

PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. ATALIAN GLOBAL SERVICE DI SMC RS TELOGOREJO

Ihsan Kurnia Mahendra¹, Wyati Saddewisasi², Ardiani Ika Sulistyawati³

^{1, 2, 3}Universitas Semarang, Gunungpati, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: ihsanmahendra66@gmail.com

Article History

Received: 24-07-2024

Revision: 06-08-2024

Accepted: 09-08-2024

Published: 12-08-2024

Abstract. This study aims to test and analyze the influence of work culture, competence, and organizational commitment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Atalian Global Service at SMC RS Telogorejo. This research is a type of explanatory research. The population in this study is employees of PT. Atalian Global Service at SMC Telogorejo Hospital which totals 103 people. The analysis tool used is PLS-SEM using SmartPLS software. The results of the study show that work culture has a positive effect on job satisfaction. Competence has a positive effect on job satisfaction. Organizational commitment has a positive effect on job satisfaction. Work culture has a positive effect on employee performance. Competence has a positive effect on employee performance. Organizational commitment has a positive effect on employee performance. Job satisfaction has a positive effect on employee performance.

Keywords: Work Culture, Organizational Commitment, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo yang berjumlah sebanyak 103 orang. Alat analisis yang digunakan adalah PLS-SEM dengan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

How to Cite: Mahendra, I. K., Saddewisasi., W., & Sulistyawati, A. I. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (4), 1467-1484. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i4.1593>

PENDAHULUAN

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee*) di suatu organisasi. Budaya kerja dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam

memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Frinaldi, 2017; Anggeline et al., 2019; Sedarmayanti & Rahadian, 2018) menghasilkan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hafulyon et al., 2021; Borman, 2021) yang menghasilkan budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan yang berdampak pada target perusahaan yang diinginkan (Mathis & Jackson, 2016). Kompetensi ialah *the character* dasar pribadi orang yang berhubungan dengan hasil kerja perorangan pada tugas dan pribadi perorangan yang memiliki *causal basic* atau sebagai *causal character* yang dirujuk (Busro, 2020). Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Renyut et al., 2017; Marpaung et al., 2020; Satato et al., 2022) yang menghasilkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung et al., 2020; Hidayat, 2021) yang menghasilkan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ratnasari (2017) komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang kuat akan tetap konsisten tinggal pada organisasinya. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh (Putranti et al., 2018; Sembiring & Winarto, 2020; Wayoi et al., 2021) menghasilkan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marsoit et al., 2017; Solaiman, 2020; Suriati, 2020) yang menghasilkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Atalian Global Service merupakan perusahaan asal Perancis yang bergerak di bidang manajemen fasilitas di Indonesia yang menyediakan layanan antara lain jasa pembersihan, pengamanan, resepsionis, manajemen fasilitas, pemeliharaan teknis, pengendalian hama, pelayanan kantor serta pelayanan IT. Banyak perusahaan sekarang yang merekrut tenaga kerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau yang lebih dikenal dengan *outsourcing*. Seperti di SMC RS Telogorejo menggunakan PT. Atalian Global Service untuk tenaga kerja jasa kebersihan.

Petugas kebersihan memainkan peran yang penting dalam menjaga kebersihan dan keindahan suatu tempat. Mereka bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan ruangan, membersihkan area umum, mengelola limbah, dan melakukan tugas-tugas pembersihan lainnya. Oleh karena itu, kuantitas kinerja karyawan petugas kebersihan menjadi penting dalam memastikan kebersihan dan keteraturan rumah sakit. Fenomena kinerja karyawan yang terjadi yaitu bahwa karyawan petugas kebersihan PT. Atalian Global Service belum memenuhi target yang ditetapkan oleh SMC RS Telogorejo.

Tabel 1. Data penilaian kinerja PT. Atalian Global Service tahun 2021

Bulan	Kategori Kinerja Karyawan										Total
	Sumber Daya Manusia		Pelaksanaan Kinerja		Sarana dan Prasarana		Hasil Yang dicapai		Penyelesaian Pekerjaan Tepat Waktu		
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	
Jan	15%	15%	15%	15%	10%	9%	50%	44%	10%	5%	88%
Feb	15%	15%	15%	11%	10%	9%	50%	44%	10%	5%	84%
Mar	15%	10%	15%	12%	10%	9%	50%	39%	10%	10%	80%
Apr	15%	4%	15%	12%	10%	9%	50%	32%	10%	5%	62%
Mei	15%	14%	15%	15%	10%	9%	50%	24%	10%	10%	75%
Jun	15%	15%	15%	15%	10%	9%	50%	24%	10%	10%	73%
Jul	15%	14%	15%	15%	10%	9%	50%	29%	10%	10%	77%
Agu	15%	5%	15%	15%	10%	9%	50%	36%	10%	5%	70%
Sep	15%	6%	15%	11%	10%	9%	50%	39%	10%	10%	75%
Okt	15%	12%	15%	15%	10%	9%	50%	34%	10%	10%	80%
Nov	15%	13%	15%	15%	10%	2%	50%	34%	10%	10%	74%
Des	15%	10%	15%	15%	10%	7%	50%	29%	10%	10%	71%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa penilaian kinerja SMC RS Telogorejo terhadap PT. Atalian Global Service, dimana total penilaian kinerja setiap bulan masih berada dibawah yang ditargetkan SMC RS Telogorejo. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan SMC RS Telogorejo menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan target SMC RS Telogorejo. Target penilaian kinerja yang ditetapkan oleh SMC RS Telogorejo yaitu sebesar 100%. Penilaian kinerja yang dilakukan di SMC RS Telogorejo kepada PT. Atalian Global Service yaitu dengan nilai 10%-40% tidak diperpanjang kontrak

kerja. Nilai 40%-70% diberikan teguran dan peringatan. Nilai lebih dari 80% dapat diperpanjang kontraknya dengan beberapa persyaratan.

Dari data yang diperoleh, bahwa terjadi ketidak tercapaian target yang disebabkan oleh sumber daya manusia, pelaksanaan pekerjaan, sarana dan prasarana hasil yang dicapai dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Hal ini tentunya perusahaan pasti tidak ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang kurang baik atau bahkan buruk karena hal itu akan sangat merugikan perusahaan. Teori atribusi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kinerja karyawan, kepuasan kerja, budaya kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Teori atribusi berfokus pada cara manusia menjelaskan peristiwa dan perilaku yang mereka hadapi dalam kehidupan sehari-hari. Teori ini menyatakan bahwa seseorang cenderung menjelaskan perilaku atau peristiwa dengan mencari penyebab di dalam atau di luar diri mereka sendiri.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan. Di samping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi yang telah dicapainya. Menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018) tercapainya kinerja karyawan yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima (Hasibuan & Afrizal, 2019). Hal ini selaras dengan penelitian Hasibuan & Afrizal, (2019), Setiawan (2020), Rahmatia (2022) diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana ketika kepuasan kerja karyawan tercapai maka akan meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja mampu menjadi perantara variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pegawai yang mempunyai budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi akan lebih meningkatkan kinerja dengan adanya kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dolphina (2012), Mardiana (2019), Rahmatia (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Afrizal (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi

mediasi antara pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan *research gap* memperlihatkan hubungan antara budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja dan kinerja karyawan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Secara umum tujuan penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh budaya kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kebersihan *outsourcing* PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling *sensus* atau jenuh yaitu metode penarikan sampel dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam hal ini menggunakan seluruh karyawan kebersihan *outsourcing* PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo yang berjumlah 103 orang karyawan. Adapun jenis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan sebuah informasi dari karyawan kebersihan *outsourcing* PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo sebagai responden dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data adalah metode angket atau kuesioner. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan teknik kuesioner yaitu dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden melalui *google form*. Adapun penilaian jawaban responden tersebut menggunakan skala Likert.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran umum mengenai deskripsi responden dalam penelitian dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian (budaya kerja, kompetensi, komitmen organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja). Analisis inferensial adalah suatu pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang diperoleh melalui kuesioner, yang tergantung pada teknik pengambilan sampel. Sebuah teknik analisis diperlukan dalam kajian berikut guna menguji model serta korelasi yang dikembangkan. Adapun dalam kajian berikut, *Partial Least Square* adalah teknik analisis yang dipakai, yakni SEM yang berbasis *variance*, guna menguji hubungan antar variabel, baik sesama variabel laten hingga indikator memakai perangkat lunak statistik SmartPLS. Saat

jumlah sampel sementara yang dibangun kompleks punya keterbatasan, perihal ini sangat dianjurkan (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL

Deskriptif Karakteristik Responden

Hasil identifikasi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	56	54.4
Perempuan	47	45.6
Jumlah	103	100

Berdasarkan Tabel 2 yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan kebersihan *outsourcing* PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 56 orang atau 54,4% dan sisanya sebanyak 47 orang atau 45,6% berjenis kelamin perempuan. Dibawah ini disajikan deskripsi responden berdasarkan usia, sebagai berikut:

Tabel 3. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja

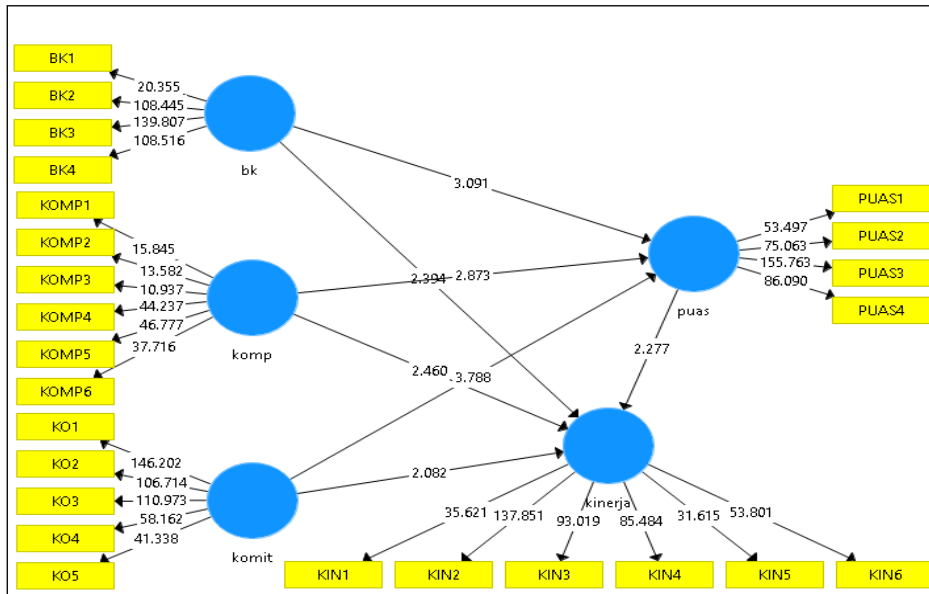
Masa Kerja	Jumlah	Persentase
≤ 1 tahun	26	25.24
2 tahun	35	33.98
3 tahun	31	30.10
4 tahun	1	0.97
5 tahun	2	1.94
6 tahun	2	1.94
7 tahun	4	3.9
8 tahun	2	1.94
Jumlah	103	100

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah memiliki masa kerja 2 tahun tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 33.98 persen, sehingga karyawan kebersihan *outsourcing* PT. Atalian Global Service di SMC RS Telogorejo sudah memiliki pengalaman yang baik.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Pengujian hipotesis menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian

ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif.



Gambar 1. Hasil iner model penelitian

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel:

Tabel 4. Nilai R-square

	R Square Adjusted
Kinerja	0.482
Puas	0.427

Berdasarkan nilai *Adjusted r-square* pada Tabel 6 menunjukkan bahwa budaya kerja, kompetensi dan komitmen organisasi mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 42,7%, dan sisanya sebesar 57,3% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Budaya kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variable kinerja karyawan sebesar 48,2%, dan sisanya sebesar 51,8% diterangkan oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan perhitungan Q^2 70,3 persen menghubungkan variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh variable budaya kerja, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 29,7 persen dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk kedalam model.

Tabel 5. Hasil *path coefficients*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
bk -> kinerja	0.278	0.116	2.394	0.017
bk -> puas	0.341	0.110	3.091	0.002
komit -> kinerja	0.178	0.086	2.082	0.038
komit -> puas	0.313	0.083	3.788	0.000
komp -> kinerja	0.206	0.084	2.460	0.014
komp -> puas	0.246	0.085	2.873	0.004
puas -> kinerja	0.271	0.119	2.277	0.023

Hipotesis pertama menguji apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta budaya kerja 0,341 dan t-statistik yaitu sebesar 3,091. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,002 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis kedua menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,246 dan t-statistik yaitu sebesar 2,873. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,004 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,313 dan t-statistik yaitu sebesar 3,788. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hipotesis keempat menguji apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,278 dan t-statistik yaitu sebesar 2,394. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,017 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kelima menguji apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,206 dan t-statistik yaitu sebesar 2,460. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,014 < 0,05$ sehingga hipotesis kelima diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis

keenam menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,178 dan t-statistik yaitu sebesar 2,082. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan, karena $>1,96$ dengan p-value $0,038 < 0,05$ sehingga hipotesis keenam diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketujuh menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,271 dan t-statistik yaitu sebesar 2,277. Dari hasil ini dinyatakan t-statistik signifikan. Karena $>1,96$ dengan p-value $0,023 < 0,05$ sehingga hipotesis ketujuh diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Indirect effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
bk -> puas -> kinerja	0.077	0.079	0.040	2.075	0.040
komit -> puas -> kinerja	0.051	0.053	0.041	1.974	0.047
komp -> puas -> kinerja	0.111	0.11	0.053	2.091	0.037

Berdasarkan tabel, di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,077 dengan signifikan $0,040 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,253 atau 25,3% (VAF berada pada rentang $(20\% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedelapan diterima.

Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,051 dengan signifikan $0,047 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,213 atau 21,3% (VAF berada pada rentang $(20\% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kesembilan diterima. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,111 dengan signifikan $0,037 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,278 atau 27,8% (VAF berada pada rentang $(20\% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kesepuluh diterima.

DISKUSI

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks responden menjawab dalam kategori tinggi terhadap 4 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel budaya kerja sebesar 92.71. Pernyataan mengenai selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 95.00, sedangkan pernyataan mengenai selalu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda merupakan penilaian paling rendah dengan nilai sebesar 91.14.

Penelitian ini sesuai dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa penyebab seseorang dalam berperilaku bisa terjadi salah satunya karena lingkungan perusahaan. Budaya kerja yang baik ini juga menjadi pendukung atas peningkatan kepuasan karyawan (Suparta & Ardana, 2019). Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya kerja dan kepuasan kerja, menurut karyawan meningkatkan budaya kerja dan kepuasan kerja dengan cara memberikan fasilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dolphina, 2012; Kurniawan, 2019; Mardiana, 2019; Rahmatia, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks variabel kompetensi dalam kategori sangat baik terhadap 6 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata variabel kompetensi sebesar 89.88. Pernyataan mengenai selalu menunjukkan sikap yang ramah dan sopan kepada rekan kerja dan pihak terkait di organisasi ini mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 91.92, sedangkan pernyataan mengenai memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan peralatan atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan saya di organisasi ini merupakan penilaian paling rendah dengan nilai sebesar 86.86. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi dan kepuasan kerja, menurut karyawan meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja dengan cara merencanakan karir karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (Sari, 2013; Iskandar & Juhana, 2014; Hasibuan & Afrizal, 2019)

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks responden menjawab dalam kategori tinggi terhadap 5 (lima) pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel komitmen organisasi sebesar 89.28. Pernyataan melaksanakan cepat menanggapi tugas yang diberikan mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 91.14, sedangkan pernyataan mengenai merasa nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi mendapatkan nilai terendah sebesar 86.14. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja, menurut karyawan meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan cara pemberdayaan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Ikey et al., 2016; Nugroho et al., 2019; Setiawan, 2020).

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks responden menjawab dalam kategori tinggi terhadap 4 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel budaya kerja sebesar 92.71. Pernyataan mengenai selalu jujur dalam bekerja di tempat bekerja mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 95.00, sedangkan pernyataan mengenai selalu menghargai pendapat rekan kerja yang berbeda merupakan penilaian paling rendah dengan nilai 91.14. Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya kerja dan kinerja karyawan, menurut karyawan meningkatkan budaya kerja dan kinerja karyawan dengan cara menerapkan budaya keterbukaan dan komunikasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Frinaldi, 2017; Anggeline et al., 2019; Sedarmayanti & Rahadian, 2018; Mardiana, 2019; Rahmatia, 2022).

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks variabel kompetensi dalam kategori tinggi terhadap 6 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel kompetensi sebesar 89.88. Pernyataan mengenai selalu menunjukkan sikap yang ramah dan sopan kepada rekan kerja dan pihak terkait di organisasi ini mendapatkan nilai

tertinggi yaitu sebesar 91.29, sedangkan pernyataan mengenai memiliki pengetahuan yang diperlukan untuk menggunakan peralatan atau teknologi yang relevan dengan pekerjaan saya di organisasi ini merupakan penilaian paling rendah dengan nilai sebesar 86.86.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi dan kinerja karyawan, menurut karyawan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan dengan cara pelatihan dan pengembangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sari, 2013; Iskandar & Juhana, 2014; Renyut et al., 2017; Silvia, 2020; Hasibuan & Afrizal, 2019; Satato et al., 2022).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks variabel komitmen organisasi responden menjawab dalam kategori sangat tinggi terhadap 5 (lima) pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel komitmen organisasi sebesar 89.28. Pernyataan cepat menanggapi tugas yang diberikan mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 91.14, sedangkan pernyataan mengenai merasa nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi ini sesuai dengan nilai-nilai pribadi mendapatkan nilai terendah sebesar 86.14.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi dan kinerja karyawan, menurut karyawan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan cara memberikan penghargaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori atribusi yang menyatakan bahwa perilaku karyawan berkaitan dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor dari luar (external) teori atribusi yang akan mendorong karyawan untuk berperilaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Ikey et al., 2016; Putranti & Mahalalita, 2021; Nugroho et al., 2019; Setiawan, 2020; Sembring & Winarto, 2020; Wayoi et al., 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai indeks responden menjawab dalam kategori tinggi terhadap 4 pernyataan yang diberikan, hal ini terlihat dari nilai rata-rata indeks variabel kepuasan kerja sebesar 85.07. Pernyataan Saya digaji dengan jumlah yang wajar untuk pekerjaan yang dilakukan mendapatkan nilai tertinggi yaitu sebesar 89.00, sedangkan pernyataan mengenai pimpinan bersikap adil terhadap semua karyawan

mendapatkan nilai terendah sebesar 79.29. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menurut karyawan cara meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan cara memberikan intensif dan penghargaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Sari, 2013; Ikey et al., 2016; Mardiana, 2019; Hasibuan & Afrizal, 2019; Nugroho et al., 2019; Rahmatia, 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,077 dengan signifikan $0,040 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,253 atau 25,3% (VAF berada pada rentang $(20% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya kerja, menurut karyawan meningkatkan budaya kerja dengan cara apresiasi terhadap karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dolphina, 2012; Kurniawan, 2019; Mardiana, 2019; Rahmatia, 2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,051 dengan signifikan $0,047 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,213 atau 21,3% (VAF berada pada rentang $(20% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kompetensi, menurut karyawan meningkatkan kompetensi dengan cara mengikuti pelatihan ketrampilan. Seseorang yang memiliki kemampuan dalam berbagai hal tentu saja akan membuat banyak orang terkesan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Sari, 2013; Iskandar & Juhana, 2014; Hasibuan & Afrizal, 2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,111 dengan signifikan $0,037 < 0,05$. Untuk mengetahui nilai signifikansi digunakan nilai VAF dan nilai yang dihasilkan sebesar 0,278 atau 27,8% (VAF berada pada rentang $(20% < VAF < 80\%)$), artinya kepuasan kerja memiliki peran mediasi parsial antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tanggapan responden untuk meningkat kinerja karyawan diantaranya adalah mengoptimalkan kualitas dan kuantitas produksi dengan kinerja yang lebih produktif, meningkatkan kedisiplinan, berangkat tepat waktu serta memberikan reward kepada bawahan sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja, menurut karyawan meningkatkan kepuasan kerja dengan cara melibatkan karyawan, mendorong keterlibatan karyawan dengan memberikan ruang untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan perasaan memiliki terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasi, menurut karyawan meningkatkan komitmen organisasi dengan cara kepemimpinan yang efektif, komunikasi terbuka, dan mengakui dan menghargai prestasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Ikey et al., 2016; Nugroho et al., 2019; Setiawan, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Atalian Global Service dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan budaya kerja, kompetensi, komitmen organisasi serta kepuasan kerja, penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik budaya kerja, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. 4) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik budaya kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 5) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja

karyawan. 6) Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. 8) Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. 9) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. 10) Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

REKOMENDASI

Saran untuk penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel-variabel lain yang juga di sebutkan dalam penelitian terdahulu yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti seperti *job involvement* dan *management support*. Keterlibatan kerja karyawan memberikan aspirasi dan masukan pada perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi tempatnya bekerja. Karena masih adanya keterbatasan dalam penelitian ini maka untuk mengatasinya agenda penelitian mendatang (*future research*) diperlukan perbaikan, yaitu penelitian mendatang hendaknya mengarahkan penelitian pada obyek penelitian yang lebih luas, untuk mendapatkan hasil yang lebih umum terhadap faktor-faktor yang berpengaruh dengan rendahnya disiplin kerja karyawan.

REFERENSI

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. *Yogyakarta: Penerbit Andi*, 22, 103–150.
- Afandi. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja...*, Beny Kurniawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019. 11–33.
- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v9i2.20121>
- Busro, M. D. (2020). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Despinur, S. dan. (2017). *The Impact of Work Motivation and Competence on employee Performance Through Service Quality in Administrative Staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia*. 1(January), 112–118.
- Dolphina, E. (2012). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Seminar Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Terapan 2012 (Semantik 2012)*, 1(1), 1–7.
- Edy Sutrisno. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana*.
- Ferdiansyah, R. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Hasil Pemeriksaan Audit Pemerintah (Studi Empiris Pada Bpk Perwakilan Provinsi Dki Jakarta). *Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 16(2), 109. <https://doi.org/10.20961/jab.v16i2.200>

- Frinaldi, A. (2017). The Influence of Work Culture on Work performance of Employees in Department of Transportation, Communication and Informatics of West Sumatera. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 7(2), 83. <https://doi.org/10.33701/jiwbp.v7i2.90>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hafulyon, H., Putra, M. D., Shobirin, K., & Elfisra, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperindag Kabupaten Tanah Datar. *MABIS: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 1(1), 72–85. <https://doi.org/10.31958/mabis.v1i1.3086>
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Aparatur Sipil negara. *JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 5(1), 22–41.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Husni Mubarak. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning Service Di Citimall Sampit. *E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan)*, 5(1), 65–80.
- Ikey, C., Dadie, B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 1–13.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/41>
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 2(1), 1–19. <https://doi.org/10.52851/wt.v2i1.14>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. In 1.
- Kurniawan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2), 176–184.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya*.
- Mardiana. (2019). *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5(03), 241–255.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta*, 14, 175–193.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Nugroho, G., Zulfadil, & Garnasih, R. L. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Egasuti Nasakti Di Petapahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI(3), 548–559.
- Pirdana, I. M. A., & Agustina, M. D. P. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indobali Satya Graha Denpasar. *Widya Amrita : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 339–346.
- Putranti, H. R. D., Megawati, M., & Setyobudi, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motode TULTA Sebagai Variabel Kontrol. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 191. <https://doi.org/10.33603/jibm.v2i2.1556>
- Putranti, R. H. D., & Mahalalita, D. A. A. (2021). Analisis perceived organizational support dan budaya kerja terhadap beban kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan bank menuju new normal. *Journal of Business and Banking*, 11(1), 17–33. <https://doi.org/10.14414/jbb.v11i1.2507>
- Rahmatia. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Asn Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 4(2), 147–160. <https://doi.org/10.37476/massaro.v4i2.2753>
- Rakhamlina, I. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Thamrin Brother A. Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial Manajemen Akuntansi dan Bisnis*, 2(1), 14–34.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Renyut, B. C., Modding, H. B., Bima, J., & Sukmawati, S. (2017). The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(11), 18–29. <https://doi.org/10.9790/487X-1911031829>
- Restutanti Borman, W. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU). *JURNAL sinar manajemen*, 08(01), 138–144. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2260>
- Sagala, R. dan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sari, F. M. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi dan manajemen*, 9(2), 137–153.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata dan Perhotelan*, 1(1), 1–7.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>

- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30. <file:///C:/Users/nec/Downloads/artikel-3-21-30-pengaruh-budaya-kerja-dan-komitmen-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus-pada-perawat-di-rumah-sakit-milik-pemerintah.pdf>
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Penerbit ANDI.
- Silvia. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Soedarman, M., Nahas, J. R., & Puspita, D. A. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Analisa Akuntansi dan Perpajakan*, 7(1), 94–101. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Solaiman. (2020). Pengaruh Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan Studi Pada CV. Karya Alam Abadi Sampang Cilacap Jawa tengah Periode 2018-2019. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. In *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. In *Alfabeta, cv*.
- Sunanda. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 121. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.2282>
- Suriati, K. (2020). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 2(2), 1–10. http://repository.umpalopo.ac.id/891/%0Ahttp://repository.umpalopo.ac.id/891/3/BA_B_201620049.pdf
- Sutrisno, H. E. (2017). Pengaruh budaya organisasi, stres kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan cv. Bintang karya putra di surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2185>
- Wayoi, D. S., Margana, M., Prasajo, L. D., & Habibi, A. (2021). Dataset on Islamic school teachers' organizational commitment as factors affecting job satisfaction and job performance. *Data in Brief*, 37, 107181. <https://doi.org/10.1016/j.dib.2021.107181>