Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya

Sri Damayanti[1], Saladin Ghalib[2], Taharuddin[2]
1. Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
2. Dosen Magister Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unlam Banjarmasin
Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123
Telp./Fax (0511) 3304595, 3304968

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of 1). The organization practice (X1), on the satisfication of work performance (X3), the organizational performance (X3), the organizational commitment (X3), and the employees' work performance (Y), 2). The satisfication of work perfo rmance (X2) on the organizational commitment (X3) on the employees' work performance (X).

The population of this study are all of the employees at the cooperation of Primkoppol Polres Palangkaraya as much as 26 and all of them were taken as the sample of this study. For data collection, researcher used questionnaire which was designed by the Likert scale level 1-5. The data analysis used is SmartP1.5 structural model.

The result of the study proved, 1). The organizational practice (X), influential significantly on the work performance satisfication (X2), the organizational commitment (X3) and the employees' work performance, the quality of the effect respectively are 70,55%, 59,69% and 82,14%. The satisfication of work performance (X2) influential significantly on the organizational commitment (X3) and employees' work performance (Y) with the effect quantity for each are 47,31% and 38,16%. The organizational commitment (X3) influentially not significant on the employees' work performance (Y) with the effect quantity (-14,13%).

Keywords: the organizational practice, work performance satisfication, the organizational commitment, and employees' work performance.

1. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian nasional yang dihadapi dunia usaha termasuk koperasi saat ini sangat cepat dan dinamis. Koperasi merupakan salah satu bentuk badan usaha yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia yang pantas untuk ditumbuh kembangkan sebagai badan usaha penting dan bukan sebagai alternatif terakhir.

Jumlah anggota Primkoppol Polres Palangka Raya yang melimpah, mengharuskan sebuah organisasi untuk berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan untuk melayani seluruh anggota yang ada. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses produksi. Persoalan yang kemudian muncul adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Adapun karyawan yang dimiliki Primkoppol Polres Palangka Raya antara lain:

Tabel 1.1 Karyawan Koperasi Primkoppol Polres Palangkaraya

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Unit Mitra	6 orang
2	Unit Simpan Pinjam	6 orang
3	Unit Barang Niaga	7 orang
4	Unit Fotocopy	7 Orang
Jumlah		**26 orang**

Sumber: Koperasi Primkoppol Polres Palangkaraya, 2016

Berdasarkan table di atas karyawan yang ada pada Koperasi Primkoppol Polres Palangkaraya berjumlah 26 orang, yang terdiri dari 4 unit yaitu pada Unit Mitra berjumlah 6 orang, Unit Simpan Pinjam 6 orang, unit Barang Niaga 7 orang dan Unit Fotocopy 7 orang.

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan

karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006). Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yang meliputi kepemimpinan, keamanan dan keselamatan kerja, serta budaya organisasi. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Adapun data sisa hasil usaha pada Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya yaitu

Table 1.2 data sisa hasil usaha Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya

Tahun	Jumlah Anggota	Sisa Hasil Usaha (Rp)	Persetasi (%)
2012	394	387.119.400	21.82%
2013	338	445.566.100	25.12%
2014	407	469.927.050	26.49%
2015	443	470.816.650	26.54%

Sumber: Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya

Berdasarkan table 1.2 data sisa hasil usaha Koperasi Primkoppol Polres Palagka Raya selalu mengalami peningkatan dimana pada tahun 2012 sisa hasil usahanya berjumlah Rp. 387.119.400 dengan jumlah anggota 394 orang, pada tahun 2013 sisa hasil usaha berjumlah Rp. 445.556.100 dengan jumlah anggota 338, tahun 2014 sisa hasil usaha 469.927.050 dengan jumlah anggota 407, dan pada tahun 2015 sisa hasil usaha Rp 470.816.650 dengan jumlah anggota 443 orang. Jadi sisa hasil usaha ini setiap tahun mengalami peningkatan meskipun dari jumlah anggota pada tahun 2013 mengalami penurunan. Akan tetapi jumlah anggota tidak mempengaruhi dengan jumlah hasil sisa usaha Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kemampuan karyawan, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Budaya Organisasi Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya ini harus menjiwai seluruh insan pegawai kedepannya dan juga memberikan karakter khas Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya untuk menjadi suatu perwujudan agar dapat menarik kepercayaan konsumen yang kurang percaya tau berminat terhadap Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat dan kokok diharapkan dapat mempererat individu yang ada dalam organisasi sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi peningkatan kinerja organisasi melalui pemahaman budaya organisasi.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, ada berbagai aspek dalam Budaya Organisasi yang bisa ditemui pada karyawan Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya. Namun hasil pra-survei ini hanya merupakan gambaran awal untuk diteliti, sehingga masih belum bisa disimpulkan bahwa karyawan mempunyai tingkat Budaya Organisasi yang bagus atau tidak. Dimana budaya budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi, dan membedakan organisasi itu dariorganisasi-organisasi yang lain. Pendapat salah satu karyawan "organisasi hendaknya memberikan perhatian yang besar dan menyeluruh dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat dan pada gilirannya akan mendorong seluruh organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu, Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya juga berusaha melakukan sosialisasi budaaya organisasi dengan cara memasukan nilai-nilai budaya organisasi dalam pergaulan di lingkungan kerja, akan tetapi masih adanya perbedaan dan sikap kecemburuan antar karyawan yang berkaitan dengan peraturan kedisiplinan jam masuk kerja, tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006). Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008). Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menggangap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik. Kepuasaan kerja karyawan pada Primkoppol Polres Palangka Raya terbilang masih rendah karena beberapa dari mereka bekerja masih tergantung dari *mood* yang mereka rasakan. Banyak faktor yang mempengaruhi *mood* mereka dalam bekerja, diantaranya suasana hati, keramahan pimpinan, dan lain-lain.

Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya merupakan koperasi yang mengetahui dan peduli terhadap pentingnya kepuasan kerja karyawan adapun beberapa upaya yang dilakukan koperasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan berupa program kesejahteraan antara lain asuransi, *reword* tahunan, dan lain sebgainya. Namun pada kenyataannya usaha tersebut belum bias membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut dibuktikan dalam *turn-over* karyawan serta hasil pra observasi yang peneliti lakukan sebagai berikut.

Table 1.3 data *turn-over* karyawan Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Mengundurkan Diri
2012	26	3
2013	20	2
2014	25	5
2015	23	2

Sumber: Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya

Berdasarkan table *turn-over* karyawan Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya adanya karyawan yang mengundurkan diri dapat menambah bahawa kurangnya kepuasan kerja karyawan sebagai mana yang dikatakan oleh Hom,Katerberg dan Hulin (1979) ketikpuasan kerja telah sering diidentifikasi sebagai suatu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaanya. Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dihubungkan negative dengan keluarnya karyawan. Handoko (2000) juga menambahkan bahwa kepuasan kerja yang meningkat menyebabkan perputaran karyawan.

Kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional, di mana menurut Gunlu et al. (2010), kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu komitmen organisasional karyawan primkoppol Polres Palangka Raya terbilang bagus, mereka berusaha memajukan koperasi ini walau dengan kepuasan kerja masih rendah. Bagi mereka kepuasan anggota koperasi adalah salah satu bukti bahwa komitmen mereka dalam memajukan koperasi Primkoppol di akui keberadaannya oleh anggota koperasi dan pimpinan institusi.

Berdasarkan observasi dan interview yang dilakukan pada Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya menyatakan, dimana koperasi ini memiliki tradisi yang tumbuh berdasarkan kekuatan karyawan yang mengandalkan nilai-nilai komitmen, dedikasi, loyalitas, kompetensi yang tinggi dan hasrat yang kuat untuk mengahasilkan kinerja yang bagus. Dimana Koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya memperlakukan sistem absensi yang cukup ketat sehingga komitmen karyawan terhadap koperasi dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan. Pemeliharaan komitmen ini juga dlakukan dengan pemberian kompensasi yang layak dan berimbang sesuai dengan kinerja yang karyawan berikan ke organisasi agar loyalitas karyawan pada organisasi mendapatkan hasil yang baik.

Primkoppol Polres Palangka Raya merupakan salah satu bentuk badan usaha yang bergerak di bidang simpan pijam dan usaha yang terletak di Palangka Raya. Primkoppol Polres Palangka Raya yang didirikan di Jalan Tjilik Riwut Km. 3 Palangka Raya, menunjukkan bahwa Primkoppol Polres Palangka Raya telah mengalami perkembangan yang cukup baik sejak berdiri pertama yang berlokasi di Jalan Tjilik Riwut Km. 3 Palangka Raya. Secara pasti Primkoppol Polres Palangka Raya bertekad untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih baik dan inovatif. Oleh karena itu, Primkoppol Polres Palangka Raya perlu didukung oleh para karyawan yang mempunyai keahlian, kemampuan, serta kapasitasnya masing-masing. Dalam hal ini diperlukan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada diri setiap individu karyawan yang terbentuk melalui budaya organisasi di dalam Primkoppol Polres Palangka Raya sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal.

2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya?
2. Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya?
3. Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada koperasi Primkopol Polres Palangka Raya?
4. Untuk menguji Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya?
5. Untuk menguji Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya?
6. Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya?

3. Tinjauan Pustaka

Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006: 227).

Melalui pengembangan karyawan-karyawan sekarang, bagian pengurus mengurangi ketergantungan koperasi pada karyawan kontrak/honor. Moekijat (1995: 46) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu cara yang efektif untuk mengatasi beberapa tantangan yang dihadapi oleh kebanyakan organisasi yang besar.

Tujuan Pengembangan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan. Sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, pengembangan keterampilan, perubahan sikap.

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk menambah kualitas dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kemampuan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif. Oleh karena itu, organisasi perlu terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, karena investasi didalam pengembangan sumber daya manusia merupakan pengeluaran yang ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Menurut Sastradipoera (2002: 46) mengatakan bahwa pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang

relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Sedangkan menurut Sutrisno (2011:62), pelatihan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Selain pelatihan, menurut Suprihanto (2001:74-75) menyatakan bahwa peran pendidikan juga penting, di mana pendidikan itu adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan, selain itu dengan pendidikan juga dapat memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori dalam menghadapi persoalan–persoalan organisasi

Budaya Organisasi

Ada banyak konsep dan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan dan memberikan pengertian mengenai budaya. Di dalam bukunya Reichers, A.E., & Schneider, B., (1990), mendefinisikan *Organizational culture is the pattern of basic assumption irvented, discovered, or developed by a group as it learns to cope with is problems of external adaption and internal integration a pattern of asumptiow that has workcd well enough to be countided valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way toperceive, think, and feel in relation tothose problems*.

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasional dapat dipahami atas tiga dimensi yang berbeda, yakni asumsi dasar, nilai-nilai dan kepercayaan, dan benda-benda yang terlihat (*visible artifacts*).

Budaya organisasional adalah persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti (*shared meaning*) dari suatu nilai yang ada. Budaya organisasional ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada karyawan operasional (Robbins, 1996).

Pemahaman budaya organisasi harus dikaitkan dengan perilaku organisasi, menurut Sweeney dan Farlin (2002:4) perilaku organisasi berkaitan dengan "Bagaimana dan mengapa orang-orang bertindak, berfikir dan merasa dalam suatu organisasi", untuk dapat memperjelas budaya organisasi maka kedua kata-kata tersebut perlu dipisah dalam memahami definisi keduanya.

Wirawan (2007:10) berpendapat "Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebisaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkkan dallam aktivitas organisasi sehingga pengaruh pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi".

Moeljono (2005:94) dalam Yudha dan Widowati (2012) ada nilai-nilai budaya yang tidak tampak, namun kuat menggerakkan seluruh sistem. Nilai-nilai tersebut kemudian dikristalisasikan sehingga terbentuklah lima nilai budaya yaitu:

1. Integritas
   Meliputi bertakwa, penuh dedikasi, jujur, selalu menjaga kehormatan dan nama baik, serta taat pada Kode Etik perbankan dan peraturan yang berlaku
2. Profesionalisme
   Meliputi bertanggung jawab, efektif, efisien, disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan tantangan dan kesempatan
3. Kepuasan Nasabah
   Meliputi memenuhi kebutuhan dan memuaskan nasabah dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan perusahaan,

dengan dukungan SDM yang terampil, ramah, senang melayani dan teknologi mutakhir

4. Keteladanan
   Meliputi memberikan panutan yang dengan konsisten bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar. Karena itu kami tidak memberikan toleransi terhadap tindakan-tindakan yang tidak memberikan keteladanan.
5. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia
   Meliputi merekrut, mengembangkan dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, kami memperlakukan pekerja berdasarkan kepercayaan, keterbukaan, keadilan dan rasa saling menghargai sebagai bagian dari perusahaan dengan mengernbangkan sikap kerjasama dan kemitraan, kami memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja individu dan kerjasarna tim yang menciptakan sinergi untuk kepentingan Koperasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Robbins (2006) merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji dan kesempatan berkembang.

Lock dalam Luthan (1995) memberikan definisi bahwa *"job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience."*(Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja).

Menurut Handoko (2007:193) menyatakan bahwa: Kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Harianja (2009:290) berpendapat bahwa : "Kepuasan Kerja adalah merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi".

Menurut Umar (2008:213) bahwa: "Kepuasan Kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya dalam hubungan dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan

Menurut Hasibuan (2008:202) menyatakan bahwa: "Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja".

Berdasarkan definisi diatas indikator kepuasan kerja adalah:

1. Mencintai pekerjaan
   Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya dan upaya untuk suatu tujuan dengan hasil yang baik untuk pekerjaannya.
2. Menyenangi pekerjaan
   Menyenangi pekerjaan karena mengerjakan pekerjaan nya dengan baik dan tau caranya bagaimana harus menuju tujuannya dan menyadari betul kemana menjurus dan menempuh jalan itu.
3. Disiplin
   Ketaatan, kepatuhan, kepatuhan, ketertiban, kesetiaan dan keteraturan adalah nilai-nilai yang menunjukkan serangkaian perilaku yang terbentuk melalui proses dan kondisi yang tercipta.
4. Moral

Untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan mutu yang ditetapkan orang atau sekelompok harus memiliki kesepakatan batiniah yang muncul dari diri sendiri.

5. Prestasi kerja
   Menurut Hasibuan (2008:94) adalah:" Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu"

Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada akhirnya ditunjukan kepada badan usaha/perusahaan yang dalam hal ini juga merupakan suatu organisasi. Dengan demikian, istilah komitmen kerja karyawan dianggap sama dengan istilah komitmen organisasi. Sebagai bentuk suatu sikap, Luthan (2004) menyatakan komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Definisi komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2000): Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Jewell dan Siegall (1998) dalam Sutrisno (2010: 292) Komitmen kerja dapat didefinisikan sebagai derajat hubungan individu memandang dirinya sendiri dengan pekerjaannya dalam organisasi tertentu.

Robbins (2001) memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orienttasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Menurut Meyer dan Herscovitch (dalam Srimulyani, 2009) indikator Komitmen Organisasi sebagai berikut :

1. Identifikasi, dimana individu menerima pengaruh untuk mendapatkan kepuasan.
2. Kerelaan dan kepuasan, dimana individu bersedia menerima pengaruh dari orang lain dan patuh terhadap perintah atau tugas organisasi dalam hal ini adalah perusahaan terutama untuk mempertahankan hubungan dan untuk mendapatkan kepuasan.
3. Internalisasi, dimana individu merasakan nilai-nilai organisasi yang bermanfaat dan sesuai dengan nilai-nilai pribadinya

Greenberg dan Baron (2008:191) membagi komitmen organisasional menjadi tiga:

1. Komitmen *affektif*. Keinginanan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena adanya kesesuaian antara tujuan karyawan dengan tujuan organisasi. Komitmen afektif ini berkaitan dengan pendekatan *goal – congruence*
2. Komitmen *continuance*. Keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena karyawan tidak memiliki alternatif pekerjaan lain. Komitmen *continuance* ini berkaitan dengan pendekatan *side – bets*
3. Komitmen *normative*. Keinginan karyawan untuk bekerja pada suatu organisasi karena adanya tekanan dari orang lain sehingga keberadaannya dalam organisasi itu

merupakan suatu kewajiban atau keterpaksaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal (Ismail, 2006).

Budaya organisasi merupakan nilai nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota organisasi (Soedjono, 2005).

Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan,budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 1998, dalam Widodo, 2006).

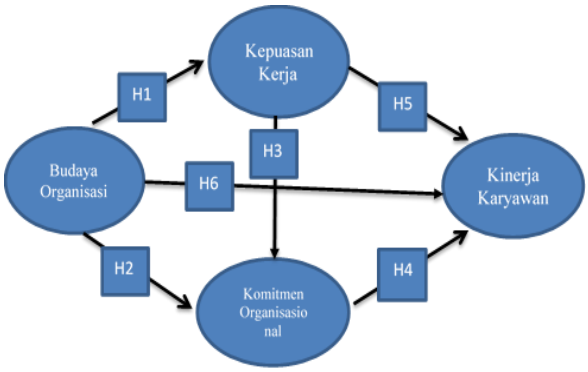
Apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2008).

Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut (Khan et al., 2010).

Menurut Mangkunegara (2000), Kinerja Karyawan memiliki beberapa Indikatornya sebagai berikut :

1. Kualitas: tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: tingkat penggunanaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja: tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja karyawan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

4. Model Penelitian



5. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Berdasarkan tingkat eksplanasinya (tingkat kejelasan) dapat digolongkan sebagai penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Populasi dalm penelitian ini adalah pegawai koperasi dan seluruh anggota koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya yang berjumlah 26 orang dan akan dijadikan sampel penelitian. Tekhnik pengambilan sampel dalam

penelitian ini adalah sampling jenuh dlam Sugiyono (2011:68) dimana sampel jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota polpulasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data ialah data primer dan data sekunder sedangakn teknik penentuan skor menggunakan skala Likert. Hasil analisis menggunakan Program Smartpls.

6. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada **Hasil uji validitas outer model pertama** nilai *Outer Loading (Convergent Validity*) terhadap butir-butir variabel penelitian menunjukkan terdapat sebelah (11) butir pertanyaan yang tidak valid valid atau tidak memiliki convergent validity, dengan rincian enam (6) butir dari pertanyaan Budaya Organisasi, satu dari butir Kepuasan Kerja serta masing-masing dua (2) butir dari pertanyaan Komitmen dan Kinerja Karyawan dan Discriminat validity model pertama menunjukkan enam (6) butir pertanyaan yang tidak valid (tidak mampu mengukur variabel latennya) karena nilai loadingnya lebih rendah dibandingkan dengan loading dengan variabel laten lainnya. Sedangkan Nilai AVE model pertama menunjukkan nilai *AVE* untuk variabel Budaya Organisasi dan Komitmen masih dibawah 0,5 atau tidak valid, (nilai minimal standar dalam *smartPLS*), sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja telah memenuhi standar minimal nilai AVE dan menunjukkan seluruh variabel penelitian telah mempunyai reliabilitas yang baik, karena mempunyai composite reliability lebih dari 0,7 dan alpha diatas 0,6

Pada **Hasil uji validitas outer model kedua** nilai *outer loading (convergent validity*) terhadap butir-butir variabel penelitian menunjukkan seluruh pertanyaan atas variabel penelitian terbukti valid. Untuk Budaya Organisasi terdapat tujuh butir yang valid, Kepuasan Kerja terdapat delapan butir valid, Komitmen terdapat empat butir valid, dan Kinerja terdapat sepuluh butir valid dan *Discriminant Validit* kedua menunjukkan masih terdapat satu (1) butir pertanyaan yang tidak valid (tidak mampu mengukur variabel latennya) karena nilai loadingnya lebih rendah dibandingkan dengan loading dengan variabel laten lainnya, yaitu butir x2.5, karena nilai loadingnya lebih tinggi ke variabel Komitmen (0.757254) dibandingkan dengan induknya (**0.690725).** Sedangakan Nilai AVE *Composite Reliability dan* Cronbachs Alpha menunjukkan seluruh variabel penelitian telah mempunyai reliabilitas yang baik, karena mempunyai composite reliability lebih dari 0,7 dan alpha diatas 0,6.

Pada **Hasil uji validitas outer model ketiga menunjukan** nilai *outer loading (convergent validity*) terhadap butir-butir variabel penelitian menunjukkan seluruh pertanyaan atas variabel penelitian terbukti valid. Untuk Budaya Organisasi terdapat tujuh butir yang valid, Kepuasan Kerja terdapat tujuh butir valid, Komitmen terdapat empat butir valid, dan Kinerja terdapat sepuluh butir valid dan *Discriminant Validity* menunjukkan seluruh butir-butir pertanyaan telah valid (mampu mengukur variabel latennya) karena nilai loadingnya lebih tertinggi dibandingkan dengan loading dengan variabel laten lainnya. Untuk proses selanjutnya di pengujian model struktural ketiga, butir ini dihilangkan. Sedangakan Nilai AVE *Composite Reliability dan* Cronbachs Alpha menunjukkan seluruh variabel penelitian telah mempunyai reliabilitas yang baik, karena mempunyai composite reliability lebih dari 0,7 dan alpha diatas 0,6

Pengujian Hipotesis dengan SEM PLS

Partial Least Square (PLS) menurut Wold merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. PLS sebagai teknik analisis data dengan software SmartPLS versi 2.0.M3 mempunyai keunggulan tersendiri diantaranya: data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk mengkonfirmasi teori, tetapi dapat juga

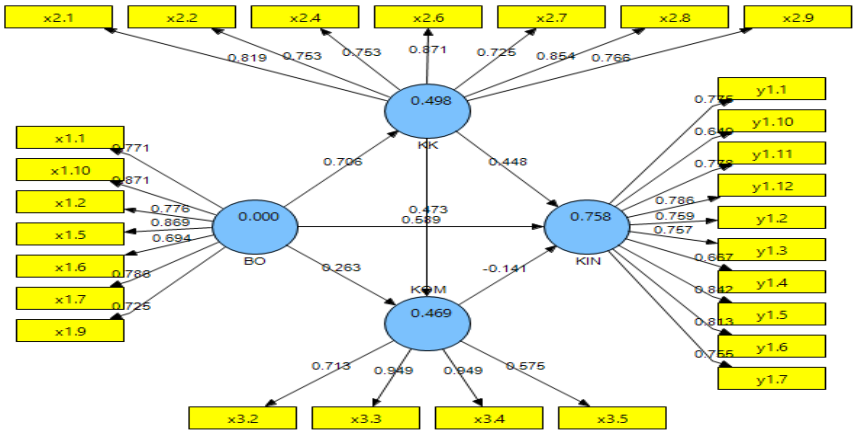
digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS dapat menganalisis sekaligus konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan indikator formatif dan hal ini tidak mungkin dijalankan dalam Struktural Equation Model (SEM) karena akan terjadi unidentified model. (Wiyono, 2011:402)

Pengujian inner model atau model struktural pada prinsipnya menguji pengaruh antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya baik eksogen maupun endogen. Dapat dikatakan juga untuk menguji hipotesis antara satu variabel laten dengan variabel laten lainnya. Pengujian dilakukan dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu: R^2 untuk variabel laten dependen yang dimodelkan mendapatkan pengaruh dari variabel laten independen dengan menggunakan ukuran *stone-geisser Q square test*, serta melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini di uji dengan menggunakan t-statistik yang diperoleh lewat prosedur *bootstrapping*. (Wiyono, 2011:402)

Hasil Path Koefisien dan T Statistik

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan setelah melalu tiga (3) tahap pengujian outer model (validitas dan reliabilitas). Model struktural ketiga telah memenuhi segala persyaratan outer model sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian inner model atau pengujian hipotesis pengaruh antar variabel. Dalam SEM PLS pengujian hipotesis (inner model) adalah menentukan pengaruh antar variabel yang ditandai arah anak panah dari variabel menuju variabel lain (bentuk bulat warna biru).

Path coefficients, merupakan nilai koefisen jalur atau besarnya pengaruh variabel laten. Pada model struktural PLS besar pengaruh (path coefficients) ini tertulis pada setiap anak panah dari satu variabel laten ke variabel laten yang lain. Misalnya gambar 5.4. Menunjukkan besar pengaruh BO ke KK sebesar 0,706, BO ke KOM 0,263, BO ke KIN 0,589 dan seterusnya. Semakin besar nilai path coefficient menunjukkan besar pengaruh semakin besar dan sebaliknya.



Gambar 5.4. Path Coefficients Model Struktural (Algoritma SmartPLS)
Sumber: Output smartPLS, 2016

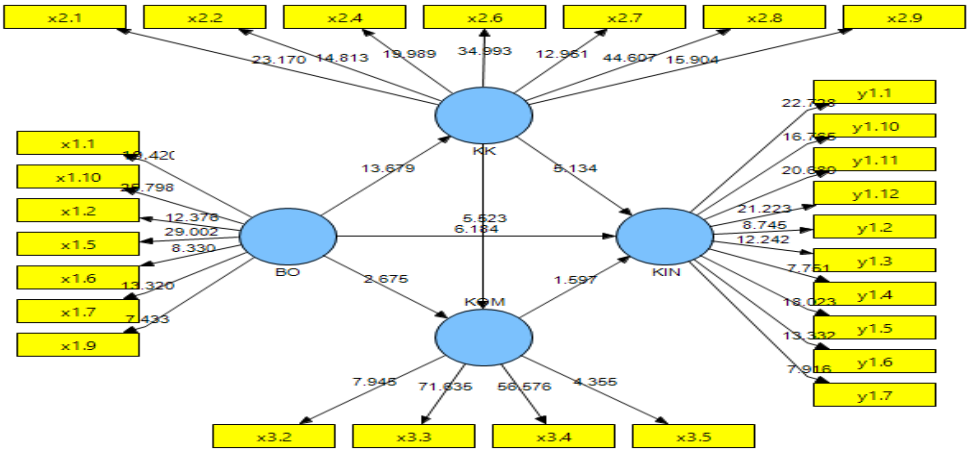
Nilai path coefficients seperti pada gambar 5.4 untuk lebih jelasnya disajikan kembali dalam bentuk tabel 5.36 dibawah ini.

Tabel 5.31. *Path Coefficients* Model Struktural Ketiga (Fit Model)

Variabel	Kepuasan Kerja	Komitmen	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	0.705525	0.263096	0.589316
Kepuasan Kerja		0.473088	0.448452
Komitmen			-0.141268

Sumber: Diolah dari Output smartPLS, 2016

Path Coefficients hanya menunjukkan besar pengaruh antar variabel dan belum memberikan bukti apakah pengaruh antar variabel tersebut signifikan atau tidak. Pengujian signifikan atau tidak signifikannya pengaruh antar variabel dalam PLS dilakukan dengan membandingkan nilai t statistik dengan t signifikansi 5% sebesar 1,96. (Chin, 1998 dan 2010), Hair. et.al (2011 dan 2012) dalam Latan dan Ghozali (2012). T hitung inner model struktural PLS diperoleh dengan metode bootstapping. Hasil kalkulasi t statistik terlihat pada gambar 5.6.



Gambar 5.5. Hasil t statistik dengan *Bootstrapping SmartPLS*
Sumber: Output smartPLS, 2016

Tabel 5.32. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values) Model Struktural Fit

Pengaruh Antar Variabel	Path Coefficient	T Statistics
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.821391	17.680881
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.705525	13.679316
Budaya Organisasi -> Komitmen	0.596872	11.13453
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.381619	4.381554
Kepuasan Kerja -> Komitmen	0.473088	5.523101
Komitmen -> Kinerja	-0.141268	1.596888

Sumber: Output smartPLS, 2016 (Lampiran)

R-Square

Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada variabel endogen (variabel yang dituju oleh anak panah). Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah) dalam Latan dan Ghozali (2012). Besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat diketahui melalui output R Square. Hasil ini merepresentasikan jumlah *variance* dari variabel laten yang dapat dijelaskan oleh model. Jadi untuk evaluasi model struktural, dapat dilakukan dimulai dari melihat hasil R-Square untuk setiap variabel endegon dalam model yang dihasilkan PLS.

Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Selanjutnya untuk mengetahui *goodness of fit (GoF)* model struktural dihitung dengan cara akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-Squares*, sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{0.621357} * 0.574953$$
$$= \sqrt{0.357251}$$
$$= 0{,}5977$$

Karena nilai *goodness of fit (GoF)* yang dihasilkan 0,5977 > 0,33 maka dapat disimpulkan bahwa *GoF* model termasuk dalam kategori moderat dalam memprediksikan model struktural yang dibentuk. Hasil R *Square* yang diperoleh dari model fit struktural adalah sebagai berikut:

Variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 7,2% selebihnya sebesar 92,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Hasil R-Square untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar 7,2 yang berarti termasuk dalam kategori lemah. (Wiyono, 2011:403)

Selanjutnya variabel Komitmen (Y2) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 25,57%, selebihnya sebesar 74,43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model. Terakhir variabel *OCB* (Y1) dipengaruhi oleh Kepemimpinan Transformasional (X) dan Kepuasan Kerja (Z) serta Komitmen (Y2) sebesar 30,49% selebihnya sebesar 69,51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Tabel 5.33. *R Square* Model Fit

Variabel Endogen	*R Square*	Variabel Eksogen
Kepuasan Kerja	0.497766	Budaya Organisasi
Komitmen	0.468662	Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
Kinerja Karyawan	0.75843	Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen

Sumber: Diolah dari Output *SmarPLS*, 2016

Pengaruh Antar Variabel

	Pengaruh antar Variabel	Path Koefisien	T Statistics	T signifikansi 0,05	Putusan
H1	Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.705525	13.679316	1,96	Signifikan
H2	Budaya Organisasi -> Komitmen	0.596872	11.13453	1,96	Signifikan
H3	Kepuasan Kerja -> Komitmen	0.473088	5.523101	1,96	Signifikan
H4	Komitmen -> Kinerja	-0.14129	1.596888	1,96	Tidak signifikan
H5	Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.381619	4.381554	1,96	Signifikan
H6	Budaya Organisasi -> Kinerja	0.821391	17.680881	1,96	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, 2016

Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 5.35. Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pengaruh Antar Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.70 (13.67)	-	-	Signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.47 (11.13)	-	-	signifikan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.82 (17.68)	-	-	Signifikan
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja-> Kinerja	-			signifikan
Budaya Organisasi -> Komitmen	0.60 (11.13)	-	-	Signifikan
Komitmen -> Kinerja	-0.14(1,59)	-	-	Tidak Signifikan

Pengaruh Antar Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total	Keterangan
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.82 (17.68)	-	-	Signifikan
Pengaruh Antar Variabel	**Langsung**	**Tidak Langsung**	**Total**	**Keterangan**
Budaya Organisasi -> Komitmen -> Kinerja	-			Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja -> Komitmen	0.47 (5.52)			Signifikan
Komitmen -> Kinerja	-0.14(1,59)			Tidak signifikan
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.47 (11.13)			Signifikan
Kepuasan Kerja -> Komitmen-> Kinerja	-			Tidak Signifikan

Sumber: Diolah dari hasil *SmartPLS*, 2016. (Diolah kembali dari Lampiran)

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z1)

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z1). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 13,67 > 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z1) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 70,55%. Dengan demikian hipotesis pertama diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungannya berbentuk positif, artinya jika Budaya Organisasi baik, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja, sebaliknya semakin tidak baik Budaya Organisasi, maka akan menurunkan Kepuasan Kerja. Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,6 -0,799 (Sugiono, 2013:215).

Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Komitmen Organisasional (Z2)

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z2). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 11,13 > 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z2) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 59,69%. Dengan demikian hipotesis kedua diterima kebenarannya.

Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin baik Budaya Organisasi (X) maka akan semakin tinggi pula Komitmen Organisasional (Z2), sebaliknya, jika Budaya Organisasi tidak baik maka komitmen organisasional juga akan menurun. Kekuatan pengaruh termasuk dalam kategori cukup kuat karena berada diantara 0,4 sampai 0,599 (Sugiono, 2013:215)

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z1) Terhadap Komitmen Organisasional (Z2)

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z1) terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z2). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 5,52 > 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Z2) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar

pengaruh 47,30%. Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori cukup kuat karena berada diantara 0,4 - 0,599 (Sugiono, 2013:215)

Pengaruh Komitmen Organisasional (Z2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasional (Z2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai nilai t hitung < t signifikansi 5%, yaitu: 1,59 < 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisional (Z2) terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh -14,13%. Koefisien arah hubungan berbentuk negatif, artinya semakin tinggi Komitmen Organisasional (Z2) maka akan Kinerja Karyawan Karyawan (Y) akan semakin menurun, sebaliknya jika Komitmen Organisasional rendah atau menurun, maka Kinerja Karyawan akan naik atau meningkat. Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat lemah karena berada diantara 0,0 - 0,199 (Sugiono, 2013:215)

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Kepuasan Kerja (Z1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 4,38 > 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z1) terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 38,16%. Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori lemah karena berada diantara 0,2 – 0,399 (Sugiono, 2013:215). Koefisioen arah hubungan berbentuk positif, artinya jika kepuasan kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja menurun atau rendah, Kinerja karyawan juga akan menurun atau rendah.

Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Pembuktian ada tidaknya pengaruh yang signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik hasil dari *bootstrapping* dengan t signifikansi 5%. Berdasarkan tabel 5.35, diketahui nilai nilai t hitung > t signifikansi 5%, yaitu: 17,68 > 1,96. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh (82,13%). Koefisien arah hubungan berbentuk positif, artinya semakin baik Budaya Organisasi (X) maka akan semakin baik juga Kinerja Karyawan (Y), dan sebaliknya. Kekuatan pengaruhnya berada dalam kategori sangat kuat karena berada diantara 0,80-0,999 (Sugiono, 2013:215).

7. Keterbatasan

Peneliti mengakui secara pribadi bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil ini merupakan penilaian sesaat ketika penelitian mengambil data dari responden, sehingga bisa terjadi perubahan setiap saat untuk situasi dan kondisi yang berbeda karena program-program pengembangan sumber daya manusia, adopsi nilai-nilai baru dalam budaya organisasi, perubahan kepuasan kerja, serta adanyanya dinamika tinggi atas variabel yang diteliti dan variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi yang selalu berubah seiring adanya perubahan lingkungan.
2. Kompleksitas untuk menilai dan Kinerja Karyawan belum tercakup dalam penelitian ini, sebab variabel

yang digunakan untuk memprediksinya hanya Budaya Organisasi yang teradopsi dan code of conduct dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasional sebagai prediktor padahal masih banyak variabel-variabel lain yang dapat menjadi prediktor yang lebih baik

8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil, analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya
4. Komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya
6. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi Primkoppol Polres Palangka Raya

Daftar Pustaka

Buku

Aaker, A. David. 2008. *Manajemen Ekuitas Merek*. Alih bahasa oleh Aris Ananda. Jakarta: Mitra Utama.

Aan Komariah dan Cepi Triatna. 2005. *Visionary Leadership*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Achmad Sobirin. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: YKPN

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), 35

Erlina, Sri Mulyani, 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, USU Press, Medan

Eugene McKenna dan Nic Beech. 2000. *How to built a corporate culture Penerbit: Harvard Business school Publishing*

Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall

Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

_____.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Salemba Empat

_____.1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BBPE, Yokyakarta

_____.2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Penerbit Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Harianja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Grassindo

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hogg, M. A., Vaughan, G. (2002). *Social Psychology*. London: Prentice Hall

Irefin, Peace and Mechanic, Mohammed Ali, (2014), Effect of Employee Commitment on Organizational Performance in Coca Cola Nigeria Limited Maiduguri, Borno State, *International Journal of Business, Humanities and Technology*, Vol.3 No.5; May 2013

John Suprihanto. 2001. *Penilaian kinerja dan pengembangan pegawai*. Yogyakarta: BPFE

Koesmono H, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur. Disertasi.* Universitas Airlangga, Surabaya.

Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Leon C. Megginson. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hal 97.

Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan*

Implikasi, Yogyakarta : Graha Ilmu hal 38.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.

MacIntosh, Eric W. and Doherty, Alison (2010), The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, ISSN 1450-2275 Issue 17 (2009)

Manetje dan Martin R. 2009. *Digital Cultures*. New York: Open University Press

Manullaog. M., Marihot. Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta Gajah Mada University Press

Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

McShane, Steven L., and Mary Ann Von Glinow, 2000, *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies, Inc., USA.

Moekijat. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung

Moreland Scott, Smith Ellen, and Sharma Suneeta. 2010. *World Population Prospects and Unmet Need for Family Planning. Futures Group One Thomas Circle, NW. Washington, DC 20005 United States of Americ*

Moynihan Lisa M.., Boswell Wendy R.., Boudreau , John W. (2000), The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance, *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, January 2012 Vol 3, No 9

Boon, Ooi Keng And Arumugam, Veeri. (2006), The Influence Of Corporate Culture On Organizational Commitment: Case Study Of Semiconductor Organizations In Malaysia, *Journal of Competitiveness*, 4-2011en_v3.indd

Pace, Wayne dan Faules, Don F. 2006. *Komunikasi Organisasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pushpakumari, M. D. (2008), The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis, *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.32, 2008

Reichers, A.E. & Schneider, B. 1990. *Organizational Climate and Culture 1th edition. Jossey-Bass. San Francisco*

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.

Roberth Mathis dan John H.Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat PT Salemba Emban Patria, hal 67.

Rose *et a*l., 1997. *Waterborne Cryptosporidiosis: Incidence, Outbreaks and Treatment Strategies. Dalam:* Dawn *et al.*, 2008. *Relative Importance of The Various Environmental Sources of Cryptosporidium oocysts in Three Watersheds*. The University of West Indies, Trinidad & Tobago: 24.

Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif* Edisi I. Penerbit Kappa-Sigma: Bandung.

Solihin, Ismail. 2006. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga

Sondang P Siagaan. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi, Yogyakarta.

Sri Diyah Utari, *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sumatera Utara*, (Tesis Ilmu Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan, 2010). Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : CV. Citra Media, 1997), hal 120 – 121

Steers, R. M., and Porter, L. W. 1991. *Motivation and work behavior*, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.

Umar Nimran. (1997). *Perilaku Organisasi*. Surabaya : CV. Citra Media.

Wiryanto, 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta : Grasindo

Yudha, Nurcahyanto, Widowati. 2011. "*Penerapan Budaya Organisasi".* Semanaran. Undip.

JURNAL

Akoh,C.C., Chang,S.W., Lee,G.C., and Shaw,J.F. 2007. *Enzymatic approach to biodiesel production*, J. Agric. Food Chem., 55, 8995–9005.

Crossman, A. and B. Abou - Zaki, 2003, *"Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", Journal of Managerial Psychology, Vol.18, No.4, pg. 368-376*

Ewcombe, Robert G. 1998. *Two-sided confidence intervals for the single proportion: comparison of seven methods. Statistics in Medicine, 17, 857872*

Gunlu, Ebru., Aksarayli, Mehmet., Sahin Perçin, Nilüfer. 2010. *Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol 22, Iss 5. pp 693 – 717*

Khan, shahzad. *Et al.* 2010. "*Determent of Customer Satisfaction in Fast Food Industry. International Journal of Management and Strategy. 3, 1-15*

Lee Kwik Yiing & Ahmad Kamarul bin Zaman. 2008. *The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behavior and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. Leadership & Organization Development Journal Vol. 30 No. 1, 2009 pp. 53-86*

MCKinnon, Jill L *et al.* 2003. *" Organization Culture: Associatin with commitment, Job Satisfaction, Propensity to Remain, and Information sharing in Taiwan. " International Journal of Business Studien Vol. 11 No. 1 June 2003, h 25-44*

Miller, H E, Katerberg, R., & Hulin, C. L. 1979 *Evaluation of the Mobley, Horner, and Hollingsworth model of employee turnover. Journal of Applied Psychology, 64, 509-517*

Ojo, Olu. 2009. "*Impact Assessment Of Corporate Culture On Employee Job Performance". Business Intelligence Journal. Vol. 2 No. 2, pg. 388-397*

Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Jurnal Manajemen dan kwirausahaan Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya*

WEBSAITE

www.kalteng.go.id