

## **BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA**

**Anwar<sup>1</sup>, Didin Hikmah Perkasa<sup>2</sup>, Hegar Harini<sup>3</sup>, Ryani Dhyan Parashakti<sup>4</sup>,  
Nur Endah Retno Wuryandari<sup>5</sup>**  
Universitas Dian Nusantara<sup>1,2,3,4,5</sup>  
[didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id](mailto:didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id)<sup>2</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja (Studi Kasus Tenaga Administrasi Anggota di Fraksi Partai Keadilan Sejahtera DPR RI). Penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variable yang diteliti. Hasil penelitian, Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,282 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* (2,572 > 1,96). Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,136 dan memiliki nilai *t-statistic* < *t-tabel* (1,665 < 1,96). Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,484 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* (4,543 > 1,96). Simpulan, Budaya Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Komitmen Kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen kerja (Studi pada Tenaga Administrasi Anggota DPR RI Fraksi PKS).

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of Work Culture, Work Motivation and Job Satisfaction on Work Commitment (Case Study of Administrative Staff of Members in the Prosperous Justice Party Fraction of the DPR RI). The research uses a causal quantitative method, namely knowing the influence between the variables studied. The results of the research, Work Culture towards Work Commitment has an original sample value of 0.282 and has a t-statistic value > t-table (2.572 > 1.96). Work Motivation towards Work Commitment has an original sample value of 0.136 and has a t-statistic value < t-table (1.665 < 1.96). Job Satisfaction with Work Commitment has an original sample value of 0.484 and has a t-statistic value > t-table (4.543 > 1.96). Conclusion, Work Culture, Motivation and Satisfaction with Work Commitment have a positive influence on work commitment (Study of Administrative Staff of Members of the DPR RI PKS Fraction).*

**Keywords:** *Work Culture, Job Satisfaction, Work Commitment, Work Motivation*

### **PENDAHULUAN**

Perjalanan reformasi birokrasi di Indonesia telah memasuki fase ketiga atau fase terakhir dari peta reformasi birokrasi, sebagaimana yang termasuk dalam Peraturan Presiden Nomor 18 tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Nasional. Fase ini sangat menentukan keberhasilan peta jalan perubahan untuk menghantarkan bangsa Indonesia kepada negara adil dan makmur dan sejahtera, dengan terbangunnya

birokrasi yang berkelas dunia, yaitu birokrasi yang baik dan bersih (*good and clean bureaucracy*). Peta jalan (*roadmap*) reformasi birokrasi ini dengan mengutamakan empat asas utama yaitu fokus, prioritas, implementatif dan kolaboratif. Empat asas ini menjadi pilar utama untuk memastikan pengelolaan reformasi birokrasi dilakukan secara akuntabel dan terukur. Keberhasilan reformasi birokrasi yang sukses memiliki beberapa indikator yang bersifat global yaitu indeks kemudahan melakukan investasi (*ease of doing business*), indeks persepsi korupsi (*corruption perception index*), indeks efektifitas pemerintah (*government effectiveness index*) dan kepercayaan (*trust berometer*).

Sebagai salah satu organisasi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, dituntut untuk dapat membuktikan performa kinerja yang handal. Di usia yang ke-76 ini, DPR RI menuntut diri untuk terus memperjuangkan kepentingan negara dan rakyat, melalui pembentukan Undang-Undang yang dapat memenuhi kebutuhan hukum nasional, politik anggaran yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan rakyat, serta melakukan pengawasan yang dapat meningkatkan kinerja pelaksanaan pembangunan nasional, serta melaksanakan politik diplomasi. Seiring pergantian kepemimpinan, kinerja DPR tetap menjadi sorotan. Menurut survei tingkat kepercayaan masyarakat kepada DPR yang dirilis Populi Center menggambarkan bahwa semua fungsi yang dilakukan DPR tidak mendapat penilaian baik dari responden.

Menurut Hartawan et al., (2021) Komitmen kerja sebagai fenomena umum yang terjadi di semua sistem social. Mungkin membantu kita dalam memahami hakikat proses psikologis dengan lebih baik, proses tersebut digunakan orang untuk melakukan identifikasi dengan objek-objek yang berbeda dalam lingkungan dan bagaimana mereka menemukan tujuan dalam hidup (D. H. Perkasa et al., 2022). Beberapa factor yang mempengaruhi naik turunnya komitmen kerja antara lain budaya kerja dan kemampuan pegawai (Hartawan et al., 2021). Motivasi kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional (Nurrahmi et al., 2020); keterlibatan kerja (Tanjung, 2019). Self efficacy (Demir, 2020). Karena itu komitmen kerja dilingkungan DPR RI dan khususnya di lingkup Fraksi PKS DPR RI memerlukan adanya penekanan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut bersama yang menjadi pengikat diantara anggota organisasi dalam hal ini para anggota. Berikut Data penilaian komitmen kerja Tenaga Administrasi Anggota DPR Fraksi PKS di Setjen DPR RI.

**Tabel 1.**  
**Data Komitmen Kerja Tahun 2022**

No	Uraian	Nilai	Keterangan
1	Keterlibatan	60	Kurang
2	Konsistensi	60	Kurang
3	Kemampuan adaptasi	70	Cukup
4	Misi Organisasi	60	Kurang
5	Kepatuhan	60	Kurang
Jumlah			310
Rata-rata			62%

Sumber: Data setjen dan bk dpr ri @ 2022.bdti

Berdasarkan tabel 1. dalam data penelitian dapat disimpulkan bahwa rata-rata komitmen kerja Tenaga Administrasi Anggota DPR RI Fraksi PKS pada tahun 2022 berada pada kategori cukup (62 %). Menurut Hartawan et al., (2021) Budaya kerja

sudah lama dikenal, tetapi belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan Budaya. Oleh karena budaya tersebut dikaitkan dengan mutu/kualitas kerja, hal tersebut dinamakan Budaya Kerja. Untuk mencapai tingkat komitmen kerja, maka budaya kerja perlu di upayakan di dalam sebuah organisasi. Menurut Rahadian & Kencana, (2018) Motivasi yang tinggi akan memberikan dorongan dari luar untuk melakukan sesuatu kegiatan tanpa adanya paksaan, karena didasari pada dukungan lingkungan kerja untuk menjalankan kegiatan tersebut sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dirinya. Menurut (Mardhiah, 2021) Kepuasan kerja tersebut berupa pendekatan, motivasi dan arahan yang perlu dilakukan pimpinan, kepada bawahannya. Pihak atasan harus mengetahui motif dan cara yang diinginkan pegawai, karena seseorang mau bekerja yaitu untuk memenuhi kebutuhan yang disadari maupun tidak disadari, kebutuhan materi dan non materi.

## **KAJIAN TEORI**

### **Komitmen Kerja**

Terdapat beberapa penjelasan mengenai yang dijelaskan para ahli tentang pengertian komitmen kerja. Agus Arijanto, (2018) mendefinisikan komitmen sebagai fenomena umum yang terjadi di semua sistem sosial, hal ini karena dengan menambah pemahaman fenomena tersebut. Mungkin membantu kita dalam memahami hakikat proses psikologis dengan lebih baik, proses tersebut digunakan orang untuk melakukan identifikasi dengan objek-objek yang berbeda dalam lingkungan dan bagaimana mereka menemukan tujuan dalam hidup. Di sisi lain komitmen kerja akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Ningkiswari et al., (2018) Komitmen adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen organisasi adalah konsep yang lebih umum yang mengacu pada kepuasan kerja (Demir, 2020). Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan berdedikasi pada organisasi dan tujuannya ( Perkasa, 2021). Menurut Hartawan et al., (2021) adapun dimensi Komitmen Kerja, yaitu sebagai berikut: (1) Kepercayaan dan dukungan pada nilai organisasi yang tinggi; (2) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama organisasi; (3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan organisasi; (4) Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota; (5) Kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi; (6) Kepercayaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi.

### **Budaya Kerja**

Menurut (Hartawan et al., 2021) Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai di suatu organisasi, budaya kerja dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut (Triguno, 2018) mendefinisikan budaya kerja adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja”.

Menurut (Sembiring & Winarto, 2020) juga menjelaskan definisi budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi,

pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut (Moeheriono., 2017) secara praktis bahwa budaya kerja mengandung beberapa indikator, yaitu: (1) Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrumen, sistem kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakannya. (2) Budaya terkait erat dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja. (3) Budaya merupakan hasil dan pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu. (4) Dalam proses budaya terdapat proses saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (*interdependensi*) baik sosial maupun lingkungan sosial.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Nurrahmi et al., 2020) mengemukakan bahwa motif adalah daya yang timbul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu, tanpa motif orang tidak akan berbuat sesuatu. Mulyadi (2015) motif adalah terdiri 2 (dua) unsur. Unsur pertama adalah berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan imbalan disini dapat diartikan juga sebagai motivator. Menurut Mangkunegara et al., (2015) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Mangkunegara & Octorend, (2015) menyebutkan ada tiga komponen dasar yang dapat dipergunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan : (1) *Need for achievement* (2) *Need for affiliation* (3) *Need for power*.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Harini et al., (2022) Kepuasan kerja dapat menimbulkan komitmen lebih besar, tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan upaya dan akhirnya akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian akan mempengaruhi upaya dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Poltak Sinambela, (2017) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan suasana psikologis dan perasaan seseorang yang bersifat relatif dalam memersepsikan pekerjaannya atau aspek-aspek yang terdapat dalam pekerjaan tersebut (Ellys et al., 2020). Menurut Ningkiswari et al., (2018) secara rinci sebagai dimensi terjadinya suatu kepuasan kerja, dan merupakan pengembangan dari ketiga dimensi sebelumnya, yaitu : (1) Gaji (2) Kesempatan promosi (3) Rekan kerja (4) Pekerjaan itu sendiri (5) Pengawasan (Supervisi)

### **MOTODE PENELITIAN**

Dalam setiap penelitian harus diperhatikan terlebih dahulu variabel-variabel yang akan diteliti, yang merupakan penjelasan dari teoritis variabel untuk diamati dan diukur.

Variabel tersebut terdiri dari variabel terikat dimana variabel bebasnya adalah pengaruh budaya kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), serta variabel terikatnya adalah komitmen kerja (Y). Pada penelitian ini, metode pengukuran ordinal menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2016). Skala Likert menggunakan lima tingkatan jawaban.

### **Metode Analisis**

#### **Analisis Partial Least Square**

#### **SEM-PLS**

Menurut Ghozali et al., (2015) *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Tujuan SEM-PLS yaitu menguji hubungan prediktif antar konstruksi dengan melihat apakah ada hubungan atau pengaruh antar konstruk tersebut (Anwar, 2019).

#### **Menguji Model Pengukuran (Outer Model)**

Outer model sering disebut juga outer relation atau measurement model yang mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variable latennya. Blok indikator reflektif dapat ditulis persamaannya sebagai berikut :

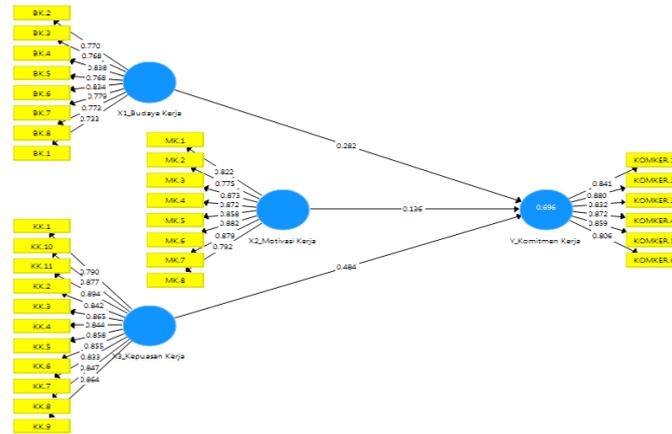
$$\text{i. } \chi = \Lambda x \xi + \epsilon x$$

$$\text{ii. } y = \Lambda y \eta + \epsilon y$$

dimana  $x$  dan  $y$  adalah indikator atau manifest variable laten dengan eksogen dan endogen  $\xi$  dan  $\eta$ , sedangkan  $\Lambda x$  dan  $\Lambda y$  matrik loading yang menggambarkan koefisien regresi sederhana yang menghubungkan variabel laten dengan indikatornya. Residual yang diukur  $\epsilon x$  dan  $\epsilon y$  dapat diinterpretasikan sebagai kesalahan pengukuran.

### **HASIL PENELITIAN**

Analisa statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, Imam, 2015). Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data berupa nilai rata-rata (*mean*), maksimum, minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan variabel penelitian sehingga secara kontekstual mudah dimengerti. Hasil analisis statistik deskriptif diperoleh dari hasil analisis deskripsi responden dan hasil analisis deskripsi variabel penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 55 responden atau sebesar 55% responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 45 responden atau sebesar 45% responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 69 responden atau sebesar 69% responden merupakan responden dengan usia antara 21-30 tahun. Sedangkan responden lainnya yaitu responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 17%, responden, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 8 responden atau sebesar 8% responden, dan responden dengan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 6% responden.



**Gambar 1. Hasil Algoritma smartPLS 3.0**  
 Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

**Tabel 2.**  
**Hasil Pengujian *Convergent Validity***

Variabel	Indikator	<i>Outer Loadings</i>	Keterangan
Budaya Kerja	BK.1	0,733	Valid
	BK.2	0,770	Valid
	BK.3	0,768	Valid
	BK.4	0,838	Valid
	BK.5	0,768	Valid
	BK.6	0,834	Valid
	BK.7	0,779	Valid
	BK.8	0,773	Valid
Motivasi Kerja	MK.1	0,822	Valid
	MK.2	0,775	Valid
	MK.3	0,873	Valid
	MK.4	0,872	Valid
	MK.5	0,858	Valid
	MK.6	0,882	Valid
	MK.7	0,879	Valid
	MK.8	0,792	Valid
Kepuasan Kerja	KK.1	0,790	Valid
	KK.2	0,842	Valid
	KK.3	0,865	Valid
	KK.4	0,844	Valid
	KK.5	0,858	Valid
	KK.6	0,855	Valid
	KK.7	0,833	Valid
	KK.8	0,847	Valid
	KK.9	0,864	Valid
	KK.10	0,877	Valid
	KK.11	0,894	Valid

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Komitmen Kerja	KOMKER.1	0,841	Valid
	KOMKER.2	0,880	Valid
	KOMKER.3	0,832	Valid
	KOMKER.4	0,872	Valid
	KOMKER.5	0,859	Valid
	KOMKER.6	0,806	Valid

Berdasarkan gambar 2 dan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain. Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE ( $\sqrt{AVE}$ ). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika  $\sqrt{AVE}$  setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai  $\sqrt{AVE}$  dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0* yang tersaji dalam tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)**

Variabel	X1_ Budaya Kerja	X2_ Motivasi Kerja	X3_ Kepuasan Kerja	Y_ Komitmen Kerja
X1_Budaya Kerja	0,784			
X2_Motivasi Kerja	0,704	0,845		
X3_Kepuasan Kerja	0,767	0,758	0,852	
Y_Komitmen Kerja	0,749	0,701	0,804	0,849

Bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 4.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)**

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1_Budaya Kerja	0,614
X2_Motivasi Kerja	0,714
X3_Kepuasan Kerja	0,726
Y_Komitmen Kerja	0,720

Bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$  hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha***

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X1_Budaya Kerja	0,927	0,910	Reliable
X2_Motivasi Kerja	0,952	0,943	Reliable
X3_Kepuasan Kerja	0,967	0,962	Reliable
Y_Komitmen Kerja	0,939	0,922	Reliable

Bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Nilai *R-Square* ( $R^2$ )**

	<i>R Square</i>
Y_Komitmen Kerja	0,696

Bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,696 yang berarti variabel Komitmen Kerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 69,6% dan sisanya 100% dikurangi 69,6% yaitu 30,4% dijelaskan diluar model penelitian ini. Nilai *f-square* ( $f^2$ ) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji  $f^2$  Effect Size**

	Y_Komitmen Kerja	Keterangan
X1_Budaya Kerja	0,098	lemah
X2_Motivasi Kerja	0,024	lemah
X3_Kepuasan Kerja	0,245	medium

Dapat dilihat jika nilai  $f^2$  variabel Budaya Kerja memiliki 0,098, yang artinya variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Komitmen Kerja. Nilai  $f^2$  variabel Motivasi Kerja memiliki 0,024, yang artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Komitmen Kerja. Nilai  $f^2$  variabel Kepuasan Kerja memiliki 0,245, yang artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Komitmen Kerja.

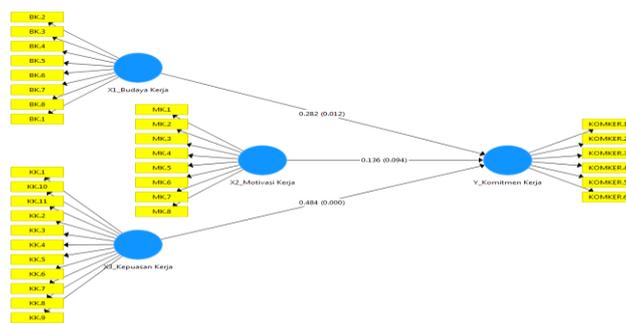
**Tabel 8.**  
**Hasil Uji Q-Square**

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
<b>Y_Komitmen Kerja</b>	0,489

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,489. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 48,9%. Sedangkan sisanya sebesar 51,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

**Tabel 9.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Budaya Kerja -> Komitmen Kerja	0,282	0,284	0,110	2,572	0,010
Motivasi Kerja -> Komitmen Kerja	0,136	0,143	0,082	1,665	0,097
Kepuasan Kerja -> Komitmen Kerja	0,484	0,478	0,107	4,543	0,000



**Gambar 2. Hasil Uji Bootstrapping**

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

**PEMBAHASAN**

**Budaya Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,282 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* (2,572 > 1,96) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Budaya Kerja terhadap Komitmen Kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Budaya Kerja menentukan Komitmen Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fuji et al., 2020) yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

### **Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,136 dan memiliki nilai *t-statistic* < *t-tabel* ( $1,665 < 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gondokusumo et al., (2015) yang menyatakan antara variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,484 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel* ( $4,543 > 1,96$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Habib et al., (2014) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

### **SIMPULAN**

Bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Kerja. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agus Arijanto. (2018). *Perilaku Organisasi* (1st ed.). Halaman Moeka.
- Anwar, H. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement\*. *Eurasian Journal of Educational Research*, 2020(85), 205–224. <https://doi.org/10.14689/ejer.2020.85.10>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/jmm.v20i1.3026>
- Fuji Wahyuni, D., & Hamidi, M. (2020). Corporate Governance Management Towards Companies Including in Lq45 Index. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 1. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.559>
- Ghozali, Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(2), 186–195. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.196-206>
- Habib, S., Aslam, S., Hussain, A., Yasmeen, S., & Ibrahim, M. (2014). The Impact of

- Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Advances in Economics and Business*, 2(6), 215–222. <https://doi.org/10.13189/aeb.2014.020601>
- Harini, H., Terminanto, A. A., & ... (2022). Correlating Principals' Job Satisfaction With Their Normative Commitment. ... *Manajemen ...*, 06(03), 730–745.
- Hartawan, A., Mafra, N. U., Ekonomi, F., & Pgri, U. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Kemampuan Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang Dinas Kesehatan merupakan instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan yang dibutuhkan oleh masyarakat , maka Dinas Kes. *Jurnal Manivestasi*, 3, 146–155.
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*, 3(8), 318–328. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>
- Mardhiah, M. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Profesi, Komitmen Mengajar, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 83. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.21156>
- Moheriono. (2017). *Proses Dan Rencana Manajemen Kinerja*. Telkom University : 2017.
- Ningkiswari, I. A., & Wulandari, R. D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 162. <https://doi.org/10.20473/jaki.v5i2.2017.162-167>
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 20–35.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 11(1), 57. <https://doi.org/10.36080/jem.v11i1.1714>
- Perkasa, D. H. dan Y. H. (2021). Efek Mediasi Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Keterikatan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Ocb Di Pt. Vindo Internasional. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(1), 90–103.
- Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Rahadian, A. H., & Kencana, M. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8(2), 185–207. <https://doi.org/10.31334/trans.v8i2.71>
- Sembiring, R., & Winarto. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MILIK PEMERINTAH). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Vol. 6(No. 1), h. 22.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 244–255.
- Triguno. (2018). *Budaya kerja. Cetakan ke-2*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.