–51.
- Catio, Mukhlis. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Darwin, Muhammad. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia dan Penulis.
- Dekas, Bakds. 2022. "The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job

- Satisfaction and Work Environment on Employee Performance.”
- Edhie Rachmad, Yoesoep. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ernawati, and Ella Anastasya Sinambela. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” 06(01):119–26.
- Fatimah, Fajar Nur’aini Dwi. 2021. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Firdaus. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- Gunadi, Rulie. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepblish Publisher.
- Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.” *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3(1):66–79. doi: 10.26533/jmd.v3i1.561.
- Kawiana, I. Gede Putu. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Human Relation Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Wayan.” 2(1):220–32.
- Kesuma, Vammi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Insan Cendikia Mandiri.
- Khairh. 2020. “The Influence of Leadership and Work Environment on Work Motivation.”
- Kurniawati, Endah. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Latimbang, Sulistiyawati, Sagaf S. Pettalongi, Fatimah Saguni, and Hamlan Hamlan. 2022. “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Palu.” *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan* 1(2):1–12. doi: 10.24239/jimpe.v1i2.1215.
- Maduningtias, Lucia, Umi Narimawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana, and Heri Erlangga. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama.” 5(April).
- Mary, Dikts. 2021. “The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance.”
- Muhfizar, Dkk. 2021. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Muryani, Endang. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Ningsih, Okni Livia, Hammam Zaki, and Wan Laura Hardilawati. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.” 2(1):52–63.
- Nurung, Hasmin dan Jumiatty. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Mitra Cendekia Media.
- Prayogi, Muhammad Andi. 2021. “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior.” 2(1):1068–78.
- Priansa. 2021. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rahma, Zian, Maria Magdalena, and Leonardo Budi. 2022. “Pengaruh Work-Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”
- Rey, Aigt. 2022. “The Influence of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance.”
- Salsabilla, Andia, Ian Nurpatria Suryawan, and Trisakti. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” 08(January).
- Santoso, Teguh, Yunidar Erlina, Yancik Syafitri, Ernawati, and Ellen Sumiarni. 2023. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Palembang.” 6(2):183–97.
- Sidjabat, Sonya. 2021. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Bagor: Lindan Bestari.
- Stevhanson. 2020. “The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance.”
- Sudiri, Achmad. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukmawati, Anastasia Suci. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suryanto, Daryanto and B. 2022. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit

- Gava Media.
- Thian, Alexander. 2022. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: ANDI.
- Tsani, Aulia Rabiul, and Nurleli. 2021. "Analisis Penerapan Total Quality Management Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan." *Jurnal Riset Akuntansi* 1(1):30–37. doi: 10.29313/jra.v1i1.55.
- Uyun, Nurul. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widianti, Hesti. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: NEM-Anggota IKAPI.
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok Tengah: Pusat pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung." *Jurnal Emas* 3(9):190–99.
- Yulianto, Budi. 2020. *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*.
- Yulistiyono, Agus. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania.
- Yunus, Andi Ibrahim. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Yusup. 2021. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Pagar ALam: LD Media.