

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**



NASKAH PUBLIKASI

**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

Disusun Oleh:

NURENDRA RISKA ANAS
B200160 96

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi Empiris pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Surakarta)

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NURENDRA RISKA ANAS

B 200 160 296

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Dra. Muiyati, M.Si)
NIK/NIDN: 612/0610056605

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Empiris pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Surakarta)

Yang ditulis oleh:

NURENDRA RISKA ANAS

B 200 160 296

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu 17 Oktober 2020
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. Mujiyati., M.Si
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Zulfikar, S.E., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. M. A. Aris, M.Si
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....
.....
.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

NIDN: 017025701

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 17 Oktober 2020

Penulis



NURENDRA RISKAN ANAS
B 200 160 296

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Empiris pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Surakarta)

Abstrak

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan karyawan yang bekerja dalam memberikan pelayanan yang lebih baik. Penyelenggaraan pelayanan telah ditetapkan dalam Standard Operating Procedure (SOP). Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bertugas harus bekerja sesuai SOP dan memenuhi standar kompetensi yang meliputi *hard competency* dan *soft competency*.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji regresi berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Hasil pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal dan tidak terjadi gejala multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 55,2% dan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi linier yang dianalisis.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of Organizational Commitment, Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance. This study was designed as a survey with employees working in the Surakarta branch of the BPJS Employment Office. The population in this study were all employees of the Surakarta branch BPJS Office. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique that is, all populations are sampled. The number of respondents who participated was 40 employees. The data analysis model used is multiple linear regression model using SPSS test equipment. The results showed that Organizational Commitment had no effect on Employee Performance, while Organizational Culture and Job Satisfaction affected Employee Performance.

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

1. PENDAHULUAN

Proses bisnis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dibuat dengan berorientasikan pada kepuasan masyarakat, khususnya para pekerja. Tuntutan layanan publik dan fungsi BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang memberikan jaminan dan perlindungan kepada para pekerja formal dan non formal memerlukan karyawan yang handal serta kompeten. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan tertuang dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Tanggung jawab yang besar dari lembaga tersebut, menjadikan perlunya pengukuran kinerja para karyawan yang bekerja disana.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan karyawan yang bekerja dalam memberikan pelayanan yang lebih baik. Penyelenggaraan pelayanan telah ditetapkan dalam *Standard Operating Procedure (SOP)*. Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bertugas harus bekerja sesuai SOP dan memenuhi standar kompetensi yang meliputi *hard competency* dan *soft competency*.

Kinerja karyawan sebuah organisasi pada saat ini tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja, namun faktor internal kini lebih memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan sebuah organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu terikat dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi

dan melaksanakan kepentingan organisasi dengan perasaan senang hati tanpa paksaan. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari kesetiaan dimana karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi dan berperan aktif dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Cara bekerja dan perilaku karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang dibangun di dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki perilaku dan norma yang baik atas hasil dari budaya organisasi yang diterapkan dalam dirinya akan membentuk suatu kebiasaan yang produktif sehingga dapat bekerja dengan optimal, efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu sasaran penting sebuah organisasi. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan memiliki perasaan yang positif atas apa yang telah dikerjakan, sehingga akan diperoleh kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja telah diperoleh maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi maksimal dalam bekerja dan karyawan yang setia terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi lebih mudah di peroleh.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta)”.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana jawaban atas permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan oleh peneliti mengenai pengaruh kinerja karyawan yang diukur dengan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

2.2 Populasi, Sampel, dan Metode Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 Orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan Teknik sampling *non probability sampling* dengan sampling jenuh.

2.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh secara langsung dari hasil tanggapan kuesioner atau angket yang disebarakan. Sumber data diperoleh dari karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Surakarta.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

2.5.1. Kinerja Karyawan

Torang (2012:118) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu dan/atau kelompok di organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mengacu ke norma, SOP, kriteria dan indikator dalam organisasi. Sementara itu, Soelaiman (2007:279) dalam Indra dan Effendi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dikerjakan/dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kemampuan, pengetahuan, kecakapan, dan pengalamannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- a. Mutu (kualitas)
- b. Loyalitas
- c. Kerjasama
- d. Tanggung jawab

2.5.2. Komitmen Organisasi

Gibson (dalam Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Kontinuan
- c. Komitmen Normatif

2.5.3. Budaya Organisasi

Stoner (1995) dalam Riani (2011:6) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko
- b. Perhatian pada detail
- c. Orientasi hasil
- d. Orientasi manusia

2.5.4. Kepuasan Kerja

Handoko (2012:193) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan yang menyenangkan dan/atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

- a. Menyenangi pekerjaannya
- b. Mencintai pekerjaannya
- c. Kedisiplinan
- d. Prestasi kerja

2.6. Metode Analisis Data

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan. Adapun model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Budaya Organisasi
X3	= Kepuasan Kerja
β_1	= Koefisien regresi Komitmen Organisasi
β_2	= Koefisien regresi Budaya Organisasi
β_3	= Koefisien regresi Kepuasan Kerja
e	= error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta Jl. Bhayangkara NO. 42, Laweyan, Kota Surakarta, 57149. Penelitian ini mengukur apakah ada pengaruh signifikan variabel Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta. Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surakarta. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 16 Maret – 8 April 2020

dengan pembagian kuesioner sebanyak 40 yang disebar kepada seluruh karyawan.

3.2 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menjelaskan deskripsi data dari semua variabel yang terdapat dalam penelitian ini. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari uji statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel IV.1 Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	40	32.00	51.00	43.3000	4.39813
BO	40	24.00	38.00	33.1000	2.61945
KKJ	40	25.00	40.00	32.8000	2.33370
KK	40	28.00	40.00	33.7250	2.68889
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji Statistik Deskriptif di atas menunjukkan dari jumlah responden sebanyak 40 orang nilai komitmen organisasi terendah adalah 32 dan nilai tertinggi 38, nilai rata-rata komitmen organisasi dari responden adalah 43,3 dengan standar deviasi sebesar 4,398.

Sementara itu dilihat dari nilai budaya organisasi, yang terendah adalah 24 dan nilai tertinggi 38, nilai rata-rata dari 40 responden adalah 33,1 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,499.

Nilai kepuasan kerja terendah adalah 25 dan nilai tertinggi adalah 40, sedangkan nilai rata-rata dari 40 responden adalah 32,8 dengan nilai standar deviasi sebesar 2,333.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data dari masing-masing variabel memiliki distribusi normal ataupun tidak. Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data dapat dilihat dari tingkat signifikansi. Jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka data terdistribusi dengan normal, dan sebaliknya jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel IV.2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	P-value	Sig.	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,790	0,200	P > 0,05	Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil dari tabel IV.2 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari 4 variabel yang diuji berdistribusi normal.

3.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi berganda. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Agar terbebas dari adanya multikolinearitas, nilai VIF harus < 10 dan *Tolerance* harus $> 0,1$. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,794	1,260	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0,473	2,113	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,553	1,875	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel IV.4 hasil uji multikolinearitas menunjukkan jika seluruh variabel independen dalam penelitian memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *VIF* < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

3.3.3. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas diuji dengan menggunakan uji Spearman, jika nilai korelasi antar variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil dari uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

Tabel IV.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			KO	BO	KK	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KO	Correlations coefficient	1.000	0.409**	0.254	0.119
		Sig. (2-tailed)				0.463
		N	40	40	40	40
	BO	Correlations coefficient	0.409**	1.000	0.557**	0.086
		Sig. (2-tailed)				0.596
		N	40	40	40	40
	KKJ	Correlations coefficient	0.254	0.557**	1.000	0.038
		Sig. (2-tailed)				0.815
		N	40	40	40	40
	Unstandardized	Correlations coefficient	0.119	0.086	0.038	1.000

Residual	Sig. (2-tailed)	0.463	0.596	0.038
	N	40	40	40

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada tabel IV.4 hasil dari uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam model regresi ini terbebas dari masalah heterokedastisitas.

3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5 Hasil Analisis Regresi

Model	B	Sig.
Constant	6,342	1,377
Komitmen Organisasi	-0,064	0,409
Budaya Organisasi	0,527	0,003
Kepuasan Kerja	0,387	0,034

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas, maka model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan} = 6,342 - 0,064\text{KO} + 0,527\text{BO} + 0,387\text{KKJ}$$

3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,409 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 ditolak.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh karena disebabkan oleh faktor internal dari organisasi dimana terdapat keinginan oleh beberapa karyawan yang merasa ingin meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dapat disebabkan karena kurang nyaman berada di dalam organisasi seperti mempunyai hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja maupun memiliki masalah dengan pekerjaan mereka. Namun, karyawan yang ingin meninggalkan organisasi juga memiliki alasan untuk tetap tinggal dan mempertimbangkan untuk tetap berada di dalam organisasi karena faktor gaji dan keuntungan yang didapatkan serta sangat sulit mendapatkan pekerjaan kembali setelah mereka keluar dari pekerjaan yang sekarang. Akan tetapi, seluruh karyawan tetap sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus mereka lakukan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Pingkan *et.all.*, 2017) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan)

3.6 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yang disebabkan pimpinan selalu mendorong karyawan untuk bersikap inovatif serta dituntut untuk berani dalam pengambilan resiko. Perhatian atas detail pekerjaan juga selalu ditekankan kepada seluruh karyawan agar mendapatkan hasil pekerjaan yang

diinginkan oleh instansi. Seluruh karyawan juga di ikutkan dalam setiap pengambilan keputusan instansi dan selalu memberikan pemikiran atau masukan dalam pengambilan keputusan dan inovasi yang akan dilakukan oleh instansi. Responden dalam penelitian ini banyak yang memilih selalu dilibatkan dan memberikan masukan atas pengambilan keputusan serta pimpinan selalu mendorong karyawan untuk bersikap inovatif sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lovina *et.all.*, 2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel pendapatan asli daerah memiliki nilai signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 diterima.

Dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kepuasan kerja yang disebabkan Sebagian besar karyawan menyenangi pekerjaannya seperti berangkat kerja dengan hati gembira serta senang atas pekerjaan mereka di instansi ini. Seluruh karyawan melakukan pekerjaannya dengan perasaan gembira dan hati tentram. Kedisiplinan karyawan juga sangat tinggi, selalu hadir tepat waktu dan tidak melakukan aktivitas lain disaat jam kerja. Dari semua yang telah dilaksanakan, karyawan mendapatkan kualitas kerja yang baik sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdul *et.all.*, 2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1. Simpulan

1. Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig $0,409 > 0,05$, sehingga H1 ditolak.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig $0,003 < 0,05$, sehingga H2 diterima.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sig $0,034 < 0,05$, sehingga H3 diterima.

4.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang mungkin mengakibatkan hasil penelitian kurang akurat. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup penelitian yang kurang luas, sehingga untuk mendapatkan kesimpulan yang bersifat secara general dibutuhkan penambahan obyek penelitian lebih dari satu kantor cabang.
2. Pada penelitian ini hanya melihat variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja organisasi publik.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

4.3. Saran

Penelitian mengenai kinerja karyawan pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang berkualitas, dengan mempertimbangkan saran mengenai beberapa hal sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan dilakukan pada lokasi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan lagi.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan menambah metode pengumpulan data dengan teknik wawancara, sehingga dapat menggambarkan keadaan yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.
3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, , Suardhika, Asri, 2017. “ Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Pengguna SIMDA Pada Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah”. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana. ISSN 2337-3067.
- Deddy, 2016. “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)”. Jurnal EMBA Vol. 4, No. 2, Juni 2016, Hal. 199-210. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174.
- Dwi, Warni, 2014. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung”. Jurnal Riset Manajemen Provesia, Vol. 1, No. 1, Mei 2014. STIE Widya Wiwaha.
- Dzulkifli, 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Displin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Direktorat Budidaya Dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)”. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Skripsi.
- Elok, 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember”. Program Studi magister manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember. Tesis.
- Ghozali, Imam. “ Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Ghozali, Imam. “ Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25 (9th.ed)”. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- Handoko, T.H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.Yogyakarta.
- Hariandja, M.T.E. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.

- Hasibuan, M.S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati, Nasution Erni, dkk, 2018. “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh”. *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2, No. 1, Januari 2018. ISSN 2302-0199.
- Indrastuti, S. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. (A. Rusli Tanjung, Ed.) (Edisi Revisi). Pekanbaru: UR Press.
- Josiah, Trisnawati, 2011. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung”. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 1, Oktober 2011. Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Bandar Lampung.
- Latief, Abdul, dkk, 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan”. *Jurnal Administrasi Publik*. Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra Indonesia. ISSN 2548-7787.
- Lovina, Hendiani Susi dan Marnis, 2017. “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Riau”. *PROCURATION*, Vol. 5 No. 2, Juni 2017. E-ISSN 2580-3743.
- Mandiri, Aliyas Asmara dkk, 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUTR) Kabupaten Rokan Hilir”. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*. E-ISSN 2580-3743.
- Meutia, Kardinah Indrianna dan Husada Cahyadi. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi dan KOMitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog”. *Jurnal riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)* Vol. 4, No. 1, Februari 2019. Fakultas Ekonomi Universitas bhayangkara, Jakarta. P-ISSN 2527-7502, E-ISSN 2581-2165.
- Nelly, T.F., 2013, *Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta*, *EconoSains*, vol 11, No.2, Agustus 2013.
- Nurhaida dan Susilastri, 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kota Padang Panjang”. *Jurnal Menara Ilmu* Vol. XIII No. 6, April 2019. E-ISSN 2528-7613.
- Pingkan, Greis, Farlane, 2017. “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 3, September 2017. Hal. 4285-4294.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174.

- Pratama, Aditya Putra M. dan Nurdiana Dihan Faresthi, 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 2: 115-135, Oktober 2017. ISSN 2085-7721.
- Prihono, dkk, 2016. " Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Spritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali". *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana*. ISSN 2337-3067.
- Priyatno, Dwi. "belajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan spss cetakan pertama". Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- Respatiningsih, Ida dan Sudirjo Frans, 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)". *Jurnal ilmiah* Vol. 4 No. 3, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang. ISSN 2302-2752.
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Timothy A.J. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2006. *Organizational Behavior*. 12th Ed. Prentice Hall. New Jersey. Terjemahan D. Angelica, R. Cahyani dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Soelaiman. 2007. "Manajemen Kinerja: Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja". *Intermedia Personalia Utama*, Jakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Suryadi Indra dan Efendi Sugito, 2018. "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta". *Jurnal ilmu manajemen* Volume 14, No. 2, Juli 2018.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, 4.
- Tanuwiwobo dan Sutanto 2014. Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan, *Trikonomika*, Volume 13, No.2, 136-144. ISSN 2355-7737.

- Teguh, Handayani. 2017. "Pentingnya Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Teduh Makmur Semarang". Jurnal Bingkai Manajemen. STIE Dharmaputra, Semarang.
- Thamrin, Bey, M dan Catur, Kusuma , D, R. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang". Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, vol 1, No. 1, Juli 2018.
- Torang, S. 2012. Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Raja Grafindo Prasada. Jakarta.