

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI

Romario Katagame^{1*}, Indarto², Kuswardani³

Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3}

Email: romariokatagame@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta Menganalisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi Di Kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Yayasan Binterbusih Semarang yang berjumlah sebanyak 51 Orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling Nonprobability Sampling dengan teknik purposive sampling yang dimana yang dimana bersifat tertutup yang akan digunakan sebagai sampel. Data penelitian ini menggunakan geogle formulir. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda bertahap dengan bantuan spss ver 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja sedangkan komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disisi lain tidak ada pengaruh motivasi, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan. Dan adanya pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan. di kantor binterbusih semarang. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian belum bisa dikatakan diterima atau dengan kata lain beberapa variabel tersebut belum mampu untuk menjelaskan besarnya variabel independen terhadap variabel dependen.yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to analyze the influence of motivation, commitment and organizational culture on employee performance and analyze the influence of motivation, commitment and organizational culture on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at the Semarang Binterbusih Foundation Office. This research uses quantitative methods. The population in this study were 51 employees who worked at the Binterbusih Semarang Foundation Office. Sampling in this research uses non-brobability sampling with a purposive sampling technique which is closed which will be used as a sample. This research data uses Google form. The data was analyzed using descriptive statistical analysis and stepwise multiple linear regression analysis with the help of SPSS ver 25. The research results showed that there was a positive and significant influence between motivation and organizational culture on job satisfaction, while commitment did not have a positive and significant influence on job satisfaction. On the other hand, there is no influence of motivation, commitment and organizational culture on employee performance. And there is an influence of job satisfaction on employee performance. at the office of Binterbusih

How to cite:	Katagame, R., Indarto, & Kuswardani. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. <i>Syntax Literate</i> . (9)5. http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i5
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Semarang. Therefore, the hypothesis in the research cannot be said to be accepted or in other words, some of these variables are not able to explain the magnitude of the independent variable on the dependent variable, which is mediated by Job Satisfaction.

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

Pendahuluan

Organisasi merupakan wadah yang menampung individu-individu untuk mewujudkan satu visi dan misi yang disepakati Bersama. Organisasi senantiasa berjalan dengan tiga opsi, yaitu opsi maju, opsi mundur, dan stabil. Namun dalam praktiknya kerap kali menimbulkan sebuah usaha (*decode prediction*) di luar perkiraan. Dalam berorganisasi, eksistensi seperti roda yang kadang ada dibawah, dan kadang ada diatas. Otomatis, semakin besar suatu organisasi, semakin kompleks pula struktur dan system kerjanya dan semakin berpeluang menghasilkan produktifitas.

Kinerja adalah merupakan hasil kerja selama periode periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standa, target sasaran atau kriteria yang telah disepakati Bersama. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan factor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Riniwati (2022) Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sementara menurut Marjoko (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sendiri sangatlah perlu di dalam suatu perusahaan, sebab dengan mengetahui kinerja pegawai akan terlihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Terdapat banyak faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai diantaranya faktor motivasi kerja, komitmen kepada organisasi, dukungan dari budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diterima pegawai. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menunjang efektifitas organisasi. Motivasi kerja menurut Rustaningsih (2018) merupakan dorongan dan kemauan yang kuat untuk menghasilkan kepuasan kerja dan prestasi kerja yang baik, sehingga hal ini akan menjadi suatu kontribusi tersendiri terhadap efektivitas organisasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan (Waridin & Masrukhin, 2004).

Adanya research gap tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian dari Noer, et. al (2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Brahmasari & Suprayetno, 2008). Selain motivasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Dalam memberikan kinerja terbaiknya seorang anggota organisasi diawali dengan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasinya. Sehingga dalam komitmen organisasi tinggi akan diperoleh kinerja yang baik. Komitmen Organisasi dipandang sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal

bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Greenberg & Baron, 1993). Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Adanya research gap tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja. Menurut hasil penelitian dari Salsabila dan Hermana (2021) dan Sumarni dan Pramuntadi (2019) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi dan komitmen, faktor budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengelola suatu organisasi harus diarahkan kepada kemampuan budaya organisasi untuk mengangkat kinerja organisasi, karena fungsi budaya yang memberikan satu himpunan nilai untuk penetapan prioritas dan memberikan bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam kelompok atau organisasi. Selain itu budaya juga berfungsi sebagai fasilitator timbulnya komitmen bersama sebagaimana mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para pegawai. Oleh karena itu pengelolaan yang baik atas budaya akan bisa mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja yang tinggi (Rustaningsih, 2018). Budaya organisasi pengaruhnya semakin besar jika budaya perusahaan semakin kuat, oleh karena itu setiap perusahaan harus mampu mengelola budayanya dengan baik agar tercipta budaya yang kuat dan mampu mendorong tercapainya kinerja tinggi serta pada sisi lain juga mampu menekan tingkat keinginan pindah kerja (*turnover intention*) (O'hEocha, 2000).

Berkaitan dengan obyek penelitian. Yayasan Binterbusih merupakan yayasan non profit taking, yang bekerja dalam bidang pemenuhan kebutuhan pelajar dan mahasiswa Papua di Jawa Bali. Didalamnya terdiri dari beberapa departemen yaitu departemen Tim kerja Koordinator, tim kerja keuangan, tim kerja pelajar, tim kerja mahasiswa di bawah Yayasan Binterbusih. yang merupakan mediator terpercaya dan dibentuk oleh Pemerintah Daerah dan PT.Freeport Indonesia untuk menyalurkan dana dan beasiswa kepada pelajar dan mahasiswa Papua yang ada di Jawa dan Bali. Pendanaan atau donatur utama berasal dari Pemda dan PT. Freeport Indonesia. Yayasan Binterbusih berpusat di Semarang dengan memiliki kordinator wilayah pada setiap daerah. Kordinator wilayah ini bertugas untuk pemantauan dan menyampaikan laporan ke pusat, yang kemudian ditindak lanjuti oleh pusat dengan berbentuk laporan kepada Pemerintah Daerah dan PT. FreePort. Masing-masing Kordinator wilayah memiliki dua orang petugas yang memantau dan menyampaikan laporan kepada Binterbusih yang kemudian ditindak lanjuti.

Namun dalam perjalanannya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Tim kerja koordinator Melakukan pendampingan kepada pelajar dan mahasiswa sesuai dengan job desknya. Telah berjalan namun belum optimal di karenakan dalam menjalankan tugasnya butuh dana dari pihak pertama dan yang terjadi tiap tahun adalah keterlambatan pengiriman dana.

Tim kerja keuangan dalam kerjanya belum maksimal dikarenakan pengiriman biaya dari pendonor Pemda dan juga Pt freeport yang telat ditambah tuntutan kerja yang tinggi.

Tim kerja pelajar dalam jobdesknya belum optimal karena beberapa aturan-aturan yang dibuat oleh pamong dan juga sanksi-sanksi yang diberikan kepada pelajar tidak membuat mereka tobat atau kemudian sadar.

Tim kerja mahasiswa masi belum maksimal dalam kerja karena tugas yang dijalankan selama ini seperti komunikasi, pemberian arahan dan mengurus administrasi kemahasiswaan dan juga pemantauan belum cukup maka masi saja terdapat mahasiswa-mahasiswi yang bermasalah dikampus seperti lama study, administrasi bermasalah. Ditambah lagi tekanan kerja timja mahasiswa yang harus siap secara berkala untuk menangani mahasiswa dan mahasiswi

Dalam pengukuran kinerjanya, Yayasan binterbusih berdasarkan Rencana target kerja (RTK) yang telah dibuat oleh masing-masing deparment pada awal tahun dan akhir tahun nanti akan dilalukan evaluasi oleh manajemen mengenai seberapa banyak realisasi yang telah dicapai dari rencana target kerja (RTK) yang telah dibuat di masing -masing department, nantinya akan dibuat suatu presentasi (%) realisasi yang telah dicapai oleh suatu department tersebut.

Dari penelusuran penelitian sebelumnya yang mengangkat tentang Motivasi, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan masi ditemukan adanya *research gap* yang meliputi perbedaan hasil diantara peneliti dan keterbatasan pada peneliti sebelumnya. *Research gap* dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Research Gap

Issue Gap	Peneliti dan tahun	Hasil
Terdapat hasil peneitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai	Noer, et al. (2020) Wulandari dan Bagia (2020)	Motivasi Perpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karaywan
Terdapat hasil peneitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan	Adha, et al. (2019) Brahmasari (2008)	Motivasi kerja tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
Terdapat hasil peneitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai	Salsabila dan Hermana (2021) Dan Sumarni dan Pramuntadi (2019)	Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja Pegaaai
Terdapat hasil peneitian yang berbeda-beda mengenai Pengaruh Komitmen Kerja terhada kinerja Karyawan	Bodroastuti, et al. (2018) Rizky (2013)	Komitmen Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Berbagai Jurnal

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terjadi permasalahan penelitian yaitu kesenjangan hasil penelitian antara variabel motivasi , komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian ini menambahkan variabel mediasi kepuasan kerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan sangat diperlukan untuk mendorong individu atau pegawai dalam mencapai tujuan, meningkatkan semangat kerja dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Hal ini didukung dengan merujuk pada hasil penelitian Iskandar dan Juhana (2014), Luthans (2006)dan Riska dan Fahmy (2020) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh variable independen terhadap variable dependennya. Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

- 4) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
- 5) Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja
- 6) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- 7) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian explanatory asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai pada masing-masing bagian di yayasan binterbusih berjumlah 51 orang, sedangkan sampel penelitian diambil menggunakan metode sensus, yaitu dengan menjadikan seluruh pegawai pada masing-masing bagian di yayasan binterbusih sebagai sampel penelitian sehingga diperoleh responden sejumlah 51 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, baik data primer maupun data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban responden berkenaan dengan daftar pertanyaan kuesioner atau google form, sedangkan data sekunder diperoleh dari literatur dan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data tertutup dengan menggunakan Google Form, di mana responden diminta untuk mengisi pertanyaan tertutup tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendapatkan gambaran umum responden serta identitas responden, sedangkan analisis kuantitatif digunakan untuk menggambarkan hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis kuantitatif ini menggunakan perhitungan statistik dengan alat bantu Program SPSS. Selain itu, dalam penelitian ini juga dilakukan uji asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut adalah tabel yang menunjukkan hasil uji Validitas dan Reliabilitas pada penelitian ini :

Tabel 2 Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

No. Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Mtv1	0,673	0,279	Valid
Mtv2	0,560	0,279	Valid
Mtv3	0,699	0,279	Valid

Sumber : Data primer Spss Ver 25

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai r Hitung > r Tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen

No. Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kmt1	0,477	0,279	Valid
Kmt2	0,679	0,279	Valid
Kmt3	0,757	0,279	Valid

Sumber : Data primer Spss Ver 25

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai r Hitung $>$ r Tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Budaya Organisasi

No.Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
BO1	0,703	0,279	Valid
BO2	0,734	0,279	Valid
BO3	0,589	0,279	Valid
BO4	0,749	0,279	Valid

Sumber : Data primer Spss Ver 25

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai r Hitung $>$ r Tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

No.Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
K1	0,788	0,279	Valid
K2	0,803	0,279	Valid
K3	0,762	0,279	Valid
K4	0,783	0,279	Valid
K5	0,633	0,279	Valid

Sumber : Data primer Spss Ver 25

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai r Hitung $>$ r Tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid.

Tabel 6. Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja

No.Item pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
KK1	0,774	0,279	Valid
KK2	0,796	0,279	Valid
KK3	0,736	0,279	Valid
KK4	0,843	0,279	Valid
KK5	0,796	0,279	Valid

Sumber : Data primer Spss Ver 25

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa nilai r Hitung $>$ r Tabel sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi ini dapat dikatakan valid

Tebel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi	0,261	Reliabel
Komitmen	0,294	Reliabel
Budaya Organisasi	0,628	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,810	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	Reliabel

Sumber Data Primer SPSS Ver 25

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa untuk masing-masing variabel pada penelitian ini memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08544305
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062

Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Negative
Test Statistic	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data Primer Spss Ver 25

Berdasarkan pada Tabel Diketahui bahwa hasil Pengujian untuk Normalitas dapat dilihat dari nilai Kolmogorof-Smirnovsig. Sebesar $0,200 > 0,05$ dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas Model 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.13193338
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.053
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Primer Spss Ver 25

Berdasarkan pada Tabel diatas Diketahui bahwa hasil Pengujian untuk Normalitas dapat dilihat dari nilai Kolmogorof-Smirnovsig. Sebesar $0,200 > 0,05$ dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil Multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas Model 1

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-.622	2.962		-.210	.835		
	Motivasi	.630	.290	.312	2.175	.035	.486	2.056
	Komitmen	.187	.283	.091	.662	.511	.527	1.898
	Budaya Organisasi	.658	.158	.469	4.158	.000	.787	1.271

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Primer Spss Ver 25

Berdasarkan tabel atas dapat diketahui bahwa nilai untuk Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Jadi dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini bebas dari Multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	9.420	2.571		3.665	.001		
Motivasi	.344	.264	.214	1.302	.199	.442	2.263
Komitmen	-.034	.246	-.021	-.137	.891	.522	1.916
Budaya Organisasi	-.092	.160	-.082	-.574	.569	.575	1.739
Kepuasan Kerja	.469	.127	.590	3.710	.001	.471	2.125

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai untuk Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Jadi dapat dikatakan bahwa pada penelitian ini bebas dari Multikolinearitas. Artinya tidak ada korelasi antara variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan melihat nilai sig $> 0,05$, sehingga dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas Model 1

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.204	1.749		1.831	.073
Motivasi	.002	.171	.002	.010	.992
Komitmen	-.107	.167	-.128	-.642	.524
Budaya organisasi	-.016	.093	-.027	-.169	.867

a. Dependent Variable: Abs RES1

Sumber Data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas pengaruh antara variabel Motivasi, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi adalah $0,992 > 0,05$, variabel Komitmen $0,524 > 0,05$ dan Variabel Budaya organisasi $0,867 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, komitmen dan Budaya organisasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 13. Uji Heterokedastisitas Model II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.091	1.392		2.221	.031
Motivasi	.038	.143	.053	.269	.789
Komitmen	.172	.133	.235	1.286	.205

Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Budaya organisasi	-.070	.087	-.141	-.809	.423
kepuasan kerja	-.153	.069	-.429	-2.233	.030

a. Dependent Variable: Abs RES2

Sumber Data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas pengaruh antara variabel Motivasi, Komitmen dan Budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi adalah $0,789 > 0,05$, variabel Komitmen $0,205 > 0,05$ variabel Budaya organisasi $0,423 > 0,05$ kemudian pada variabel Kepuasan kerja $0,030 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, komitmen, Budaya organisasi dan Kepuasan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Bertahap

Analisis regresi bertahap bertujuan untuk mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi untuk menjawab hipotesis serta untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Secara umum formulasi dari analisis regresi bertahap dapat ditulis sebagai berikut:

Tabel 14. Analisis Bertahap Model I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.622	2.962		-.210	.835
	Motivasi	.630	.290	.312	2.175	.035
	Komitmen	.187	.283	.091	.662	.511
	Budaya organisasi	.658	.158	.469	4.158	.000

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi bertahap I adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,312 X_1 + 0,091 X_2 + 0,469 X_3$$

Keterangan :

Y_1 = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen

X_3 = Budaya organisasi

Adapun penjelasan persamaan regresi bertahap 1 sebagai berikut :

- a. X_1 = bertanda positif, artinya jika Motivasi semakin meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat dengan syarat variabel constant.
- b. X_2 = bertanda positif, artinya jika Komitmen semakin meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat dengan syarat variabel constant.
- c. X_3 = bertanda positif, artinya jika Budaya organisasi semakin meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat dengan syarat variabel constant.
- d. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kepuasan kerja adalah variabel Budaya organisasi dengan 0,469.

Tabel 15. Analisis Bertahap Model II

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		Coefficients ^a			
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.420	2.571	3.665	.001
	Motivasi	.344	.264	.214	1.302
	Komitmen	-.034	.246	-.021	-.137
	Budaya organisasi	-.092	.160	-.082	-.574
	kepuasan kerja	.469	.127	.590	3.710

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi bertahap II adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,214 X_1 - 0,021 X_2 - 0,082 X_3 + 0,590 Y_2$$

Keterangan :

Y_1 = Kinerja Karyawan

Y_2 = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Komitmen

X_3 = Budaya organisasi

Adapun penjelasan persamaan Regresi bertahap II sebagai berikut :

- X_1 = bertanda positif, artinya jika Motivasi yang dipengaruhi semakin meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel constant.
- X_2 = bertanda Negative, artinya jika Komitmen yang dipengaruhi semakin meningkat maka Kinerja karyawan akan menurun dengan syarat variabel constant.
- X_3 = bertanda Negative, artinya jika Budaya organisasi yang dipengaruhi semakin meningkat maka Kinerja karyawan akan menurun dengan syarat variabel constant.
- Y_2 = bertanda positif, artinya jika Kepuasan Kerja yang dipengaruhi semakin meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat dengan syarat variabel constant.
- Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja karyawan adalah variabel Kepuasan Kerja dengan 0,590.

Uji t

Uji t dimaksudkan untuk menguji apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pegujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui berpengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikansi yang dipilih (Ghozali, 2016). Hipotesis yang diuji adalah:

- Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

a) Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Motivasi Kepuasan kerja dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,035 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka **H1** diterima

b) Uji Hipotesis Komitmen Terhadap Kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Komitmen terhadap Kepuasan kerja dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,511 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka **H2** ditolak

c) Uji Hipotesis Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka **H3** diterima

d) Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,199 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka **H4** ditolak.

e) Uji Hipotesis Komitmen Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Komitmen terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,891 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka **H5** ditolak.

f) Uji Hipotesis Budaya organisasi Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,569 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka **H6** ditolak.

g) Uji Hipotesis Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian pada koefisien regresi Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan dapat diperoleh nilai dengan signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka **H7** diterima

Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*:

Tabel 16. Hasil Uji Determinasi Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.728 ^a	.529	.499	2.199

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Motivasi

Sumber Data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,499, hal ini berarti bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,9% dan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 17. Hasil Uji Determinasi Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.406	1.907
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Komitmen, Budaya organisasi, Motivasi				

Sumber Data Spss Ver 25

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,406 hal ini berarti bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 40,6% dan sisanya sebesar 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Mediasi

Uji Mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi

Analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, Jika $\beta_1 \times \beta_7 > \beta_4$. Dimana koefisien langsung (β_4) = 0,508 dan koefisien tidak langsung $\beta_1 \times \beta_7 = 0,191 \times 0,540 = 0,103$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,103) lebih kecil dari pengaruh pengaruh langsung (0,508). Berdasarkan perhitungan tersebut maka Motivasi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dari pada pengaruh tidak langsung (melalui Kepuasan kerja)

Uji Mediasi Kepuasan kerja pada pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan

Analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Komitmen terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan, Jika $\beta_2 \times \beta_7 > \beta_5$. Dimana koefisien langsung (β_5) = 0,378 dan koefisien tidak langsung $\beta_2 \times \beta_7 = 0,048 \times 0,612 = 0,029$. Sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung (0,029) lebih kecil dari pengaruh pengaruh langsung (0,378). Berdasarkan perhitungan tersebut maka Komitmen lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dari pada pengaruh tidak langsung (melalui Kepuasan kerja)

Uji Mediasi Kepuasan kerja pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Analisis jalur pengaruh langsung dan tidak langsung variabel Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi pada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Jika $\beta_3 \times \beta_7 > \beta_6$. Dimana koefisien langsung (β_6) = 0,387 dan koefisien tidak langsung $\beta_3 \times \beta_7 = - 0,057 \times 0,689 = -0,039$. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung (0,378). Berdasarkan perhitungan tersebut maka Budaya organisasi lebih efektif berpengaruh langsung terhadap kinerja dari pada pengaruh tidak langsung (melalui Kepuasan kerja).

Dari hasil ketiga uji mediasi diatas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi yang baik dari variabel Motivasi, Komitmen dan

Budaya organisasi. Dikarenakan nilai koefisien langsung ketiga variabel bebas tersebut terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada koefisien tidak langsung yang melalui perantara variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya jika motivasi di Yayasan Binterbusih Semarang dinaikan maka kepuasan kerja akan maksimal hal ini di buktikan dengan penelitian Hasibuan (2016) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Mengatakan bahwa kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan dalam suatu perusahaan.

Menurut Rustaningsih (2018) pemberian Motivasi yang cocok oleh pimpinan untuk pegawai cenderung akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri pegawai, sehingga terciptalah keiklasan pegawai dalam bekerja. Dikarenakan hubungan seorang terhadap pekerjaannya itu sangat mungkin menentukan kepuasan atau tidakpuasan dalam pekerjaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kirani dan Bagia (2020). Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lantara (2018) juga mengatakan ada korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai peran sangat penting bagi pegawai. Dikarenakan dengan adanya motivasi yang tinggi, maka pekerjaan akan dilakukan dengan bersemangat sehingga dapat tercapailah kepuasan kerja. Untuk menjalankan tersebut manajemen harus sering mengadakan seminar atau pembinaan tentang Motivasi kepada semua karyawan agar bisa tertanam jiwa motivasi dalam dirinya.

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan kerja

Pada penelitian ini didapatkan hasil bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Hal ini dibuktikan dengan uji t artinya jika komitmen dinaikan maka kepuasan kerja belum tentu akan naik atau maningkat sehingga hipotesis yang dibangun oleh Dwiyanti dan Bagia (2020) dan Arifah dan Romadhon (2015) dengan hasil bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasional, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hubungan antar *variable* dan penelitian sebelumnya di tolak atau tidak mendukung hasil uji t tersebut.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dalam menjelaskan pengaruhnya tersebut bahwa jika Budaya organisasi pada Yayasan binterbusih Semarang di tingkatkan maka Kepuasan kerja akan maksimal hal ini di buktikan dengan penelitian dari Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa beberapa faktor penting yang lebih banyak mendatangkan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mendayagunakan kemampuan dan kompetensi dalam bekerja, selanjutnya adalah

bagaimana kondisi kerja pegawai baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan. Hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi, dimana aturan dan standart tersebut terbentuk dari adanya budaya organisasi yang ada.

Hal ini sejalan dengan penelitian Bunjamin dan Yosepha (2020) dan Herawan, et al. (2015) bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran sangat penting bagi pegawai. Dikarenakan semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Untuk menjalankan tersebut manajemen harus sering mengadakan sosialisasi tentang budaya kerja yang baik dalam organisasi dan mempraktekannya tanpa pandang bulu.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, yang diwujudkan karyawan melalui Kepuasan kerja. Artinya jika Motivasi yang dibangun didalam kantor binterbusih semarang dinaikan maka kinerja karyawan belum tentu akan naik atau meningkat Sehingga hopotesis yang dibangun pada penelitian yang dilakukan oleh Noer, et al. (2020) dan Wulandari dan Bagia (2020) didapatkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hubungan antar *variable* dan penelitian sebelumnya. ditolak atau tidak didukung sebagaimana mestinya.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Hasil uji t yang di lakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya jika Komitmen dinaikan dalam yayasan binterbusih maka kinerja karyawan belum tentu naik atau meningkat sehingga hipotesis yang dibangun oleh Salsabila dan Hermana (2021) dan Sumarni dan Pramuntadi (2019) mengemukakan hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil uji t yang dilakukan pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya jika yayasan binterbusih semarang menaikan tingkat budaya organisasi maka belum tentu akan naik atau meningkat kinerja karyawan sehingga penelitian yang dilakukan oleh Dunggio (2020) dan Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hubungan antar *variable* dan penelitian sebelumnya ini ditolak atau tidak didukung sebagaimana mestinya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dalam menjelaskan pengaruhnya tersebut, variabel kepuasan kerja diwujudkan melalui kepuasan atas tambahan penghasilan, kepuasan atas pekerjaan, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan atasan serta kepuasan dengan rekan kerja.

Seorang Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, dan seorang karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap perlakuan yang diterimanya di tempat kerja, maka mereka akan bersemangat

untuk bekerja sebagaimana yang diharapkan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Rustaningsih, 2018).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Budi, et al. (2020) dan Adha, et al. (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai peran sangat penting bagi pegawai. Dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja. Untuk menjalankan tersebut manajemen harus sering memperhatikan aspek penghasilan karyawan, kesejahteraan karyawan dan rasa kekompakan dalam bekerja dalam tim agar karyawan merasa puas dalam bekerja.

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut; (1) penelitian ini menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Motivasi dalam organisasi maka akan tinggi Kepuasan kerja, (2) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Komitmen dalam organisasi maka belum tentu semakin tinggi Kepuasan kerja, (3) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Budaya organisasi dalam organisasi maka tentu semakin tinggi Kepuasan kerja, (4) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Motivasi dalam organisasi maka belum tentu semakin tinggi Kinerja karyawan, (5) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Komitmen dalam organisasi maka belum tentu semakin tinggi Kinerja karyawan, (6) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Budaya organisasi dalam organisasi maka belum tentu semakin tinggi Kinerja karyawan, (7) penelitian ini didapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada kantor Yayasan Binterbusih Semarang. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik Kepuasan kerja dalam organisasi semakin tinggi Kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Arifah, D. A., & Romadhon, C. (2015). Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi empiris pada kantor akuntan publik di

- Semarang). *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 2(1), 357–369.
- Bodroastuti, T., Riszaeni, R., & Suhaji, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Aset*, 20(2), 129–140.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2), 124–135.
- Budi, B., Anwar, S., Zahra, D., & Rudi, R. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Cross-Border*, 3(1), 1–7.
- Bunjamin, C., & Yosepha, S. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta dan Banten). *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(1).
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9.
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. BPFU Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawan, K., Mukzam, D. M., & Nurtjahjono, E. G. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi*. Brawijaya University.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Kirani, K. D. B., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di Hotel Bali Niksoma Boutique Beach Resort. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 231–240.
- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Marjoko, A. H. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Kornpetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Moderating*. Semarang.
- Noer, R. N., Rachmawati, I., & Basori, Y. F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power ULP Sukabumi Kota. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 323–332.

- O'hEocha, M. (2000). A study of the influence of company culture, communications and employee attitudes on the use of 5Ss for environmental management at Cooke Brothers Ltd. *The TQM Magazine*, 12(5), 321–330.
- Riniwati, H., Harahab, N., Utami, T. N., Wati, L. A., & Wike. (2022). Empowerment Human Resources Through the Gender Development Index and Their Impact on Sustainable Development in the Rural Coastal Areas with Dynamic System and Multi-Policy Model. In *Conserving Biocultural Landscapes in Malaysia and Indonesia for Sustainable Development* (pp. 173–193). Springer.
- Rizky, L. C. (2013). *Pengaruh Kemampuan, Komitmen Organisasional, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bukit Asam (Persero) Tbk Kantor Perwakilan Jakarta*. Bakrie University.
- Rustaningsih, D. (2018). *Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. Semarang.
- Salsabila, S., & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi. *Penerbit Salemba Empat, Jakarta*.
- Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 5(2), 154–164.
- Susanti, R., & Fahmy, R. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pengaruh Ketidakjelasan Peran terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 8(1), 68–74.
- Waridin, & Masrukhin. (2004). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai*. Ekobis.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.

Copyright holder:

Romario Katagame, Indarto, Kuswardani (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

