

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar



Siti Nur Hidayati
S1 Manajemen Universitas Putra Bangsa
Email : Sitinurhidayati78@gmail.com



Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMK Tamtama Karanganyar dengan sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang responden. Hasil perhitungan regresi diuji dengan uji t dan koefisien determinasi, sementara hasil perhitungan mediasi diuji dengan analisis jalur dan sobel test dengan bantuan program SPSS for Windows versi 24.0. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut : (1) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar. (2) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar. (3) Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar. (4) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar. (5) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar. (6) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar. (7) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.

Kata Kunci: Kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja dan komitmen organisasional .

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational culture job satisfaction on performance through organizational commitment as an intervening variable. The population in this study were employees of SMK Tamtama Karanganyar with saturated sampling. The number of samples in this study were 50 respondents. The results of the regression calculations were tested with the t test and the coefficient of determination, while the mediation calculation results were tested with path analysis and sobel test with the help of the SPSS for Windows version 24.0 program. After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Job satisfaction has an effect on organizational commitment at SMK Tamtama Karanganyar. (2) Organizational culture has no effect on organizational commitment at SMK Tamtama Karanganyar. (3) Organizational commitment influences organizational performance at SMK Tamtama Karanganyar. (4) Job satisfaction affects organizational performance at SMK Tamtama Karanganyar. (5) Organizational culture has no effect on organizational performance at SMK Tamtama Karanganyar. (6) Job satisfaction has no effect on performance through organizational commitment at SMK Tamtama Karanganyar. (7) Organizational culture has no effect on performance through organizational commitment at SMK Tamtama Karanganyar.

Keywords: Job satisfaction, organizational culture, performance and organizational commitment

PENDAHULUAN

Sekolah adalah sebuah lembaga yang di rancang untuk pengajaran siswa atau murid di bawah pengawasan pendidik atau guru. Sebagian besar negara memiliki sistem pendidikan formal yang umunya wajib dalam upaya

menciptakan anak didik yang mengalami proses melalui pembelajaran. Mutu sekolah sangat bergantung pada proses pembelajaran ini yang bisa duntunjang oleh penyedia fasilitas oleh sekolah baik dalam bentuk fisik maupun kompetensi tenaga pengajar. Selain itu sekolah juga dapat memberi banyak manfaat bagi anak seperti:

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

Membuka pemikiran, menyalurkan kemampuan, mengembangkan potensi anak, mengajarkan akhlak yang baik untuk masa depannya. Oleh karena itu pentingnya sumber daya manusia untuk mendukung pendidikan yang akan maju.

Riniwati (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dan elemen vital dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pembuat strategi dan inovasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Modal besar dan teknologi canggih yang dimiliki organisasi tidak akan memiliki daya guna apabila tidak ada sumber daya manusia berkualitas yang mampu mengelola dan memanfaatkannya dengan efektif dan efisien. Tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas membuat organisasi memiliki potensi lebih untuk berkembang. Menyadari pentingnya peran sumber daya manusia bagi organisasi, maka hendaknya organisasi tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai beban, melainkan lebih berupa asset yang bernilai untuk tujuan organisasi. Oleh karena itu agar tujuan organisasi tercapai dan dapat memberikan efek yang baik bagi kemajuan organisasi terutama dalam dunia pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis, rasional dan terkendali atau yang di kenal dengan Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) (Hariandja, 2000) menjelaskan mendapatkan SDM, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari usaha dan komitmen sumber daya manusia yang dimilikinya. (Rahaya, dkk, 2018:13). Komitmen pegawai terhadap organisasi menjadi topik yang penting dan relative sering di bicarakan dalam dunia kerja. Hal ini dapat di lihat dari banyaknya organisasi yang mencantumkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk mengisi suatu posisi atau jabatan yang ditawarkan pada iklan lowongan kerja. Menurut Matchis dan Jackson (2015) komitmen adalah derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau akan meninggalkan organisasinya.

Banyak alasan mengapa sebuah organisasi perlu membangun komitmen dan kinerja para pegawainya terhadap organisasi. Salah satu pegawai yang berkomitmen kepada organisasi akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih dari itu pegawai yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya serta menurunkan untuk pindah kerja (Halimsetino, 2014).

Berdasarkan wawancara dengan Kepala sekolah SMK Tamtama Karanganyar di peroleh informasi bahwa komitmen pegawai di SMK Tamtama Karanganyar cukup baik walaupun mengalami penurunan. Penurunan tersebut di nilai dari komitmen pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai bidangnya maka mengalami penurunan. Selain itu, pegawai dari waktu ke waktu bekerja melaksanakan visi dan misi yang ada di organisasi. Pegawai juga bekerja sesuai SOP yang telah di tetapkan sehingga pekerjaan berjalan dengan baik. Pegawai SMK Tamtama Karanganyar menunjukkan bahwa komitmen organisasi cukup baik. Pegawai merasa bangga dan di terima sebagai bagian atau keluarga organisasi. Pegawai yang betah akan melanjutkan pekerjaannya hingga masa

pensiun datang. Selanjutnya pegawai merasa khawatir jika meninggalkan SMK Tamtama Karanganyar maka tidak akan mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain. Oleh karena itu, penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang di duga mempengaruhi komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.

Komitmen organisasi ada tiga yaitu: komitmen organisasi komitmen afektif, kontinyu dan normatif. Komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar lebih mengarah komitmen normatif karena pegawai akan merasakan nyaman dalam bekerja. Komitmen Normatif dapat di ukur dengan indikator kesetiaan yang harus di berikan pada organisasi karena pengaruh orang lain, Kewajiban yang harus di lakukan atas benefit yang telah di berikan oleh organisasi. Selanjutnya Kepuasan kerja menurut (Wicaksono, dkk 2021) adalah perasaan senang dari individu dalam rangka menyelesaikan tanggung jawab dan memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh hasil kerja yang penting bagi dirinya. Kepuasan kerja pegawai SMK Tamatama Karanganyar sudah cukup baik. Pegawai merasa puas karena pekerjaannya sesuai dengan bidang keahliannya dan membuat mudah mempelajari hal-hal terkait pekerjaannya. Sistem sudah sesuai ekspektasi pegawai dengan penggajian yang adil dan sesuai beban pekerjaan tetapi tunjangan yang di berikan belum sesuai ekspektasi pegawai sehingga aspek tunjangan belum sepenuhnya dapat menjadi pemacu semangat bagi pegawai. Akan tetapi bukan soal gaji kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang baik serta kooperatif sehingga memudahkan dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah Kelompok kerja. Kelompok kerja apabila bekerja sama tidak ada yang menang sendiri maka tercapai tujuan organisasi. Jika kelompok kerja yang kooperatif dan professional bekerja akan mencapai hasil yang maksimal. Promosi jabatan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Promosi menurut Hasibuan (2017) adalah peran prenting bagi setiap karyawan bahkan menjadi idaman yang selalu di nantikan. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi pegawai pada SMK Tamtama karanganyar di lakukan setiap beberapa tahun sekali untuk mengalami kenaikan jabatan.

Budaya Organisasi pegawai pada SMK Tamtama karanganyar cukup baik. Budaya pada SMK Tamtama karanganyar berdasarkan visi dan misi. (Krietner, dkk 2016: 33) mengatakan suatu wujud anggapan yang dimiliki di terima secara insplisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang beraneka ragam. Budaya Organisasi pegawai di lakukan setiap pagi pada jam 06:50 jam masuk kerja karena untuk membaca doa asmaul husna bersama sama. Kegiatan ini di lakukan setiap harinya baik pegawai maupun siswa siswi di SMK Tamtama Karanganyar. Dalam Salam budaya organisasi setiap individu wajib mengikuti peraturan yang ada pada contohnya mengikuti rutinitas upacara, doa bersama dan kegiatan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat di lihat dari masing-masing individu menaati

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

peraturan yang ada. Tidak semua pegawai dapat melakukan budaya organisasi namun terus memperbaiki agar budayanya maju dan berkembang di kalangan pegawai.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi budaya organisasi seperti komitmen bersama. Komitmen bersama akan mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki nilai sendiri seperti cara bekerja dengan atasan dan bawahan. Dalam bekerja atasan mempunyai tingkat jabatan yang tinggi namun tidak memberikan tugas yang sewena-wena terhadap bawahan, karena melihat budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik. Budaya organisasi dapat mengembangkan dan memajukan organisasi apabila menjalankan komitmen bersama dan adanya sikap saling menghormati, menghargai. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Kepuasan Kerja Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Tamtama Karanganyar**”.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis serta jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai SMK Tamtama Karanganyar, dengan teknik sampel jenuh yaitu guru SMK Tamtama Karanganyar dengan jumlah 47. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain observasi, wawancara, kuisioner dan studi pustaka. Alat bantu pengolahan data dengan menggunakan SPSS for windows versi 24.0 Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi : uji validitas, uji reabilitas, uji parsial, uji sobel test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrument variabel penelitian yaitu variabel bebas (independen) Kepuasan kerja dan Budaya organisasi. Variabel terkait (dependen) kinerja. Variabel mediasi (Intervening) Komitmen Organisasional. Kuisioner dinyatakan valid apabila kolerasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< 0,05$ maka diperoleh (r_{tabel}) 0,288 dari 47 responden.

Uji Reabilitas

Menurut Ghazali (2018) reabilitas adalah alat untuk mengukur kuisioner yang merupakan indikator dari variabel kontruk. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsiten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas adalah tingkat keandalan kuisioner. Kuisioner yang realibel adalah kuisioner yang apabila di coba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sinamora, 2004). Suatu indikator dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsiten dari waktu ke waktu. Untuk

mengukur reabilitas digunakan rumus koefisien alpha cronbach (Sugiyono, 2010) yaitu jika cronbach $> 0,60$ atau 60% maka butir atau variabel tersebut realibel dan jika alpa cronvack $< 0,60$ atau 60%, maka butir atau variabel tidak realibel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi di temuan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independent (Ghozali 2018). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat di deteksi dengan melihat bersama VIF dan tolerance dengan kriteria bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka tolerance di atas 0,10 merupakan model persamaan yang tidak terdapat multikolineritas.

Hasil Uji Multikolineritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	981	1020
Budaya Organisasi	981	1020

Sumber : olah data SPSS 2022

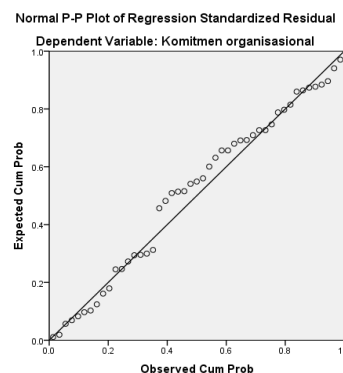
Hasil uji multikolineritas tabel IV – 9 diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas menunjukkan angka VIF kurang dari 10 dan tolerance di atas 0,10 artinya model regresi yang digunakan dapat di pakai karena tidak terjadi multikolineritas.

2. Uji Heterokesdastiitas

Uji Heterokesdastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut hemosedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali 2009).

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas Substruktural I



Sumber : olah data SPSS 2022

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil uji normalitas tabel IV- 12 di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan nilai residual terstandarisasi terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi substruktural I dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Parsial (uji t)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian untuk mengetahui tingkat signifikan tiap variabel independen, dengan ketentuan :

- a. Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$.
- b. Terdapat pengaruh signifikansi apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$
Hipotesis stastiknya adalah sebagai berikut ;
- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak, artinya secara statistic variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 di tolak artinya secara statistic variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil Uji t Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.423	3.106		1.424	.161
Kepuasan kerja	.774	.146	.609	5.286	.000
Budaya organisasi	.195	.132	.170	1.476	.147

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional
Berdasarkan uji t pada tabel IV – 14 , menunjukan bahwa di peroleh t_{hitung} sebesar $5.286 < t_{tabel}$ sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ signifikan untuk variabel kepuasan kerja (X1) sehingga H_1 di terima. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
2. Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional
Berdasarkan uji t pada tabel IV – 14 , menunjukan bahwa di peroleh t_{hitung} sebesar $1.476 > t_{tabel}$ sebesar 1,679 dengan tingkat signifikan sebesar $1,61 > 0,05$ untuk variabel budaya organisasi (X2) perhitungan di t_{hitung} sebesar sehingga H_2 di tolak.

Hasil Uji t Substruktural 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.002	2.613		1.531	.133
Kepuasan kerja	.066	.154	.065	.432	.668
Budaya organisasi	.210	.111	.227	1.884	.066
Komitmen organisasional	.408	.124	.506	3.287	.002

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hubungan antara Kepuasan kerja dan Kinerja
Berdasarkan uji t pada tabel IV =- 15 menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar $432 < t_{tabel}$ sebesar 1,680 dengan tingkat signifikan sebesar $0,66 < 0,05$ untuk variabel kepuasan kerja (X1) dan perhitungan diperoleh sehingga H3 di tolak. Hal ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
2. Hubungan antara budaya organisasi dan Kinerja
Berdasarkan uji t pada tabel IV = 15 menunjukan bahwa di peroleh angka t_{hitung} sebesar $1,884 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 dengan tingkat signifikan sebesar $0,277 > 0,05$ untuk variabel budaya organisasi (X2) sehingga H4 di tolak. Hal ini disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
3. Hubungan Komitmen organisasional dan Kinerja
Berdasarkan uji t pada tabel IV = 15 menunjukan bahwa t_{hitung} sebesar $3,287 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 dengan tingkat signifikan sebesar $0,02 < 0,05$ untuk variabel Komitmen organisasional (Y1) sehingga H5 di terima. Hal ini disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Substruktural 1

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.654 ^a	.428	.402	1.95129

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Kepuasan kerja

Bagian ini merupakan bagian utama a

rtikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Untuk penelitian kualitatif, bagian hasil memuat bagian-bagian rinci dalam bentuk sub topik-sub topik yang berkaitan langsung dengan fokus penelitian dan kategori-kategori.

Pembahasan dalam artikel bertujuan untuk: (1) menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian; (2) menunjukkan bagaimana temuan-temuan itu diperoleh; (3) menginterpretasi/menafsirkan temuan-temuan; (4) mengaitkan hasil temuan penelitian dengan struktur pengetahuan yang telah mapan; dan (5) memunculkan teori-teori baru atau modifikasi teori yang telah ada.

Dalam menjawab rumusan masalah dan pertanyaan-pertanyaan penelitian, hasil penelitian harus disimpulkan secara eksplisit. Penafsiran terhadap temuan dilakukan dengan menggunakan logika dan teori-teori yang ada. Temuan berupa kenyataan di lapangan diintegrasikan/dikaitkan dengan hasil-hasil penelitian sebelumnya atau dengan teori yang sudah ada. Untuk keperluan ini harus ada rujukan. Dalam memunculkan teori-teori baru, teori-teori lama bisa dikonfirmasi atau ditolak, sebagian mungkin perlu memodifikasi teori dari teori lama.

Dalam suatu artikel, kadang-kadang tidak bisa dihindari pengorganisasian penulisan hasil penelitian ke dalam “anak subjudul”. Berikut ini adalah cara menuliskan format pengorganisasian tersebut, yang di dalamnya menunjukkan cara penulisan hal-hal khusus yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah artikel.

Singkatan dan Akronim

Singkatan yang sudah umum seperti seperti IEEE, SI, MKS, CGS, sc, dc, and rms tidak perlu diberi keterangan kepanjangannya. Akan tetapi, akronim yang tidak terlalu dikenal atau akronim buatan penulis perlu diberi keterangan kepanjangannya. Sebagai contoh: Model pembelajaran MiKiR (Multimedia interaktif, Kolaboratif, dan Reflektif) dapat digunakan untuk melatih penguasaan keterampilan pemecahan masalah. Jangan gunakan singkatan atau akronim pada judul artikel, kecuali tidak bisa dihindari.

Satuan

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan tabel IV – 16 di atas, dapat di lihat hasil koefisien Adjusted R Square sebesar 0,402 atau 40,2% tingkat Komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar di pengaruhi Kepuasan kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) sedangkan sisanya (100% - 40,2 % = 59,8%) di pengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Substruktural 2

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.417	1.60550

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Budaya organisasi, Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel IV – 16 di atas, dapat di lihat hasil koefisien Adjusted R Square sebesar 376 atau 37,6 % tingkat Komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar di pengaruhi Kepuasan kerja (X1) dan Budaya organisasi (X2) dan Komitmen organisasional (Y1) sedangkan sisanya (100% - 37,6 % = 62,4%) di pengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar penelitian ini.

Analisis Kolerasi

Analisis kolerasi merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel satu dengan lainnya dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antar variabel (Sugiyono, 2012).

Hasil Uji Kolerasi

Correlations

	Kepuasan kerja	Budaya organisasi
Kepuasan kerja	1	.534**
	Pearson Correlation	
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	47

Budaya organisasi	Pearson Correlation	.534**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel IV- 18 di atas, nilai kolerasi antara kepuasan kerja dan budaya organisasi sebesar 0,534 dan angka signifikan sebesar 53,4 > 0,05 berarti kepuasan kerja dan budaya organisasi terdapat kolerasi dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur adalah analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk mengetahui hubungan Kepuasan kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Komitmen organisasional (Y1), Kinerja (Y2).

Hasil Uji Koefisien

Substruktural I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
1				
	(Constant)		1.424	.161
	Kepuasan kerja	.609	5.286	.000
	Budaya organisasi	.170	1.476	.147

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

1. Persamaan Struktural 1

$$Y_1 = 0,609 X_1 + 0,459 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = 0,1068$$

- Keterangan :
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,609 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti komitmen organisasional semakin meningkat.
 - Koefisien regresi X2 sebesar 0,459 menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

komitmen organisasional sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti komitmen organisasional semakin meningkat.

c. Nilai residu atau error = 0,077

Nilai residu sebesar 0.077 menunjukkan komitmen organisasional yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) diabaikan sama dengan 0 (nol).

2. Persamaan Struktural II

Persamaan structural :

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Keterangan :

Y1 = Komitmen Organisasional

Y2 = Kinerja

X1 = Kepuasan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

ϵ_1, ϵ_2 = Error

Hasil Uji Koefisien

Substruktural II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.002	2.613		1.531	.133
	Kepuasan kerja	.066	.154	.065	.432	.668
	Budaya organisasi	.210	.111	.227	1.884	.066
	Komitmen organisasional	.408	.124	.506	3.287	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Untuk coefficient diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,65 X_1 + 0,227 X_2 + 0,506 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1- 0,65)} = \sqrt{398} = 0,065$$

Keterangan :

a. Koefisien regresi X1 sebesar 0,65 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,65. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X1 berarti kinerja semakin meningkat.

b. Koefisien regresi X2 sebesar 0,277 menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,277. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X2 berarti komitmen organisasional semakin meningkat.

c. Koefisien regresi Y1 sebesar 0,506 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel komitmen organisasional akan meningkatkan kinerja sebesar 0,506. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien Y1 berarti kinerja semakin meningkat.

d. Nilai residu atau error = 0,065

Nilai residu sebesar 0.065 menunjukkan komitmen organisasional yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan komitmen organisasional (Y1) diabaikan sama dengan 0 (nol).

2. Perhitungan pengaruh

1. Pengaruh langsung

a. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,609$$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat di jelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,609 terhadap variabel komitmen organisasional

b. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,170$$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat di jelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,170 terhadap variabel komitmen organisasional

c. Pengaruh variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,65$$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat di jelaskan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,65 terhadap variabel kinerja

d. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,227$$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat di jelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,227 terhadap variabel kinerja

e. Pengaruh variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,506$$

Hasil analisis jalur pengaruh langsung dapat di jelaskan bahwa variabel keomitmen organisasional berpengaruh sebesar 0,506 terhadap variabel kinerja

2. Pengaruh tidak langsung

a. Pengaruh Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,609) \rightarrow (0,506) = (1,115)$$

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh sebesar 1.115 terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

b. Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,170) \rightarrow (0,506) = (0,676)$$

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,676 terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening

3. Pengaruh total

a. Pengaruh Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) + (1,115) = (1,724)$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat di jelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh 1,724 terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasional

b. Pengaruh Budaya Organisasi melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,170) + (0,676) = (0,846)$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat di jelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh 0,846 terhadap variabel kinerja melalui komitmen organisasional

c. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

$$X1 \rightarrow Y2 = 0,65$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat di jelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh 0,65 terhadap variabel kinerja

d. Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja

$$X2 \rightarrow Y2 = 0,227$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat di jelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh 0,227 terhadap variabel kinerja

e. Pengaruh variabel Komitmen Organisasional terhadap Kinerja

$$Y1 \rightarrow Y2 = 0,506$$

Hasil analisis jalur pengaruh total dapat di jelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh 0,596 terhadap variabel kinerja

Analisis Sobel

a. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Hasil Uji Sobel Test Substruktur 1

Input	Test statistic	Std. Error	p-value
a 0.774	Sobel test: 1.42305498	0.10606055	0.15472022
b 0.195	Aroian test: 1.40012824	0.10779727	0.16147492
s _a 0.146	Goodman test: 1.44714617	0.10429492	0.14785599
s _b 0.132	Reset all	Calculate	

Berdasarkan tabel IV – 20 menunjukkan bahwa hasil test stastic > t tabel yaitu sebesar 1.423 > 0,288 dan p-value < a yaitu 0,15472022 < 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening

Hasil Uji Sobel Test Substruktur II

Input	Test statistic	Std. Error	p-value
a 0.210	Sobel test: 1.6401024	0.05224064	0.10098388
b 0.408	Aroian test: 1.58597819	0.05402344	0.11274426
s _a 0.111	Goodman test: 1.70017509	0.05039481	0.089098
s _b 0.124	Reset all	Calculate	

Berdasarkan tabel IV-21 menunjukkan bahwa hasil test stastic > t tabel yaitu sebesar 1,640 > 0,288 dan p-value < a yaitu 0,10098388 < 0,05 menunjukkan bahwa komitmen organisasional dapat memediasi variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Tamtama Karanganyar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu di kembangkan implikasi manajerial yang di harapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada Pegawai pada SMK Tamtama Karanganyar. Berdasarkan hasil olah data analisis kualitatif yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil thitung 5.286 > t tabel 1.679 dengan signifikan sebesar 0,00 < 0,05, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga H1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan Handoko dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

2. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karena thitung sebesar sebesar 1.1476 > tabel sebesar 1,679 dan nilai signifikan sebesar 1,61 > 0,05, hal ini dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga H2 di tolak. Budaya organisasi

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

tidak mampu memberikan tingkat komitmen yang tinggi, sehingga ketika pegawai merasa tidak terpenuhi kebutuhannya maka rendahnya budaya organisasi semakin rendah kesetiaan terhadap organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Schein (2004) bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional.

3. Komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karena $t_{hitung} 3,287 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,02 sebesar $< 0,05$, hal ini dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H3 di terima. Suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasional yang baik maka dapat mendukung kinerjanya. Semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1990) pegawai yang tidak dapat memiliki alternatif kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan gaji yang tinggi, merasa rugi jika meninggalkan organisasi tentu memperoleh lebih baik apa yang diperolehnya selama ini.

4. Kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 432 $> t_{tabel}$ sebesar 1,680, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga H4 di terima. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja semakin naik atau baik.

Hasil penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa pegawai akan terus meningkat apabila profesional dalam bekerja untuk meningkatkannya kinerjanya.

5. Budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X1 \rightarrow Y1 = 0,609$ pengaruh tidak langsung sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) \rightarrow (0,506) = (1,115)$ dan pengaruh total sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) + (0,506) = (1,115)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa kinerja tidak memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H5 ditolak. Budaya Organisasi tidak signifikan positif karena kinerjanya rendah. Rendahnya budaya organisasi maka semakin rendah kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tika (2006) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

6. Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X2 \rightarrow Y2 = 0,170$ pengaruh tidak langsung

sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,506) \rightarrow (0,506) = (0,676)$ dan pengaruh total sebesar $0,609 + 0,506 = 1,114$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi variabel kepuasan kerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H6 di tolak. Kepuasan kerja tidak memiliki nilai signifikan terhadap kinerja dalam melalui komitmen organisasionalnya. Rendahnya kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luqman (2012) pada sektor publik di negara Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada konsumen ketika merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

7. Budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dihasilkan nilai t_{hitung} sebesar 1,884 $> t_{tabel}$ sebesar 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,227 sebesar $> 0,05$, sehingga H7 di tolak. Pegawai yang merasa bahwa budaya organisasi tidak memberikan nilai signifikan pada kinerja melalui komitmen organisasional. Budaya organisasi rendah maka semakin rendahnya kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1997) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan budaya organisasinya.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Tamtama Karanganyar. Setelah dilakukan pengujian hipotesis, perlu dikembangkan implikasi manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis kepada Pegawai pada SMK Tamtama Karanganyar. Berdasarkan hasil olah data analisis kualitatif yang telah dilakukan, penulis memberikan implikasi terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil $t_{hitung} 5,286 > t_{tabel} 1,679$ dengan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga H1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Handoko dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

2. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karena thitung sebesar 1.1476 > tabel sebesar 1,679 dan nilai signifikan sebesar 1,61 > 0,05, hal ini dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga H2 di tolak. Budaya organisasi tidak mampu memberikan tingkat komitmen yang tinggi, sehingga ketika pegawai merasa tidak terpenuhi kebutuhannya maka rendahnya budaya organisasi semakin rendah kesetiaan terhadap organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Schein (2004) bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional.

3. Komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karena thitung 3,287 > ttabel sebesar 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,02 sebesar < 0,05, hal ini dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H3 di terima. Suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasional yang baik maka dapat mendukung kinerjanya. Semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1990) pegawai yang tidak dapat memiliki alternatif kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan gaji yang tinggi, merasa rugi jika meninggalkan organisasi tentu memperoleh lebih baik apa yang diperolehnya selama ini.

4. Kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas diperoleh nilai thitung sebesar 432 > ttabel sebesar 1,680, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga H4 di terima. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja semakin naik atau baik.

Hasil penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa pegawai akan terus meningkat apabila profesional dalam bekerja untuk meningkatkannya kinerjanya.

5. Budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X1 \rightarrow Y1 = 0,609$ pengaruh tidak langsung sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) \rightarrow (0,506) = (1,115)$ dan pengaruh total sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) + (0,506) = (1,115)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa kinerja tidak memediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H5 ditolak. Budaya Organisasi tidak signifikan positif karena kinerjanya rendah. Rendahnya budaya organisasi maka semakin rendah kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tika (2006) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

6. Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X2 \rightarrow Y2 = 0,170$ pengaruh tidak langsung sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,506) \rightarrow (0,506) = (0,676)$ dan pengaruh total sebesar $0,609 + 0,506 = 1,114$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi variabel kepuasan kerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H6 di tolak. Kepuasan kerja tidak memiliki nilai signifikan terhadap kinerja dalam melalui komitmen organisasionalnya. Rendahnya kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luqman (2012) pada sektor publik di negara Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada konsumen ketika merasa puas terhadap pekerjaan dan diberikan kesempatan untuk berkarir.

7. Budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dihasilkan nilai thitung sebesar 1,884 > ttabel sebesar 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,227 sebesar > 0,05, sehingga H7 di tolak. Pegawai yang merasa bahwa budaya organisasi tidak memberikan nilai signifikan pada kinerja melalui komitmen organisasional. Budaya organisasi rendah maka semakin rendahnya kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1997) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan budaya organisasinya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pengolahan data dari kuisioner Pengaruh kepuasan kerja budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada SMK Tamtama Karanganyar sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang di rasakan pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasionalnya dalam organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
Organisasi tidak mempertahankan budaya dan nilai-nilai yang di terapkan di organisasi tetap terjaga sehingga tidak dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya pada organisasi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar.
Semakin baik dan tinggi komitmen organisasional yang terjalin di dalam organisasi, maka semakin meningkat juga hubungan pegawai dalam kinerjanya.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar.
Semakin baik kepuasan yang di terima pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar.
Lemahnya budaya organisasi maka kinerja semakin rendah. Budaya organisasi yang tidak kuat akan tidak berpengaruh baik pada kinerja pegawai.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.
Bahwa kepuasan kerja yang rendah sehingga tidak meningkatkan kinerjanya melalui komitmen organisasionalnya dan rendahnya kinerja semakin menurun maka komitmen organisasionalnya menurun.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kinerja dan komitmen organisasional.
2. Peneliti tidak dapat memberikan kuisioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuisioner. Hal ini disebabkan oleh adanya jadwal mengajar yang sangat padat.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor komitmen organisasional, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

Implikasi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan implikasi bagi peneliti maupun bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut :

Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar, bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di perlukan dengan cara memberikan fleksibilitas, menciptakan lingkungan yang positif, menciptakan rutinitas yang baik, komunikasi menjadi lebih mudah dan pola hidup sehat. Dalam meningkatkan komitmen organisasional dengan fokus komitmen kontinyu agar pegawai bertahan dalam bekerja.
2. Hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar, karena tidak menetapkan visi dan misi bersama, mengembangkan perilaku sebagai nilai-nilai, komunikasi secara efektif dan melalui pelatihan, pengembangan dengan apresiasi. Rendahnya budaya organisasi tidak dapat memberikan komitmen yang tinggi.
3. Hasil penelitian komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar, karena tujuan yang jelas, menciptakan suasana harmonis di lingkungan, menciptakan rasa cinta dan bangga terhadap organisasi dan memberikan prestasi yang di capai. Komitmen tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen semakin meningkat kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar, karena waktu kerja yang efisien,

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

membuat komunikasi menjadi mudah. Perasaan puas dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja. Kepuasan kerja yang baik maka semakin tinggi kinerja organisasi.

5. Hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada SMK Tamtama Karanganyar, karena tidak memperhatikan kesehatan mental setiap orang, tidak menciptakan komunikasi yang efektif, tidak ada toleransi dalam organisasi. Budaya organisasi tidak memberikan nilai signifikan pada kinerja maka rendahnya budaya organisasi semakin menurun kinerjanya.
6. Hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar, karena tidak ada lingkungan terbaik bagi pegawai, tidak adanya pelatihan pegawai, fasilitas pendukung, dukungan dalam bekerja, target sesuai kemampuan. Kepuasan kerja tidak memberikan nilai positif pada kinerja melalui komitmen organisasional. Kepuasan kerja rendah maka kinerja semakin menurun juga komitmen organisasionalnya.
7. Hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh kinerja melalui komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar, karena tidak ada nilai atau norma pada pegawai, dorongan pegawai dalam memberikan kesempatan tujuan, penghargaan, perilaku tidak sesuai organisasi. Budaya organisasi rendah tidak dapat mempengaruhi kinerja melalui komitmen organisasional, sehingga menurun kinerja dan komitmen organisasionalnya

Implikasi Teoritis

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada SMK Tamtama Karanganyar menunjukkan pengaruh signifikan dengan hasil $t_{hitung} 5.286 > t_{tabel} 1.679$ dengan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, sehingga H1 di terima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi komitmen organisasional. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Handoko dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

2. Budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional

karena t_{hitung} sebesar sebesar $1.1476 > t_{tabel}$ sebesar $1,679$ dan nilai signifikan sebesar $1,61 > 0,05$, hal ini dapat menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga H2 di tolak. Budaya organisasi tidak mampu memberikan tingkat komitmen yang tinggi, sehingga ketika pegawai merasa tidak terpenuhi kebutuhannya maka rendahnya budaya organisasi semakin rendah kesetiaan terhadap organisasi.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Schein (2004) bahwa semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional.

3. Komitmen organisasional terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karena $t_{hitung} 3,287 > t_{tabel}$ sebesar $1,680$ dan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$, hal ini dapat menjelaskan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, sehingga H3 di terima. Suatu organisasi yang memiliki komitmen organisasional yang baik maka dapat mendukung kinerjanya. Semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin tinggi kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dilakukan oleh Meyer dan Allen (1990) pegawai yang tidak dapat memiliki alternatif kerja lain yang lebih menarik, lebih sesuai atau menawarkan gaji yang tinggi, merasa rugi jika meninggalkan organisasi tentu memperoleh lebih baik apa yang diperolehnya selama ini.

4. Kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas di peroleh nilai t_{hitung} sebesar sebesar $432 > t_{tabel}$ sebesar $1,680$, hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sehingga H4 di terima. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai apabila kepuasan kerja semakin meningkat maka kinerja semakin naik atau baik.

Hasil penelitian ini menurut Robbins dan Judge (2008) bahwa pegawai akan terus meningkat apabila profesional dalam bekerja untuk meningkatnya kinerjanya.

5. Budaya organisasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis jalur di peroleh nilai langsung $X1 \rightarrow Y1 = 0,609$ pengaruh tidak langsung sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) \rightarrow (0,506) = (1.115)$ dan pengaruh total sebesar $X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,609) + (0,506) = (1.115)$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa kinerja tidak dimediasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H5 ditolak. Budaya Organisasi tidak signifikan positif karena kinerjanya rendah. Rendahnya budaya organisasi maka semakin rendah kinerja.

Pengaruh Kepuasan kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Tamtama Karanganyar

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tika(2006) menyimpulkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

6. Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai langsung $X2 \rightarrow Y2 = 0,170$ pengaruh tidak langsung sebesar $X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,506) \rightarrow (0,506) = (0,676)$ dan pengaruh total sebesar $0,609 + 0,506 = 1,114$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, sehingga menunjukkan bahwa komitmen organisasional tidak memediasi variabel kepuasan kerja pada SMK Tamtama Karanganyar sehingga H6 di tolak. Kepuasan kerja tidak memiliki nilai signifikan terhadap kinerja dalam melalui komitmen organisasionalnya. Rendahnya kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian mendukung penelitian yang dilakukan oleh Luqman (2012) pada sektor publik di negara Nigeria menyatakan bahwa karyawan akan lebih berkomitmen dalam memberikan pelayanan kepada konsumen ketika merasa puas terhadap pekerjaan dan di berikan kesempatan untuk berkarir.

7. Budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dihasilkan nilai thitung sebesar 1,884 > ttabel sebesar 1,680 dan nilai signifikan sebesar 0,227 sebesar > 0,05, sehingga H7 di tolak. Pegawai yang merasa bahwa budaya organisasi tidak memberikan nilai signifikan pada kinerja melalui komitmen organisasional. Budaya organisasi rendah maka semakin rendahnya kinerja melalui komitmen organisasionalnya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Meyer dan Allen (1997) menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya dan budaya organisasinya.

Daftar Pustaka

- Adeniji, A. A. (2011). Organizational climate as a predictor of employee job satisfaction: Evidence from Covenant University. *Business intelligence journal*, 4(1), 151-166.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research & Practice*, 3(4), 7786.

Amanda, Livia, Ferra Yanuar, and Dodi Devianto. 2019. "Uji Validitas Dan

Reliabilitas Tingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang." *Jurnal Matematika UNAND* 8(1): 179.

Andika, Rindi. Bambang Widjarnako dan Rizal Ahmad. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 1689–99. Ansori, M. (2020).

Metode penelitian kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.

Auliasari, S. 2020. "Pengaruh Teknologi Informasi, Budaya Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan Dan Sistem Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada

...." UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA. <https://edoc.uui.ac.id/handle/123456789/23837>.

Budiansyah, Y. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen

Organisasional Pada UPT B2PTTG-LIPI Subang. *Jurnal Study & Management Reasearch*, 14(3).

Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

Prenadamedia Group.

Basu, Eeman, Rabindra Kumar Pradhan, and Hare Ram Tewari. 2017. "Impact of

Organizational Citizenship Behavior on Job Performance in Indian Healthcare Industries: The Mediating Role of

- Social Capital.” *International Journal of Productivity and Performance Management* 66(6): 780–96.
- Bawono, Anton, and Ibnu Arya Fendha Shina. 2018. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Salatiga *Ekonometrika Terapan Untuk Ekonomi Dan Bisnis Islam Aplikasi Dengan Eviews*. Salatiga: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) IAIN Salatiga.
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and selfefficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, 6(2), 86-93.
- Chinthala, G. (2014). Organizational climate a predictor of job satisfaction among teachers. *International Journal of Research (IJR)*, 1(6), 880-886.
- Efendi, Riyanto, Setyabudi Indartono, and Sukidjo Sukidjo. 2019. “The Relationship of Indonesia’s Poverty Rate Based on Economic Growth, Health, and Education.” *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 6(2): 323.
- Febrianti, N. T., & SE, S. (2020). The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(2).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3(1): 130–37.
- Hermawan, Hary. 2018. *Metode Kuantitatif Untuk Riset Bidang Kepariwisata*. Open Sciene Framework.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan komitmen organisasi untuk menurunkan angka turnover karyawan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional (National Public Health Journal)*, 8(8), 339-345.
- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hui, Eric Goh Ming. 2019. *Learn R for Applied Statistics: With Data Visualizations, Regressions, and Statistics*. Singapore: Apress Media LLC.
- Iverson, R. D. (1996). Employee acceptance of organizational change: the role of organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 7(1), 122-149.
- Jain, R., & Kaur, S. (2014). Impact Of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 1–8
- Kharisma, Maya, Sri Lestari Prasiliwati, and Eka Avianti Ayuningtyas. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta* 21(2): 135.
- Kaswan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Khavida, R.U., Setyariningsih, E., & Rini, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Studi pada Rumah Sakit Gatoel Mojokerto). *Doctoral Dissertation*, Universitas Islam Majapahit.
- Koys, D. J., & DeCotiis, T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. *Human relations*, 44(3), 265-285.
- Nayebi, Hooshang. 2020. University of Tehran Science and Humanities Series *Advanced Statistics for Testing Assumed Casual Relationships*. Switzerland: Springer Nature. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-030-54754-7>.
- Nitisemito, A. S. (2001). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnama, N. L. P. D., & Riana, I. G. (2020). Iklim Organisasi Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Ubud. *EJurnal Manajemen*, 9(7), 1, 2576-2595.
- Rahayu, M. A., Senen, S. H., & Razati, G. (2018). Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(1), 11-20.
- Repi, A. A. (2019). Iklim Organisasi pada Perusahaan Manufaktur Karoseri PT Karoseri Sus Surabaya. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(2), 123-138.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen SDM (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Deepublish.
- Rusmiani, Ni Kadek Ayu. 2017. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual Dan Perilaku Belajar Pada Tingkat Pemahaman Akuntansi." *EJurnal Akuntansi Universitas* 20(2): 959-85.
- Sakban, Nural Ifandi, and Ridwan Rifanto. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2(1): 93-104.
- Saleh, Abdul Rahman, and Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang." *Jurnal Among Makarti* 11(21): 28-50.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59-70.
- Sunarsi, D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2): 952-62.
- Syafrina, Nova. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru." *Eko dan Bisnis* 4(8): 1-12.
- Wahyudi, Putu Hendra Putra, and Maria Mediatrix Ratna Sari. 2019. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Fasilitas Belajar Dan Kompetensi Dosen Terhadap Persepsi Prestasi Akademik Mahasiswa Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi* 29(3): 1083.
- Wicaksono, Teguh, and Muhammad Gazali. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening." *AtTadbir : jurnal ilmiah manajemen* 5(1): 22.
- Widi, Rina Angesti. 2018. "Studi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Berdampak Pada Kinerja Karyawan." *Upajiwa Dewantara* 2(1): 22-38.