

# Artikel 6

*by* Lpmi UPIYPTK

---

**Submission date:** 20-Nov-2023 04:48PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2234029479

**File name:** 6.Model\_Kepuasan\_Kerja\_Terhadap\_Komitmen\_Organisasi.pdf (635.65K)

**Word count:** 5477

**Character count:** 34427



## MODEL KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Vivi Nila Sari<sup>1</sup>, Marta Widian Sari<sup>2\*</sup>, Monica Rini<sup>3</sup>, Dian Anggraini<sup>4</sup>, Andry Novrianto<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

\*[martawidiansari@upiypk.ac.id](mailto:martawidiansari@upiypk.ac.id)

### Keywords

**Organizational Culture  
Organizational Climate  
Job Satisfaction  
Organizational Commitment.**

### Abstract

This study aims to determine how big the influence of Organizational Culture and Organizational Climate on Organizational Commitment through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Aditya Prima Utama. This research consists of independent variables, namely Organizational Culture and Organizational Climate and Organizational Commitment and Job Satisfaction as Intervening Variables. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.

The method of data collection in this study is to use a questionnaire filled out by respondents, namely employees PT. Aditya Prima Utama. The results of data analysis concluded (1) There is a positive and significant effect of organizational culture on job satisfaction at PT. Aditya Prima Utama. (2) There is a positive and significant influence of organizational climate on job satisfaction at PT. Aditya Prima Utama. (3) There is a positive and significant influence of organizational culture on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (4) There is a positive and significant influence of organizational climate on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (5) There is no significant effect of job satisfaction on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (6) Job satisfaction cannot mediate the influence of organizational culture on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama. (7) Job satisfaction cannot mediate the influence of organizational climate on organizational commitment at PT. Aditya Prima Utama.



## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan dan tujuannya. Lingkungan organisasi yang berkembang pesat telah membawa tantangan baru bagi perusahaan agar dapat lebih sukses dari organisasi lainnya. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan terorganisir dengan baik. Dalam sebuah perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi, bahkan banyak perusahaan yang menggunakan komitmen sebagai salah satu syarat untuk mengisi lowongan pekerjaan (Surya, 2017).

Dalam mencapai tujuan perusahaan terdapat banyak elemen di dalamnya salah satu diantaranya yaitu komitmen organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasinya. Dasar untuk mengembangkan budaya organisasi dan komitmen organisasional adalah visi dan misi perusahaan. Perusahaan yang didirikan tanpa karyawan yang bekerja di dalamnya maka sebaik apapun visi dan misi yang telah dibentuk tidak akan memberikan hasil yang berarti dan tidak akan berjalan maupun bergerak yang membuatnya gagal nya perusahaan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, maka karyawan adalah faktor sangat dibutuhkan perusahaan. Sebagai kebutuhan, maka perusahaan wajib untuk mempertahankan karyawan yang bekerja didalamnya yakni dengan memaksimalkan komitmen organisasi karyawan itu sendiri (Yuwono et al., 2020).

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan merasa loyal, patuh, bekerja keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dan percaya dalam hatinya bahwa organisasinya adalah yang terbaik, sehingga selalu bertahan ditempat kerjanya (Yusuf, 2020)

PT. Aditya Prima Utama adalah kontraktor berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional beralamat di Jl. Bukit Ngalau No.64 RT. 04. RW.03 Kel. Batu Gadang Kec. Lubuk Kilangan Kota Padang, Sumatera Barat. PT. Aditya Prima Utama merupakan perusahaan konstruksi bidang pelaksanaan dengan bentuk PT. PT. Aditya Prima Utama dapat mengerjakan proyek dengan sub klasifikasi : Jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan komersial, jasa pelaksana untuk konstruksi bangunan lainnya, jasa pelaksana konstruksi pertambangan dan manufaktur, dan jasa pelaksana instalasi alat angkut dan alat angkat. Namun demikian, dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. Aditya Prima Utama nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada tahun 2020 yang disajikan pada tabel 1.1. berikut:

**Tabel 1.1 Absensi Karyawan**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	57	42	8	-	5	2
Februari	57	47	7	-	2	1
Maret	57	52	4	-	-	1
April	57	55	1	-	1	-
Mei	57	48	5	-	3	1
Juni	57	42	7	-	4	4
Juli	57	44	9	-	2	2
Agustus	57	45	7	-	1	4
September	57	49	6	-	-	2
Oktober	57	53	2	-	-	2
November	57	54	1	-	2	-
Desember	57	51	3	-	2	1

Tabel 1.1 menunjukkan absensi karyawan dalam jangka 1 tahun terakhir yang berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 57 orang dimana di bulan Januari karyawan terlambat sebanyak 8 orang, izin sebanyak 5 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari terdapat karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan Maret karyawan yang terlambat sebanyak 4 orang dan sakit 1 orang. Pada bulan April karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 1 orang. Pada bulan Mei karyawan yang terlambat sebanyak 5 orang, izin sebanyak 3 orang dan sakit sebanyak 1 orang. Pada bulan Juni karyawan yang terlambat sebanyak 4 orang, izin sebanyak 4 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan Juli karyawan yang terlambat sebanyak 9 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan Agustus karyawan yang terlambat sebanyak 7 orang, izin sebanyak 1 orang dan sakit sebanyak 4 orang. Pada bulan September karyawan yang terlambat sebanyak 6 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan



Oktober karyawan terlambat sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 2 orang. Pada bulan November karyawan yang terlambat sebanyak 1 orang dan izin 2 orang. Dan pada bulan Desember karyawan yang terlambat sebanyak 3 orang, izin sebanyak 2 orang dan sakit sebanyak 1 orang.

Fenomena yang terjadi pada PT. Aditya Prima Utama adalah tingkat komitmen organisasi karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab 26 orang dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan, dimana masih banyak karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu (terlambat), izin dan sakit. Hal ini mengesankan karyawan malas dalam bekerja yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, menghindari dari pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan atau loyalitas karyawan menjadi berkurang, serta beberapa karyawan belum menganggap bahwa bekerja pada organisasi ini merupakan kesempatan yang terbaik. Indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya beberapa dari karyawan yang suka terlambat masuk kerja, izin, sakit dan meninggalkan pekerjaan saat jam kerja (Riana, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Aditya Prima Utama memiliki permasalahan terkait komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan yang tidak berkomitmen seperti peningkatan jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja, izin dan sakit selama satu tahun terakhir, meninggalkan pekerjaan saat jam kerja sehingga menyebabkan pelaksanaan tugas pekerjaan sering tertunda, dan berkurangnya interaksi antar karyawan, yang menyebabkan iklim organisasi belum kondusif dan kurangnya tanggung jawab karyawan. Hal ini berdampak pada penurunan kinerja disinyalir karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan yang secara langsung tidak mendukung visi misi perusahaan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja perusahaan atau loyalitas karyawan menjadi berkurang pada PT. Aditya Prima Utama.

## 2. Metodologi Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian 12 dapat digolongkan pada penelitian yang bersifat deskriptif dan kausal. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Menurut Sugiyono dalam Teguh Imam Prijatna, (2019) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam hal ini yang dipergunakan adalah seluruh karyawan pada PT. Aditya Prima Utama yaitu sebanyak 57 orang

Menurut Sugiyono dalam Teguh Imam Prijatna (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode total sampling dipergunakan dalam teknik pengambilan sampel yaitu semua anggota populasi karyawan di PT. Aditya Prima Utama sebanyak 57 orang

Menurut Ghozali dalam Yuwono et al., (2020) Uji pengujian model pengukuran meliputi pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Sementara untuk menguji reliabilitas konstruk digunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel laten lainnya. Model mempunyai discriminant validity yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing konstruk eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya, Konstruk dengan validitas yang baik dipersyaratkan nilai AVE harus diatas 0.50. Hasil analisis PLS dapat digunakan untuk menguji hipotesis penelitian jika seluruh indikator dalam model PLS telah memenuhi syarat validitas konvergen, validitas deskriminan dan uji reliabilitas,

Menurut Ghozali dalam Yuwono et al., (2020) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien relibialitas minimal yang dapat diterima

Menurut (Yuwono et al., 2020) Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner



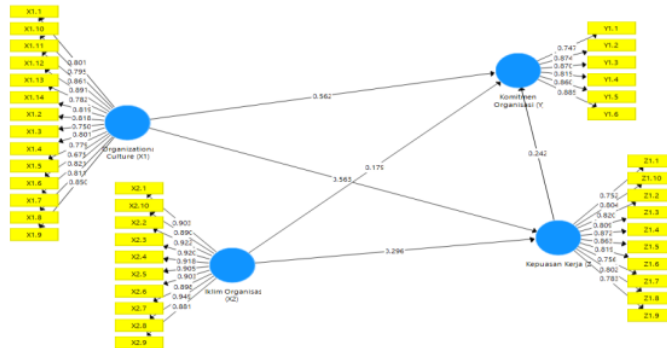
model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis partial least squared (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Dengan teknik bootstrapping, diperoleh nilai R Square dan nilai uji signifikansi.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.3 hasil *loading factor* variabel kepuasan kerja dapat ditunjukkan seperti pada gambar 4.2:

Gambar 1 Outer Loading



24

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

24

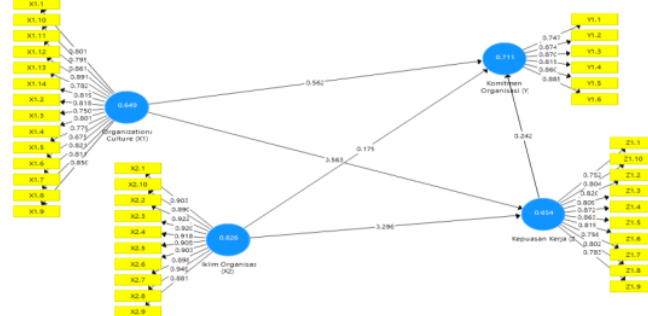
Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading*  $> 0.60$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat

Rangkaian hasil penelitian berdasarkan urutan/susunan logis untuk membentuk sebuah cerita. Isinya menunjukkan fakta/data dan jangan diskusikan hasilnya. Dapat menggunakan Tabel dan Angka tetapi tidak menguraikan secara berulang terhadap data yang sama dalam gambar, tabel dan teks.

19) Untuk lebih memperjelas uraian, dapat menggunakan sub judul. Pembahasan adalah penjelasan dasar, hubungan dan generalisasi yang ditunjukkan oleh hasil. Uraian menjawab pertanyaan penelitian. Jika ada hasil yang meragukan maka tampilkan secara objektif.

Adapun hasil dari *average variant extracted* (AVE) dapat dilihat pada gambar 4.3 berikut:

Gambar 2 Hasil Average Variant Extracted (AVE)



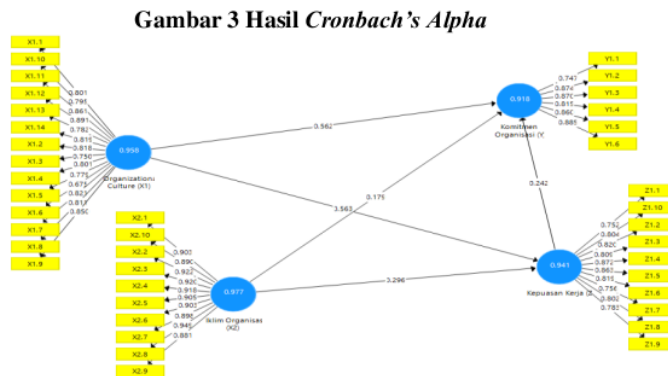
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas





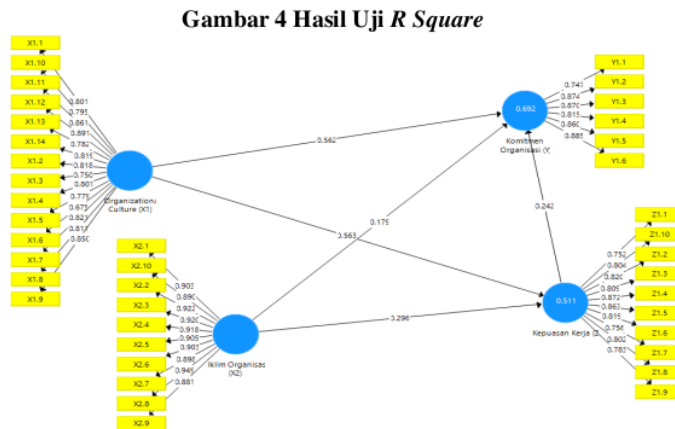
memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang 10 th disyaratkan

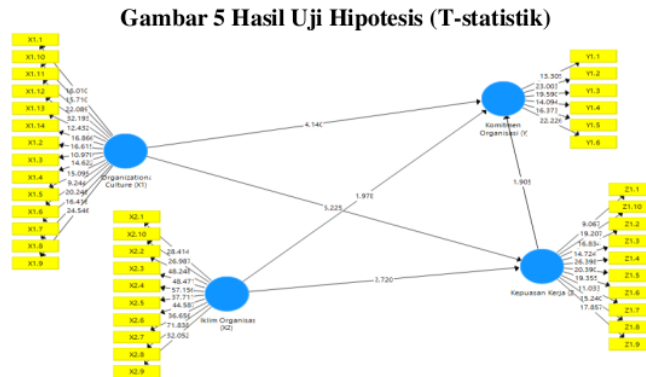
Analisis Variant ( $R^2$ ) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada gambar 4.6 :



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,692 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel *organizational culture*, iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 69,2% sedangkan sisanya yaitu 30,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai *R-square* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,512 yang artinya bahwa 51,2% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel *organizational culture* dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Organizational culture* (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (5,225 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh Iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,720 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,007 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh *Organizational culture* (X<sub>1</sub>) terhadap Komitmen organisasi (Y)  
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (4,140 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
4. Pengaruh Iklim organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen organisasi (Y)  
 Dari tabel gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (1,978 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha (0,048 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Komitmen organisasi (Y)  
 Dari gambar diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,905 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha (0,057 > 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

**6** Tabel 2 Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi->Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi	0,136	0,148	0,088	0,155	0,121
Iklim Organisasi->Kepuasan Kerja-Komitmen Organisasi	0,072	0,075	0,045	1,594	0,112

Sumber : Data Primer Diolah, 2022



Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening  
Dari tabel 4.9 diatas dapat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $0,155 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,121 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi.
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening  
Dari tabel 4.9 diatas dapat dilihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $1,594 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ( $0,112 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

#### 1. Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $5,225 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Marlina dalam (Sari, 2018) menyimpulkan bahwa *Organizational culture* (budaya organisasi) adalah suatu sistem nilai – nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi. Kebudayaan didefinisikan sebagai cara hidup masyarakat yang diwarisi secara turun temurun melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan kehidupan tertentu yang lebih sesuai dengan lingkungan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sasuwe et al., 2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian (Irgun et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $2,720 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ( $0,007 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja. Menurut (Kasmiruddin, Nurjanah, 2021) Iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan dapat mempengaruhi dan memotivasi perilaku karyawan yang bekerja, baik langsung maupun tidak langsung dalam lingkungan organisasi tersebut. Iklim organisasi menyangkut semua lingkungan dalam suatu organisasi tempat bekerja yang dihadapi oleh karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya (2017) menyatakan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Susilo & Sulisty (2018) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 3. Pengaruh *Organizational culture* Terhadap Komitmen organisasi

Terdapat pengaruh signifikan *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $4,140 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Prasiska Ramadyaning Utami, 2019) budaya organisasi adalah asumsi umum yang digunakan untuk memecahkan masalah, melatih karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan, dan menjangkau anggota organisasi. Budaya organisasi adalah sistem anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi biasanya didefinisikan sebagai nilai





dan simbol yang dipahami dan dihormati oleh semua anggota organisasi untuk membedakan organisasi dari organisasi lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Glenn Christover, 2021) bahwa *organizational culture* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan menurut oleh bahwa (Sinta Sundari Heriyanti, 2021) menyatakan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 4. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasi

Terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $1,978 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari alpha ( $0,048 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Purnomo, 2020) menyatakan bahwa semakin positif iklim organisasi, maka akan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan harus memiliki solusi, upaya, dan teknik agar dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Riana, 2020) bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun Ardila (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Komitmen organisasi

Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $1,905 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha ( $0,057 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut (Heriyanti, 2021) sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan adalah bahwa orang yang sangat puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, antara banyak remunerasi yang diterima pekerja dan remunerasi yang seharusnya mereka terima sekarang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Junianto & Sabtohadhi (2019) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun Tanjung (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

#### 6. Pengaruh Organizational culture Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $0,155 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,121 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi. Menurut (Heriyanti, 2021) sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan adalah bahwa orang yang sangat puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, antara banyak remunerasi yang diterima pekerja dan remunerasi yang seharusnya mereka terima sekarang. Setiap perusahaan menginginkan agar karyawannya memiliki kepuasan kerja, karena kepuasan kerja itu sendiri mampu mendorong karyawan untuk berprestasi dengan baik. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Penyebab para karyawan kurang puas adalah dikarenakan mereka kurang menerima *feedback*, kemampuan mereka kurang optimal dimanfaatkan, supervisi yang tidak



memadai, dan pujian atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik jarang dilontarkan oleh atasan mereka sehingga mereka lebih sering mengalami kebosanan (Adolfina & Walangitan, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia et al., 2021) Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

#### 7. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Komitmen organisasi Melalui Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama. Dimana terlihat nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,594 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari alpha (0,112 > 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi. Menurut (Adolfina & Walangitan, 2020) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja itu sendiri dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purba & Fathoni, 2021) Pengaruh *Organizational culture* terhadap Komitmen organisasi melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Aditya Prima Utama
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
5. Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama
7. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Aditya Prima Utama.

#### REFERENSI

- Abdul Latief, S. & M. S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 43–48. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Adolfina, F. P., & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA*, 8(4), 979–988.
- Amelia Trisavinaningdiah, M. D. A. dan A. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt . Indorack Multikreasi Tangerang ( Studi kasus pada Divisi Warehouse ). *Jurnal Mozaik Volume XII Edisi 2 Desember 2020, XII*, 20–35.
- Aprilia, D., Ar, D. A., & Anwar, D. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 200. <https://doi.org/10.36418/syntax->



- liter<sup>49</sup> v6i1.2231
- Ardila, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tjokro Hotel Pekanbaru). *JOM FISIP*, 6, 1–11. <sup>21</sup>
- Bachraesy, M. I. S. A. F. R. (2021). Pengaruh Desain Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Ongkowidjojo Malang. *E<sup>27</sup> Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 27–41.
- Dewi, R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intentions dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Panca Surya Agrindo (PSA) Kabupaten Rokan Hulu. *M<sup>14</sup> Fekon*, 4(1).
- Ellys, E. M. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Glenn Christover, M. Ie. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, III(4), 999–1008.
- Gopinath, D. R. (2020). The Influence of Demographic Factors on the Job Involvement , Organisational Commitment and Job Satisfaction of Academic Leaders in the Tamil Nadu Universities. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(3), 5056–5067.
- Hariani, M., Irfan, M., & Souisa, F. N. J. (2019). Pengaruh <sup>46</sup>Nilai Kinerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 30–36.
- Heriyanti, S. S. R. Z. (2021). Peran Med<sup>25</sup> Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kom<sup>25</sup>itmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319> Peran
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kualitas pelayanan. *Jurnal DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 86–95. <https://ejurnal.unma.ac.id/index.php/dialogika>
- Herry Krisnandi, Suryono Efendi, E. S. (2019). <sup>5</sup>Pengantar Manajemen. LPU-UNAS.
- Ilahi, D. K., & Prasetya, M. D. M. A<sup>34</sup> (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ar<sup>37</sup> Malang) Dede. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Imam, M. <sup>10</sup> (21). *Dampak Komitmen dan Budaya Mutu Terhadap Kinerja Guru*. ideas publishing.
- Irsan, M., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Iklim <sup>10</sup> organisasi , Punishment Dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Operasi 2 Pt Semen Baturaja ( Persero ) Tbk. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 1(2), 241–254. <sup>55</sup>
- Junianto, D., & Sabtohadhi, J. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 12(2), 12–22.
- Kasmiruddin, Nurjanah, R. & L. O. (2021). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Strategi Mempertahankan Karyawan: Studi Pada Perusahaan Dealer Mobil Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 77–86.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I. B. P. E. Suadnyana (ed.); Cetakan pe). UNHI Press. <sup>4</sup>
- Kristianto, P. B. A. R. (2018). The Influence of Leadership Style and Organizational Climate on Employee Performance through Organizational Commitment on Perum Pegadaian Branch East Bekasi. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*, 4(6), 34–51.
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial*, 7(1), 86–100.
- Manunggal, Y. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Yogyakarta. *Upajiw Dewantara*, 4(1), 1–14.
- Mulyadi, D. Z. M. K. S. W. M. (2019). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (The Role of Work Satisfaction in Educating Leadership Style and Organizational Culture on Organizational Commitments). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 89–1<sup>21</sup>
- Nasution, N. B., Feliks, D., Ambarita, P., & Tambunan, H. P. (2020). Per<sup>44</sup>uh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Jurusan Bimbingan Dan





- Konseling Di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan. *Jurnal Guru Kita*, 5(1), 1–7.
- Nurul Afni, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Kantor Witel Bandung. *E-Proceeding of Management*, 5(1), 985–992.
- Prasiska Ramadyaning Utami, E. M. K. S. (2019). Effect Of Organizational Culture Intensity On Job Satisfaction. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia (JAKI)*, 7(2), 116–122. <https://doi.org/10.20473/jaki.v7i2.9.116-122>
- Purba, A. S., & Fathoni, M. I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur ' an Centre Provinsi Kepulauan Riau. 2(2), 518–597.
- Purnomo, S. N. haris ependi D. (2020). The Influence Of Organizational Climate And Organizational Commitment To Turnover Intension Of Employees Of Pt Salah Satu Branch Of Bank Bumn. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 253–265.
- Putri, T. H. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Mnc Land Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–17.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.PG Kregbet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 53(1), 14–20.
- Rahadian, M. A. I. G. M. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 2904–2932.
- Rakasiwi, G. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasional Ditinjau Dari Teori Kepuasan Kerja. *Universitas Negeri Surabaya*, 235–239.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020a). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020b). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Riana, N. L. P. D. P. I. G. (2020c). Iklim organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ubud. *E-Jurnal Manajemen*, 9(7), 2576–2595.
- Sari, M. W. V. N. S. (2018). *The Effect Locus of Control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable*. 147–159.
- Saswe, M., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pt . Air Manado The Effect Of Organizational Culture And Job Stress On Job Satisfaction And Employee Productivity At Pt . Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2408–2418.
- Sinta Sundari Heriyanti, R. Z. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 267–277.
- Soelton, M. N. N. N. A. V. Y. P. Y. B. A. S. Z. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization , Organizational Climate , and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*, 12(13), 72–82. <https://doi.org/10.7176/EJBM/12-13-08>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawarmi (ed.); Cetakan ke). Alfabeta.
- Surya, I. G. A. K. R. D. I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 289–316.
- Susilo, S. R. A. H., & Sulistyono, M. C. W. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(1), 172–179.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36–49.



- Teguh Imam Prijatna, W. C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Perum Lembaga Penyelenggaraan Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia Cabang Tarakan). *Jurnal Ekonomika*, *X*(1), 71–92.
- Tulung, 42. N. S. V. P. K. L. J. E. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Se Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA*, *6*(3), 1858–1867.
- Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Andesta Mandiri Indonesiapekanbaru. *Jurusan Ilmu Administrasi*, *3*(2), 1–15.
- William, M. G. (2020). Pengaruh Work Motivation Terhadap Job Satisfaction Melalui Organizational Culture. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, *5*(2), 52–62.
- 7 Yusuf, F. A. (2020). The Effect of Organizational Culture on Lecturer s ' Organizational Commitment in Private Universities in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, *9*(2), 16–24. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p16>
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, *2*(1), 582–599.
- Zacharias, T. (2019). Pengaruh Budaya dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku. *Jurnal Analisis Kebijakan Dan Pelayanan Publik (JAKPP)*, *5*(1), 1–14.





# Artikel 6

---

## ORIGINALITY REPORT

---

18%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

---

## PRIMARY SOURCES

---

- |   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | Submitted to Nelson College London<br>Student Paper   | 1% |
| 2 | Submitted to Universitas Pakuan<br>Student Paper  | 1% |
| 3 | Submitted to University of Leeds<br>Student Paper   | 1% |
| 4 | Submitted to Leeds Trinity and All Saints<br>Student Paper  | 1% |
| 5 | Lusri Indrawaty, Zunaidah Zunaidah, Parama Santati. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Ilir", Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management, 2023<br>Publication | 1% |
| 6 | Submitted to Syiah Kuala University<br>Student Paper  | 1% |
| 7 | Submitted to Colorado State University, Global Campus   | 1% |

8

Intan Novita Sari, Myrna Sofia, Nurhasanah Nurhasanah. "Pengaruh Quality Of Work Life (Qwl) dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas di Kijang", Bahtera Inovasi, 2021

Publication

1 %

---

9

Submitted to Australian Catholic University

Student Paper

<1 %

---

10

Nyayu Apni Yulianti, Luis Marnisah, Roswaty Roswaty. "Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2022

Publication

<1 %

---

11

Putri Wulandini, Meiyil Efni, Lora Marlita. "GAMBARAN PENGETAHUAN IBU YANG MEMILIKI BALITA TENTANG STUNTING DI PUSKESMAS REJOSARI KECAMATAN TENAYAN RAYA KOTA PEKANBARU 2019", Collaborative Medical Journal (CMJ), 2020

Publication

<1 %

---

12

Riya Dwi Handaka. "ANALISIS PENERAPAN PIGGYBACKING TAX PADA PENERIMAAN CUKAI HASIL TEMBAKAU", JURNAL PERSPEKTIF BEA DAN CUKAI, 2018

Publication

<1 %

---

13

Submitted to Padjadjaran University

Student Paper

&lt;1 %

14

Siti Mar'atus Sholikhah, Novita Eka Kusuma Wardani, Ani Media Harumi. "Pelatihan Kader tentang Penjaringan Kehamilan Resiko Tinggi dalam Upaya Peningkatan Kualitas Antenatal Care di Puskesmas Tanah Kali Kedinding, Kenjeran Surabaya", Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), 2023

Publication

&lt;1 %

15

Submitted to Southern Illinois University

Student Paper

&lt;1 %

16

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Student Paper

&lt;1 %

17

Submitted to Universitas Ibn Khaldun

Student Paper

&lt;1 %

18

Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Student Paper

&lt;1 %

19

Andi Andi Makkasompa As, Ir. Bambang JB. "Sistem Informasi Manajemen Tahanan Komisi Pemberantasan Korupsi", Jurnal CoSciTech (Computer Science and Information Technology), 2021

Publication

&lt;1 %

20

Lita Norfiana, Titien Agustina, Alfiannor Alfiannor. "PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CITRA PUTRA KEBUN ASRI BANJARMASIN", Jurnal Riset Akuntansi Politala, 2021

Publication

<1 %

21

Seilla Arummaysha Salsabilla, Aditya Priyatama, Selly Astriana. "Komitmen Organisasi pada Pemain Wayang Orang yang Berstatus Aparatur Sipil Negara", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018

Publication

<1 %

22

Suci Fidiah Lestari, Maskuri Sutomo, Farid Farid. "PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN MEMBELI KOSMETIK BB CREAM WARDAH DI KOTA PALU", Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 2020

Publication

<1 %

23

Aqidah Nuril Salma. "PENGARUH SPONSORSHIP DALAM MENINGKATKAN BRAND AWARENESS (Studi pada Sponsorship Garuda Indonesia Terhadap Liverpool FC sebagai Global Official Airline Partner)", INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication), 2018

Publication

<1 %

24

Sri Agustin Permata Sari. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Pegawai", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021

Publication

---

<1 %

25

Alhidayatullah Hidayat. "Edukasi Adaptasi Kebiasaan Baru (New Normal) Dalam Meningkatkan Ekonomi Masyarakat", Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2022

Publication

---

<1 %

26

Gusti Agung Anantabhoga Prubovsky Utameyasa, Bowo Santoso. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Bumi Delta Makmur", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

---

<1 %

27

Vitria Larseman Dela, Syahniar Syahniar, Solfema Solfema. "Kontribusi Dukungan Orangtua Dan Peran Teman Sebaya Terhadap Sikap Remaja Putri Dalam Menghadapi Masa Pubertas Serta implikasinya Dalam Bimbingan Dan Konseling", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2016

Publication

---

<1 %

28

Muklis Ali Sobirin, Mr. Maufur. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL, MOTIVASI TERHADAP

<1 %



KINERJA MELALUI ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA  
KARYAWAN SPBU 4452212 BREBES",  
Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017  
Publication

---

29

Azizah Hanum. "PENGARUH KOMUNIKASI  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI  
PADA BIRO PERLENGKAPAN DAN  
ENGELOLAAN ASET PROVINSI SUMATERA  
UTARA", Juripol (Jurnal Institusi Politeknik  
Ganesha Medan), 2022  
Publication

---

<1 %

30

Robiur Rahmat Putra, Monica Zefanya.  
"Moderasi peran sistem akuntansi terhadap  
pengaruh pengendalian internal persediaan  
barang (inventory) dan penerapan SOP pada  
kinerja perusahaan", Owner, 2022  
Publication

---

<1 %

31

I Made Sumardika, I Made Adi Suwandana.  
"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional  
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Dinas Pemadam Kebakaran dan  
Penyelamatan Kabupaten Badung", Jurnal  
Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2019  
Publication

---

<1 %

32

Duncan Borg Ellul. "Exploring the Dynamics of  
Organisational Culture and its Impact on

<1 %

# Employee Behaviour and Performance", SAGE Publications, 2023

Publication

33

Fotuhu Waruwu, Dematria Pringgabayu. "Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Karyawan (Studi Kasus pada Bank Daerah Syariah)", Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah), 2020

Publication

<1 %

34

Muthia Sukma, Masrul Masrul, Rima Semiarty. "ANALISIS PENYEBAB KETERLAMBATAN MULAI OPERASI PERTAMA PASIEN ELEKTIF DI INSTALASI BEDAH SENTRAL RSAM", Human Care Journal, 2020

Publication

<1 %

35

Ningrum Ningrum. "PENGARUH PENERAPAN MODEL ACTIVE LEARNING TIPE TEAM QUIZ TERHADAP HASIL BELAJAR KEWIRAUSAHAAN SISWA KELAS X SEMESTER GENAP SMK KARTIKATAMA METRO TAHUN PELAJARAN 2014/2015", PROMOSI (Jurnal Pendidikan Ekonomi), 2015

Publication

<1 %

36

Submitted to STIE Indonesia Banking School

Student Paper

<1 %

37

Asrin Asrin, Linda Feni Haryati, Muhammad Syazali, Umar Umar, Lalu Wira Zain Amrullah. "PELATIHAN IMPLEMENTASI BUDAYA MUTU

<1 %

BERBASIS KEARIFAN LOKAL DI SDN GUGUS I  
PEMENANG LOMBOK UTARA", SELAPARANG  
Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan,  
2021

Publication

---

38

Submitted to Universiti Pertahanan Nasional  
Malaysia

Student Paper

---

<1 %

39

Nur Salma. "PENGARUH PARTISIPASI  
PENYUSUNAN ANGGARAN, KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA MANAJERIAL", Mabsya: Jurnal  
Manajemen Bisnis Syariah, 2020

Publication

---

<1 %

40

Sigit Susanto Putro. "IMPLEMENTASI METODE  
SERVQUAL DAN SAW UNTUK ANALISA  
KEPUASAN PASIEN BERDASARKAN KUALITAS  
PELAYANAN POLI RAWAT JALAN", Jurnal  
Komunika : Jurnal Komunikasi, Media dan  
Informatika, 2017

Publication

---

<1 %

41

Ahmad Sahri Romadon, Risma Nurhapsari.  
"PENGARUH KEMUDAHAN TERHADAP  
KEPUTUSAN MENGGUNAKAN E-BANKING  
PADA BNI 46 KC KARANGAYU SEMARANG  
DENGAN MINAT NASABAH DAN  
KEPERCAYAAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI",  
Solusi, 2020

Publication

<1 %

- 
- 42 Mardiana Dimo. "ANALISIS TERHADAP FAKTOR YANG BERPENGARUH DALAM PENYUSUNAN LAPORAN PERTANGGUNGJAWABAN DI KABUPATEN SARMI, PROVINSI PAPUA", KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2020  
Publication <1 %
- 
- 43 Muthana Zahim Faisal. "THE MODERATE ROLE FOR ORGANIZATIONAL MEMORY IN PROMOTING THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC IMPROVISATION AND SUSTAINABLE COMPETITIVE ADVANTAGE", International Journal of Transformations in Business Management, 2022  
Publication <1 %
- 
- 44 Solihatun Solihatun, Djoni Aminudin, Anggia Evitarini. "Group guidance services to improved creativity for teachers", TERAPUTIK: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2017  
Publication <1 %
- 
- 45 Ardiyansyah Japlani. "PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA PERBANKAN DI INDONESIA MENGGUNAKAN MODEL VAICTM", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2020  
Publication <1 %
- 
- 46 Budi Rismayadi. "Inspectorate Auditor Performance Improvement Reference", <1 %

47

Bunga Permata Sari, Dheo Rimbano, Beny Marselino, Chici Aprilia Sandy, Resti Ria Hairum. "Determinasi Literasi Keuangan dan Inklusi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan Usaha UMKM", Owner, 2022

Publication

---

<1 %

48

Dahmiri Dahmiri, Wahyu Rohayati. "ANALISIS KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA KANTOR BUPATI SAROLANGUN", Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 2019

Publication

---

<1 %

49

Dedy Syahyuni. "Analisa Hubungan Antara Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Dalam Perusahaan", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2020

Publication

---

<1 %

50

Fathurachman. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS "MJ"", Perspektif, 2021

Publication

---

<1 %



51

Mastur Mastur. "Pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional di Pondok Pesantren", Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 2023

Publication

&lt;1 %

52

Mayang Putri Kinasih, Nur Endah Retno Wuryandari. "PENGARUH PRICE DISCOUNT, PRODUCT KNOWLEDGE, DAN TIME PRESSURE TERHADAP IMPULSE BUYING PADA FITUR SHOPEE LIVE", Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2023

Publication

&lt;1 %

53

Sri Harini, Sudarijati, Muhamad Andri Yani. "OCCUPATIONAL HEALTH SAFETY AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT CONDITIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE", Indonesian Journal of Social Research (IJSR), 2019

Publication

&lt;1 %

54

Faris Himawan, Asep Ardiyanto, Prasena Arisyanto. "NEED ASSESSMENT PENGEMBANGAN MODEL PEMBELAJARAN BERBASIS AKTIVITAS JASMANI UNTUK KARAKTER DEMOKRATIS", TRIHAYU: Jurnal Pendidikan Ke-SD-an, 2021

Publication

&lt;1 %

55

Intania Dwi Ningtias, Taufiq Ihsan, Resti Ayu Lestari. "Analisis Manajemen dan Iklim

&lt;1 %

Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review",  
JURNAL DUNIA KESMAS, 2020

Publication

---

56

Khoe Abiel Ivan Rahardjo. "Startegi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh Work Life Balance Dan Flexible Working", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2023

Publication

---

<1 %

57

Myoung-Jin Kwon, Keum-Sook Kim, Sung-Yun Ahn. "Effects of Emotional Labor, Nursing Organizational Culture on Self-efficacy in Clinical Nurses", Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 2014

Publication

---

<1 %

58

"The Impact of Knowledge Management on SMEs Performance in the city of Bandung", International Journal of Recent Technology and Engineering, 2019

Publication

---

<1 %

59

Gadis Halizasia, Siti Saidah Nasution. "Iklim Organisasi yang Dialami Perawat Selama di Rumah Sakit", Journal of Telenursing (JOTING), 2023

Publication

---

<1 %

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off