

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA ADAT ABIANSEMAL

I Gede Yudha Ari Pradana¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yudha4322@gmail.com, pandeketutribek@unmas.ac.id, tiksnayana@unmas.ac.id

ABSTRACT

The success of a company can be seen from the performance of employees. Employee performance is the employee's ability to do something with certain skills. There are several factors that influence employee performance, namely organizational commitment, organizational culture and job satisfaction. This study aims to determine the effect of organizational commitment, organizational culture and job satisfaction on the performance of LPD Abiansemal Traditional Village employees.

The population in this study were all employees of the Abiansemal Traditional Village LPD. Determination of the sample with saturated sampling technique with a total sample of 35 employees. Methods of data collection by observation, interviews, documentation, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The test results show that organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of LPD Abiansemal Traditional Village employees, this means that an increase in organizational commitment will be followed by an increase in employee performance. Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of LPD Desa Adat Abiansemal employees, this means that the better the organizational culture, the better the employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of the Abiansemal Traditional Village LPD employees, this means that the higher the employee job satisfaction, the higher the performance of the Abiansemal Traditional Village LPD employees.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

LPD Desa Adat Abiansemal merupakan salah satu lembaga keuangan desa yang membantu pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di desa. Pada LPD Desa Adat Abiansemal telah terjadi penurunan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil observasi beberapa karyawan yang mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, serta meninggalkan jam kerja.

Selain itu penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang

diharapkan. Ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai rasa yang memiliki yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Karyawan belum memiliki rasa loyalitas pada organisasi serta kurang memiliki perhatian pada keberlangsungan dari organisasi dan tanggung jawab karyawan masih rendah. Dilihat dari masih adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan baik ketika pimpinan meminta hasil tanggung jawab tugas, karyawan cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya

kesungguhan, ketekunan dan loyalitas mereka dalam bekerja. Adapun data yang menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari penyaluran kredit pada LPD Desa Adat Abiansemal.

Penyaluran kredit di LPD Desa Adat Abiansemal tidak sepenuhnya berjalan dengan lancar serta sesuai dengan yang telah direncanakan, walau pemberian kredit tersebut telah memiliki perjanjian. Hal tersebut dapat terjadi karena pihak dari kreditur memiliki kesulitan keuangan atau keadaan yang lain yang berujung pada terjadinya kredit macet. Penurunan realisasi kredit yang dibayarkan oleh nasabah selama tahun 2016-2020. Realisasi kredit tahun 2016 sebesar 98,56%, mengalami penurunan realisasi di tahun 2017 sebesar 60,07%, tahun 2018 sebesar 56,04%, tahun 2019 sebesar 36% dan tahun 2020 sebesar 32,35%. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang teliti saat melakukan *survey* sebelum dilakukan persetujuan dan pencairan kredit. Penurunan realisasi timbul karena penurunan jumlah kredit yang dibayarkan oleh nasabah.

Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menurut Moorhead dan Griffin (2015:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Penelitian Indah (2021) menemukan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Angraini (2021), Ginanjar dan Berliana (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, bila dalam perusahaan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka kinerja

karyawan akan mengalami penurunan. Hasil penelitian berbeda dari penelitian Hendri dan Kirana (2021) yang bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Robbins dan Judge (2015:5) berpendapat bahwa bagi organisasi, budaya mewakili kepribadian organisasi. Pratama (2020) berpendapat bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang menetapkan tujuan baik pribadi maupun profesional dan juga bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka. Penelitian Munandar (2020) dan Trianasari (2021) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Devita (2020), Edi dan Rita (2022) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya, selain komitmen organisasi dan budaya organisasi juga terdapat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rahnawati, 2021). Wirya (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain. Hasil penelitian Paparang (2020) dan Utari (2021) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Razak dkk (2021), Fauziek dan Yanuar (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal yang tidak maksimal dan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Goal Setting-Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya

yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2. **Komitmen Organisasi**

Menurut Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Wijoyo (2016: 52) adalah:

- a) Identifikasi organisasi
- b) Keterlibatan diri
- c) Loyalitas organisasi.

3. **Budaya Organisasi**

Menurut Tobari (2016:49) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Indikator budaya organisasi menurut Sudarmanto (2014: 171) yaitu:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko
- b) Perhatian pada hal - hal rinci
- c) Orientasi hasil
- d) Orientasi orang
- e) Orientasi tim
- f) Keagresifan
- g) Stabilitas.

4. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu sikap

umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya hasil yang diterima pekerja dengan banyaknya hasil yang diyakini seharusnya diterima (Robbins,2015:170). Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015: 181) adalah:

- a) Kondisi kerja yang mendukung
- b) Gaji atau upah yang pantas
- c) Rekan kerja yang mendukung

5. Kinerja Karyawan

Menurut Hamali (2016: 98), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Indikator kinerja menurut Kasmir (2016: 2018) yaitu:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Penekanan Biaya
- 6) Pengawasan

HIPOTESIS

Menurut Sugiyono (2018: 63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis:

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal

H₂: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada LPD Desa Adat Abiansemal yang beralamat di Kecamatan Abiansemal Kabupaten Badung. Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Desa Adat Abiansemal yang berkaitan

dengan komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan LPD Desa Adat Abiansemal sebanyak 35 karyawan. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian yaitu semua karyawan LPD Desa Adat Abiansemal sebanyak 35 karyawan. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan tahapan pengujian uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji kelayakan model. Adapun rumus analisis linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi

b₃ = Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Budaya organisasi

X₃ = Kepuasan kerja

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
Komitmen organisasi (X ₁)	X _{1.1}	0,415	Valid
	X _{1.2}	0,411	Valid
	X _{1.3}	0,379	Valid
Budaya organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,426	Valid
	X _{2.2}	0,519	Valid
	X _{2.3}	0,443	Valid
	X _{2.4}	0,318	Valid
	X _{2.5}	0,495	Valid
	X _{2.6}	0,417	Valid
	X _{2.7}	0,613	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,553	Valid
	X _{3.2}	0,472	Valid
	X _{3.3}	0,491	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,376	Valid
	Y _{1.2}	0,419	Valid
	Y _{1.3}	0,475	Valid
	Y _{1.4}	0,396	Valid
	Y _{1.5}	0,516	Valid
	X _{1.6}	0,443	Valid

e = Error term

HASIL PENELITIAN

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,886	1,714		
X1	0,116	0,037	0,876	1,114
X2	0,072	0,029	0,791	1,109
X3	0,198	0,079	0,894	1,132

1. Uji Validitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen organisasi (X ₁)	0,719	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,883	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,816	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,798	Reliabel

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan semua variabel adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 artinya semua instrumen tersebut adalah reliabel sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

3. Uji Normalitas

Tabel 3

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41988132
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.125
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		.179
Asymp. Sig. (2-tailed)		.216

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar

0,216 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji Multikolinieritas

Tabel 4

Hasil Uji Multikolinieritas

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja > 0,10 dan nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	3,676	1,316	2,793	0,316
	X1	0,103	0,043	2,395	0,576
	X2	0,061	0,022	2,773	0,322
	X3	0,127	0,051	2,490	0,419

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu 0,576; 0,322 dan 0,419 menunjukkan nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6

Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
	(Constant)	4,886	1,714		2,851	0,000
	X ₁	0,116	0,037	0,103	3,135	0,001
	X ₂	0,072	0,029	0,093	2,483	0,011
	X ₃	0,198	0,079	0,118	2,506	0,002

Sumber: data diolah (2022)

Adapun persamaan regresi linear yaitu :

$$Y = 4,886 + 0,116 X_1 + 0,072 X_2 + 0,198 X_3$$

Melalui hasil analisis persamaan regresi diatas dapat dimaknai bahwa:

a. Konstanta

Nilai konstanta (α) sebesar 4,886 berarti bahwa jika komitmen organisasi, budaya

organisasi dan kepuasan kerja bernilai konstan atau sama dengan nol maka nilai dari kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 4,886.

b. Komitmen organisasi

Nilai koefisien untuk komitmen organisasi (β_1) sebesar 0,116 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel komitmen organisasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lain (budaya organisasi dan kepuasan kerja) adalah konstan atau tetap.

c. Budaya organisasi

Nilai koefisien untuk komitmen organisasi (β_2) sebesar 0,072 dengan tingkat signifikansi 0,011 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel budaya organisasi mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,072 dengan asumsi variabel lain (komitmen organisasi dan kepuasan kerja) adalah konstan atau tetap.

d. Kepuasan kerja

Nilai koefisien untuk komitmen organisasi (β_3) sebesar 0,198 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,198 dengan asumsi variabel lain (komitmen organisasi dan budaya organisasi) adalah konstan atau tetap.

7. Koefisien Determinasi

Tabel 7

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.689	2.17665
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Adjusted R square* adalah sebesar 0,689 yang artinya 68,90 persen varian kinerja karyawan yang

mampu dijelaskan oleh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 31,10 persen dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

8. Uji Statistik F (F-test)

Tabel 8

Hasil Uji Statistik F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.075	3	113.413	3.116	.000 ^b
	Residual	119.049	31	5.636		
	Total	160.124	34			
a. Dependent Variable: Y1						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 3,116 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti uji model penelitian dapat digunakan.

9. Uji Statistik t (t-test)

Tabel 9

Hasil Uji Statistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,886	1,714		2,851	0,000
X ₁	0,116	0,037	0,103	3,135	0,001
X ₂	0,072	0,029	0,093	2,483	0,011
X ₃	0,198	0,079	0,118	2,506	0,002

Sumber: data diolah (2022)

Hasil uji t pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang disajikan pada Tabel 9 dapat dijelaskan:

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi (X₁) memiliki nilai t-hitung 3,135 dengan tingkat signifikansi 0,001 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

- karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi (X_2) memiliki nilai t-hitung 2,483 dengan tingkat signifikansi 0,011 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
- c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai t-hitung 2,506 dengan tingkat signifikansi 0,002 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Abiansemal

Berdasarkan pengolahan data SPSS untuk variabel komitmen organisasi diperoleh tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_1 untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal. Koefisien variabel komitmen organisasi adalah positif 0,116 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila komitmen organisasi meningkat sedangkan budaya organisasi dan kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar

0,116. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang artinya apabila komitmen organisasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang artinya semakin baik komitmen organisasi dalam perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara maksimal karena karyawan menginginkan kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Angraini (2021), Ginanjar dan Berliana (2020), Pribowo (2020), Sidik dkk (2021) dan Indah (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Abiansemal

Berdasarkan pengolahan data SPSS untuk variabel kompensasi diperoleh tingkat signifikansi $0,011 < 0,05$. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_2 untuk hipotesis kedua. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal. Koefisien variabel budaya organisasi adalah positif 0,072 yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi meningkat sedangkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,072. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi yang artinya apabila budaya organisasi dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang diterapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Semakin baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, bila perusahaan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Munandar (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesepakatan yang tinggi antar anggota organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi, adanya keharmonisan tujuan ini mampu membangun kekompakan dan meningkatkan kinerja karyawan. Trianasari (2021), Cahyani (2021), Wiyanto (2021) dan Pratama (2022) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di LPD Desa Adat Abiansemal

Berdasarkan pengolahan data SPSS untuk variabel kepuasan kerja diperoleh tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$.

Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H_0 ditolak dan H_3 untuk hipotesis ketiga. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Abiansemal. Koefisien variabel kepuasan kerja adalah positif 0,198 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja meningkat sedangkan komitmen organisasi dan budaya organisasi tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,054. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang artinya apabila kepuasan kerja dinaikkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa kepuasan kerja dari karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Paparang (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Utari (2021) dan Juwita (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Abiansemal. Semakin

baik komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

- 2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Abiansemal. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Abiansemal. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dari segi komitmen organisasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan “Saya merasa bangga menjadi karyawan LPD Desa Adat Abiansemal”. Pada LPD Desa Adat Abiansemal hendaknya pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa bangga menjadi karyawan LPD Desa Adat Abiansemal.
2. Dari segi budaya organisasi, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan terendah adalah “Saya berikap analistis dalam menyelesaikan pekerjaan”. Pada LPD Desa Adat Abiansemal hendaknya pimpinan memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan sehingga mampu meningkatkan sikap analistis dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Dari segi kepuasan kerja, berdasarkan pernyataan kuesioner dengan skor terendah yaitu pada pernyataan terendah adalah “Saya merasa nyaman dalam bekerja karena adanya fasilitas kerja yang mendukung”. Pada LPD Desa Adat Abiansemal hendaknya pimpinan dan pihak manajemen untuk memberikan fasilitas kerja yang mendukung sehingga

memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Kemas Vivi. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*. Universitas Pamulang. Vol 1, No 2, Hal 170-177.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Angraini, Renita. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Makasar. Vol 2, No 3, Hal 1-14.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bakhshi, A. d., & Rani, E. 2009. Organizational Justice Perceptions As Predictor Of Job Satisfaction And Organization Commitment. *International Journal Of Business And Management*.
- Cahyani, Riris Anggin, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran. 2020. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*. Vol 3, No 1, Hal 1-10.
- Choi, H. J. & Kim, J. N. 2015. The Effects of Balance Training and Ankle Training on The Gait of Elderly People Who Have Fallen. *Journal of Physical Therapy Science*, Vol 27, No 1, Page 139-142
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. dan Wesson, M.J. 2009. *Organization Behavior*:

- Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Devita, Alya Rismi. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Managemen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Telkom University. Vol 5, No 2, Hal 187-193
- Trianasari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Suri Tani Pamuka. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 7, No 1, Hal 132-138.
- Diana. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Pada PT. Tunas Perkasa Tekindo. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Muhammadiyah Jakarta, Vol1, No 2, Hal 93-102.
- Edi, Enno dan Rita Satrijo. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol. 6 No. 1 Page 1-12.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Farlin, D., & Sweeney, P. 2014. Distributive And Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes. *Academy Of Management Journal* Vol 35, Page 626-637
- Fauziek, Elizabeth, dan Yanuar Yanuar. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. Vol 3, No 3, Page 680-693.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, Heri dan Berliana. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*. STKIP PGRI Sukabumi. Vol 3, No 4, Hal 430-435.
- Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. Jakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendri, Made dan Kirana Kusuma Candra. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 2, No 1, Hal 119- 128.
- Indah, Dewi Yulianti. 2021. Pengaruh Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Universitas Sebelas April Sumedang. Vol 7, No 3, Hal 491-498.
- Juwita, Kristin. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*. STIE PGRI Dewantara Jombang. Vol 14, No 2, Hal 88-95.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khin et al. 2016. An Analysis of Initial Public Offering (IPO) Underpricing on SMES Firms Performances. *International Journal of Research Science & Management*. ISSN : 2349-519
- Khin et al. 2016. An Analysis of Initial Public Offering (IPO) Underpricing on SMES Firms Performances.

- International Journal of Research Science & Management*. ISSN : 2349-519
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. Page 68-106
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit. Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mello A., J. 2015. *Strategic Human Resource Management. 4th edn*. Stanford: Cengage. Learning
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Moorhead dan Griffin. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Wita Aulia. 2020. Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Desain dan Bangunan Sukabumi). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Vol 8, No 1, Hal 28-36.
- Nuraini B. 2015. Risk Factors of Hypertension. *J Majority*. Vol 4, No 5, Page 10-18.
- Pabundu Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Paparang, Natalia CP. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Pos Indonesia Di Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Sam Ratulangi. Vol 2, No 2, Hal 119-123.
- Pratama, I Gusti Ngurah Adi. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Anak Rantau. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Universitas Mahasaraswati Denpasar. Vol 3, No 4, Hal 27-36.
- Priansa, Donni Juni. 2015. *Manajemen Peserta Didik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Pribowo, Muhamad Galy Nyoman Ari. 2020. Pnegrauh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal media Wahana Ekonomika*. Vol 17, No 2, Hal 195-204.
- Rahmawati, Putu. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Satria Dewata Singaraja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3, No 2, Hal 95-100.
- Rangkuti, Freddy. 2014. *Strategi Promosi Yang Kreatif & Analisis Kasus Integrated Marketing Communication*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Razak, Nurlaely, Rusni dan Indi Ramdan. 2021. Penempatan, Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. STIEM Bongaya Makasar, Vol 5, No 2, Hal 40-47.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prehallindo
- Robbins dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidik, Rian Fajar. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal*

- Manajemen*. Universitas Sarjanwiyata Tamansiswa Yogyakarta. Vol 3, No 1, Hal 86-96.
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: Bumi aksara
- Sopiah. 2015. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan. Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suhartini et. al., 2014. *Model-Model Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Sunarto. 2015. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tangkilisan. 2015. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia.
- Tobari., 2016. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: CV Budi. Utama
- Trianasari. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Suri Tani Pamuka. *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 7, No 1, Hal 132-138.
- Udayana, I Putu Gede Paramita. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *Jurnal Manajemen*. Universitas Udayana. Vol 6, No 7, Hal 3570-3594.
- Umam, Khotibul. 2016. *Perbankan Syariah Dasar-dasar dan Dinamika Perkembangan di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Garfindo Persada
- Utari, Ni Luh Mitha. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 3, No 1, Hal 1-9
- Wijoyo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Wirya, KS. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 2, No 1, Hal 50-60.
- Wiyanto. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Universitas Pamulang. Vol 4, No 1, Hal 1-12.
- Wulantika, Lita. 2017. Iklim Organisasi Dan Karakteristik Perkerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Telemarketing PT. Bank UOB Buana Bandung. *Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. Vol 1, No 13, Page 12-21