



Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu

Indri Liza Karina^{1*}, Junita Lubis², Pitriyani³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Korespondensi email: indrilizakarina07@gmail.com

Abstract: This study was conducted at the Youth and Sports Culture and Tourism Office of Labuhanbatu Regency with the aim of analyzing the influence of organizational culture and organizational commitment on the performance produced by employees with job satisfaction as an intervening variable. This study uses a quantitative method with the help of the IBM SPSS 25 Software analysis tool. This research was tested using path analysis, t-test, and determination coefficient test. The results of the study show that: 1) organizational culture (X1) has a positive and significant influence on job satisfaction (Z); 2) organizational commitment (X2) has a positive and significant influence on job satisfaction (Z); 3) job satisfaction (Z) has a positive and significant influence on employee performance.

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

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan bantuan alat analisis *Software IBM SPSS 25*. Penelitian ini diuji menggunakan analisis jalur (*path analysis*), uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) budaya organisasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z); 2) komitmen organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z); 3) kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai, kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Seiring berkembang nya dunia bisnis, maka setiap organisasi di tuntut untuk lebih fleksibel dalam mengikuti perubahan-perubahan yang ada. Perubahan tersebut tak jarang akan melemahkan fondasi dari sebuah organisasi, untuk mencegah hal tersebut terjadi maka setiap organisasi perlu menekankan tujuan-tujuan yang akan dicapai nya. Guna mencapai tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang handal dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan menghasilkan output berupa kinerja yang optimal. Kinerja di definisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam mengelola dan menyelesaikan tugas yang berlandaskan pada kualitas dan kuantitas serta pelayanan yang baik dan di sukai oleh organisasi tempat nya bekerja (Sthapit, et al, 2018 : 16). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu nya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan nilai dan asumsi yang dimiliki secara bersamaan oleh para anggota organisasi, dimana nilai-nilai tersebut akan

memberikan pengaruh pada perilaku anggota organisasi, hal tersebut dikarenakan nilai-nilai tersebut dapat menjadi pemandu dalam pengambilan keputusan (Menga, 2019 : 65). Budaya organisasi menggambarkan lingkungan dimana pegawai bekerja yang kemudian dapat mempengaruhi cara berpikir serta bertindak. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi dan sangat berkorelasi dengan kinerja yang dihasilkan pegawai, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kreativitas yang cukup besar dari para pegawai. Budaya organisasi juga digunakan oleh organisasi untuk mengatur para pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Budaya organisasi yang kuat dapat dicapai dengan upaya dari pihak pimpinan organisasi dalam membangun dan mempertahankan budaya yang baik. Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu terdapat beberapa permasalahan terkait dengan budaya organisasi, seperti hal nya pimpinan organisasi yang kurang memperhatikan hasil kinerja dari bawahannya sehingga penghargaan atas hasil kerja jarang dilakukan, selain itu juga terdapat permasalahan pada komunikasi antar bawahan dengan pimpinan yang kurang baik, hal tersebut dikarenakan pimpinan organisasi yang jarang hadir ke tempat kerja. Hal tersebut akan memberikan dampak bagi kinerja yang dihasilkan para pegawai.

Komitmen organisasi juga dapat memberikan pengaruh bagi kinerja yang dihasilkan pegawai. Komitmen organisasi di definisikan sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Komitmen organisasi melibatkan hubungan antara pegawai dengan organisasi yang di artikan sebagai keadaan mental yang memberikan dampak pada pilihan pegawai untuk mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tempat nya bekerja. Hal tersebut sejalan dengan pemaparan dari Imamoglu (2019 : 901) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mengacu pada kekuatan psikologis yang dirasakan pegawai dengan organisasi tempat nya bekerja. Guna merasakan komitmen organisasi yang lebih besar, pegawai harus menerima tujuan dari organisasi dan sungguh-sungguh percaya pada nilai-nilai organisasi serta berusaha untuk loyal serta nyaman dengan organisasi nya (Planer, 2019 : 6). Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki komitmen, hal tersebut dikarenakan pada prinsipnya seorang pegawai yang berkomitmen akan percaya dan mampu menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi, dengan demikian pegawai tersebut akan bekerja lebih giat lagi demi mencapai tujuan dari organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi dapat di tandai dengan sikap yang di tunjukkan nya, seperti ia mampu hadir untuk bekerja sesuai dengan ketentuan, mampu melindungi dan menjaga asset

serta nama baik perusahaan, lebih konsisten dan mampu bekerja dengan ekstra demi tercapainya visi, misi, serta tujuan dari organisasi tempat ia bekerja. Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu terdapat beberapa permasalahan terkait dengan komitmen organisasi seperti halnya pegawai yang kurang menyetujui tujuan dari organisasi atau dalam kata lain pegawai tersebut memiliki tujuan yang berbeda dengan organisasi, hal tersebut akan menumbuhkan rasa malas dalam bekerja karena tujuan yang ingin di capai itu berbeda. Selain itu juga terdapat permasalahan pada pegawai yang memiliki perselisihan dengan pimpinan organisasi yang mengakibatkan munculnya keinginan untuk memutuskan status keanggotaannya pada organisasi tempatnya bekerja. Permasalahan tersebut tentunya akan memberikan dampak buruk bagi organisasi jika terus di abaikan.

Faktor lain yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja yang optimal yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dijadikan sebagai salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah organisasi. Kepuasan kerja merupakan sebuah ukuran atas rasa suka atau tidak suka yang muncul dari seorang pegawai atas tanggungjawab pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Loan (2020 : 3308) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan yang muncul atas pekerjaan yang dihasilkannya. Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif bagi kondisi psikologis pegawai di tempat kerja nya. Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih nyaman dan senantiasa ingin meningkatkan kinerja nya. Pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi ditandai dengan semangat kerja serta loyalitas yang dimiliki nya untuk organisasi tempat nya bekerja, rasa puas atas pekerjaannya membuat pegawai tersebut bekerja dengan lebih giat lagi guna meningkatkan kinerja yang dihasilkannya. Kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tentunya akan memunculkan komitmen dari dalam diri pegawai terhadap organisasi tempat nya bekerja. Selain itu, kepuasan kerja juga memunculkan rasa nyaman dalam bekerja yang kemudian akan menciptakan budaya organisasi yang baik pula. Dengan demikian, melalui rasa puas atas pekerjaan dapat mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

2. TINJAUAN LITERATUR

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan asset tak berwujud yang memainkan peran penting dalam membangun kekuatan organisasi, yang terdiri dari sekumpulan nilai-nilai fundamendal dan system kepercayaan pegawai terhadap organisasi (Pham, et al, 2018 : 1176). Alghamdi (2018 : 188) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat

norma, nilai, keyakinan, asumsi serta sikap yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai dan hasil kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat di ukur melalui beberapa indikator, seperti pelatihan kerja, pengembangan karir, penghargaan yang diberikan atas hasil kinerja, komunikasi antar pegawai serta kerjasama tim (Giao, et al, 2020 : 216).

Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan suatu keadaan yang berkenaan dengan hubungan positif antara pegawai dengan tujuan organisasi yang berlandaskan pada sikap positif yang dihasilkan pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja (Dung, et al, 2020 : 108). Komitmen organisasi di definisikan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan positif antara pegawai dengan organisasi tempat nya bekerja serta memiliki implikasi bagi keputusan seorang pegawai terkait dengan status keanggotaannya (Berberoglu, 2018 : 3). Carolyne, et al (2020 : 190) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai mampu mengidentifikasi tujuan dari organisasi serta memiliki keinginan yang tinggi untuk mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tempat nya bekerja. Imamoglu (2019 : 901) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat di ukur melalui beberapa indikator seperti, pegawai memiliki sikap loyal terhadap organisasi, pegawai mampu menerima tujuan organisasi, pegawai yakin dengan tujuan organisasi, pegawai mampu berusaha lebih giat demi kemajuan organisasi, pegawai bersedia mempertahankan status keanggotaannya pada organisasi tempatnya bekerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan yang mendeskripsikan emosi yang dirasakan para pegawai atas hasil pekerjaan yang dilakukannya dengan perbandingan berupa hasil dari pekerjaan yang diharapkannya (Waruwu, 2018 : 5). Kepuasan kerja juga dapat dijelaskan melalui teori ekuitas yang didefinisikan oleh Yuen, et al (2018 :4) dimana kepuasan kerja mengacu pada keseimbangan antara input dan output dari seorang pegawai yang terdiri atas gabungan dari kemampuan, usaha, waktu serta loyalitas yang di berikan oleh pegawai saat melaksanakan pekerjaannya, dengan output berupa penghargaan intrinsic dan ekstrinsik. Kepuasan kerja dapat di ukur melalui beberapa indikator, seperti pegawai menerima gaji tepat waktu di setiap bulannya, pegawai menerima insentif dengan jumlah yang sesuai dengan hasil kerja, pegawai memiliki hubungan baik dengan rekan kerja nya, pegawai memiliki hubungan baik dengan pimpinan organisasi, serta pegawai selalu merasa puas dengan hasil dari pekerjaannya (Luz, et al, 2016 : 88).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di definisikan sebagai suatu pencapaian yang diperoleh atas kontribusi pegawai dengan pekerjaannya dalam istilah praktis dan terukur (Pahos, et al, 2018 : 3). Qudah, et al (2014 : 129) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kegiatan yang menggunakan pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kemampuan untuk mengerjakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai yang menjadi persyaratan atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Suharto, dkk, 2020 : 116). Kinerja pegawai juga di definisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai saat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Kalogiannidis, 2020 : 2). Keberhasilan kinerja pegawai dapat di ukur melalui beberapa indikator seperti, pegawai mampu menerapkan pengembangan teknis dalam organisasi, pegawai mampu melakukan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan pelayanan organisasi, pegawai mampu menerapkan prosedur teknis dalam organisasi tempatnya bekerja, pegawai memiliki keterampilan interpersonal yang baik, pegawai memiliki pengetahuan yang memadai terkait dengan lingkungan sosial dalam organisasi tempatnya bekerja (Kalsoom, 2018 : 25).

3. METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini berjumlah 70 orang pegawai yang kemudian secara keseluruhan dijadikan sebagai sampling penelitian dengan teknik penarikan sampling jenuh atau sensus. Data pada penelitian ini diperoleh melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala likert yang dilakukan secara langsung kepada pegawai terkait. Analisis pada penelitian ini dimudahkan dengan bantuan alat analisis berupa *Software IBM SPSS 25*.

4. HASIL DAN DISKUSI

Results

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan penyebaran kuesioner, terlebih dahulu item-item pertanyaan yang ada pada kuesioner di uji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria signifikan $> 0,5$ (Ghazali, 2018 : 51), artinya sebuah item pertanyaan

dikatakan valid apabila memiliki nilai total kolerasi $>$ kriteria signifikan. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai $\alpha > 0,6$ (Sugiyono, 2016 : 130), artinya sebuah item pertanyaan dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *croanbach alpha* $> 0,6$. Uji validitas dan reliabilitas penelitian ini dilakukan kepada 30 orang pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Labuhanbatu. Hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner di muat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig	Keterangan
X1.P1	,833	0,5	Valid
X1.P2	,516	0,5	Valid
X1.P3	,862	0,5	Valid
X1.P4	,755	0,5	Valid
X1.P5	,862	0,5	Valid
X2.P1	,919	0,5	Valid
X2.P2	,660	0,5	Valid
X2.P3	,757	0,5	Valid
X2.P4	,743	0,5	Valid
X2.P5	,919	0,5	Valid
Y.P1	,919	0,5	Valid
Y.P2	,660	0,5	Valid
Y.P3	,757	0,5	Valid
Y.P4	,743	0,5	Valid
Y.P5	,919	0,5	Valid
Z.P1	,684	0,5	Valid
Z.P2	,765	0,5	Valid
Z.P3	,633	0,5	Valid
Z.P4	,587	0,5	Valid
Z.P5	,538	0,5	Valid

Keterangan: *Kriteria Sig < 0.5

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Keterangan
Budaya Organisasi	,752	Reliabel
Komitmen Organisasi	,806	Reliabel
Kepuasan Kerja	,802	Reliabel
Kinerja Pegawai	,796	Reliabel

Keterangan: *Kriteria CA > 0.6 .

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan tabel 2 menampilkan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada kuesioner valid dan reliabel, dengan demikian dinyatakan bahwa kuesioner layak untuk disebar.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur, analisis jalur dilakukan guna mengetahui variabel mana yang memberikan pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung (Sugiyono, dkk, 2015 : 432). Analisis regresi merupakan sebuah perhitungan statistic dengan tujuan untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel, analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Menurut pendapat Sugiyono (2016) analisis regresi linear sederhana di dasarkan pada hubungan fungsional dari satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear sederhana di muat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a					
	Constant	B	Std Error	Beta	T	Sig
Budaya Organisasi (X ₁) → Kepuasan Kerja (Z)	9.526	.537	.129	.452	4.180	.000
Komitmen Organisasi (X ₂) → Kepuasan Kerja (Z)	10.681	.552	.067	.708	8.274	.000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	1.699	.882	.080	.801	11.025	.000

Keterangan: *p< 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 3 memuat hasil uji regresi linier sederhana dari beberapa persamaan yang kemudian dapat di uraikan sebagai berikut:

- Nilai B pada budaya organisasi (X₁) sebesar 0,537 dan nilai konstanta (a) sebesar 9,526. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 9,526 + 0,537X_1$. Uraian persamaan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi (X₁) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja (Z).
- Nilai B pada komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,552 dan nilai konstanta (a) sebesar 10,681. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 10,681 + 0,552X_2$. Uraian persamaan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X₂) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kepuasan kerja (Z).

- Nilai B pada kepuasan kerja (Z) sebesar 0,882 dan nilai konstanta (a) sebesar 1,699. Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : $Y = 1,699 + 0,882X_2$. Uraian persamaan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya dilakukan uji t dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan pada uji t yaitu : Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Adapun penentuan nilai t_{tabel} dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n-k-1 = 70-1-1 = 68$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai t_{tabel} adalah 1,66. Hasil uji t dimuat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	B	Std Error	Beta	T	Sig
Budaya Organisasi (X_1) → Kepuasan Kerja (Z)	.537	.129	.452	4.180	.000
Komitmen Organisasi (X_2) → Kepuasan Kerja (Z)	.552	.067	.708	8.274	.000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	.882	.080	.801	11.025	.000

Keterangan: * $p < 0.05$

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa uji t pada budaya organisasi (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai t_{hitung} (4,18) $>$ t_{tabel} (1,66) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Uji t pada komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai t_{hitung} (8,27) $>$ t_{tabel} (1,66) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Uji t pada kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai t_{hitung} (11,02) $>$ t_{tabel} (1,66) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis seberapa besar kontribusi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi di muat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
Budaya Organisasi (X ₁) → Kepuasan Kerja (Z)	.452 ^a	.204	.193	2.39251
Komitmen Organisasi (X ₂) → Kepuasan Kerja (Z)	.708 ^a	.502	.494	1.47621
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	.801 ^a	.641	.636	1.77012

Keterangan: *p< 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* budaya organisasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,193 artinya kepuasan kerja (Z) mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 19,3 % sedangkan sisanya sebesar 80,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R Square* komitmen organisasi (X₂) terhadap kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 0,494 artinya kepuasan kerja (Z) mampu dijelaskan oleh variabel komitmen organisasi (X₂) sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Nilai *Adjusted R Square* kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebesar 0,636 artinya kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dapat dijelaskan oleh variable lain.

5. DISKUSI

Nilai uji t pada budaya organisasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai $t_{hitung} (4,18) > t_{tabel} (1,66)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X₁) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika di dalam organisasi terdapat misi, konsistensi, adaptabilitas dan pelibatan karyawan terhadap organisasi, maka hal tersebut berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Uji t pada komitmen organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai $t_{hitung} (8,27) > t_{tabel} (1,66)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2018) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh nilai 5,025 dan signifikansi sebesar 0,000.

Uji t pada kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai $t_{hitung} (11,02) > t_{tabel} (1,66)$ yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba, dkk (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado”. Penelitian tersebut memiliki hasil secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang mencerminkan nilai-nilai kolektif dan etika organisasi terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan rasa memiliki dalam menjalankan tugas. Selain itu, komitmen organisasi juga berperan penting dalam mendorong kepuasan kerja; pegawai yang merasa terikat secara emosional dan loyal terhadap instansi cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Kepuasan kerja yang tercipta dari kedua faktor tersebut berdampak

langsung dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, mencerminkan efektivitas budaya dan komitmen organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing.

ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terimakasih ditujukan kepada Universitas Labuhanbatu, dan juga Dinas Pemuda dan Olahraga Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Labuhanbatu.

REFERENCES

- Alghamdi Faris. 2018. *Total Quality Management and Organizational Performance : A Possible Role Of Organizational Culture*. International Journal Of Business Administration.
- Ali Karnila, Agustina Wijaya Didiek. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Di Rumah Sakit Muhammadiyah Metro)*. Jurnal Manajemen Magister.
- Berberoglu Aysen. 2018. *Impact Of Organizational Climate On Organizational Commitment and Perceived Organizational Performance : Empirical Evidence From Public Hospitals*. BMC Health Service Research.
- Carolyn Shikanda; Robert W K Egessa, Ayub E Shitseswa. 2020. *Influence Of Reward Policies on Employee Commitment*. International Journal Of Multidisciplinary and Current Research.
- Dung Tien Lu, Hai Van Phan. 2020. *The Effects of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Commitment to Organisational Change: A Three-C*. The South East Asian Journal Of Management.
- Ghazali Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. STIE Indonesia.
- Giao Khanh Nam Ha, Vuong Nhat Bui, Tung Duy Dao. 2020. *A Model Of Organizational Culture Of Enhancing Organizational Commitment In Telkom Industry : Evidence From Vietnam*. Wseas Transactions on Business and Economics.
- Imamoglu Zeki Saleh, Ince Huseyin, Turkcan Hulya, Atakay Birsan. 2019. *The Effect Of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance*. ScienceDirect.
- Kalogiannidis Stavros. 2020. *Impact of Effective Business Communication on Employee Performance*. European Journal Of Business and Management Research.
- Kalsoom Zohra, Khan Ali Mukaram, Zubair Sohaib Syed. 2018. *Impact Of Transactional Leadership and Transformational Leadership on Employee Performance : A Case Of FMCG Industry of Pakistan*. Industrial Engineering Letters.
- Loan Minh Thi Le. 2020. *The Influence Of Organizational Commitment On Employee's Job Performance : The Mediating Role Of Job Satisfaction*. Management Science Letters.

- Luz Ramalho Dias Machado Carolina, Paula De Luiz Silvio, Oliveira De Barbosa Maria Lucia. 2016. *Organizational Commitment, Job Satisfaction and Their Possible Influences On Intent To Turnover*. Revista de Gestao.
- Menga Juan, Bergerb K. Bruce. 2019. *The Impact Of Organizational Culture And Leadership Performance On PR Professionals' Job Satisfaction: Testing The Joint Mediating Effects Of Engagement And Trust*. Public Relations Review.
- Pahos Nicolaos, Galanaki Eleanna. 2018. *Staffing Practices and Employee Performance : The Role of Age*. Evidence-based HRM: a global forum for empirical scholarship.
- Pham Tan Nhat, Pham Thi Phu Quyen, Tuckova Zuzana, Vo Nga, Nguyen L H Lien. 2018. *Enhancing The Organizational Citizenship Behavior For The Environment : The Roles Of Green Training and Organizational Culture*. Management & Marketing-Challenges for the Knowledge Society.
- Planer Grego Dorota. 2019. *The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in Public and Private Sectors*. Sustainability.
- Pratama Angga. 2018. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sub Direktorat Penindakan Bea dan Cukai)*. Jurnal Ilmiah Semarak.
- Purba Candra Deni, Lengkong K P Victor, Loindong Sjendry. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA.
- Qudah Al A Mohammad Hamzah, Osman Abdullah, Qudah Al M Edris Hamzah. 2014. *The Effect Of Human Resources Management Practices On Employee Performance*. International Journal Of Scientific & Technology Research.
- Sthapit Arhan, Ghale Babita. 2018. *Impact of Training and Development on Perceived Employee Performance: A Case Study of Agricultural Development Bank Ltd*. People's Journal of Management
- Sugiyono, Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL : Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*, Bandung: Alfabeta.
- Suharto, Subagja Kurniawan Irwan, Pranoto Wisnu. 2020. *The Effect Of Ability And Work Environment To Employee Performance Through Work Motivation In PT.Insurance Bringin Sejahtera Artamakmur Jakarta*. Paideuma Journal.
- Waruwu Aswan Ahmad. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen Tools.
- Yuen Fai Kum, Loh Hui Shan, Zhou Qingji Wong, Yiik Diaw. 2018. *Determinants Of Job Satisfication And Performance Of Seafarers*. Transportation Research Part A : Policy and Practice.