

## Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar

Rahayu Musfirah, Kustini Kustini, Daisy Marthina Rosyanti

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Rahayu.musfira@gmail.com, kustini.ma@upnjatim.ac.id,

daisymarthina27@gmail.com

### ABSTRACT

*The research findings show that honorary employees of the Takalar Regency Civil Service Police Unit have a low level of organizational commitment, which has a negative impact on organizational effectiveness. The main objective of this study is to investigate the mediating effect of job satisfaction on the relationship between organizational culture and employee organizational commitment at the Civil Service Police Unit Office in Takalar Regency. This study uses a quantitative research methodology and a case study approach, with a sample size of 96 respondents obtained through a saturated sampling technique. The research data were collected through an online survey questionnaire using a Likert scale, and then analyzed using Partial Least Squares. The results revealed that organizational culture does not have a statistically significant direct effect on employee organizational commitment. However, organizational culture is proven to have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to have a positive and significant effect on employee organizational commitment. In addition, the findings indicate that job satisfaction can function as an effective mediator, influencing the relationship between organizational culture and employee organizational commitment.*

**Keywords:** Organizational culture; Job satisfaction; organizational commitment

### ABSTRAK

Temuan penelitian menunjukkan pegawai honorer Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah, yang berdampak negatif pada efektivitas organisasi. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menyelidiki efek mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan di Kantor Unit Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif dan pendekatan studi kasus, dengan ukuran sampel 96 responden yang diperoleh melalui teknik sampling jenuh. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner survei *online* menggunakan skala Likert, dan selanjutnya dianalisis menggunakan Partial Least Squares. Hasilnya mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki efek langsung yang signifikan secara statistik terhadap komitmen organisasi karyawan. Namun, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja terbukti memiliki efek positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator yang efektif, mempengaruhi hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional

## PENDAHULUAN

Sumber daya adalah elemen penting dalam lingkungan organisasi karena memiliki kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga dalam proses organisasi diperlukan suatu manajemen untuk memaksimalkan keterampilan, bakat, dan kemampuan pegawai. Penelitian yang ada menunjukkan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau pemerintah Tidak hanya bergantung pada teknologi modern dan infrastruktur yang ada, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut Letsoin dan Padang (2023). Sumber daya manusia adalah faktor pendorong utama dalam sebuah organisasi, dan kemampuan optimal mereka siap untuk memberikan kontribusi substansial terhadap realisasi kualitas dan produktivitas yang tinggi (Batugal dan Tindowen, 2019).

Luthans dalam Triyanto dan Jaenab (2020) Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi atau pemerintah tidak hanya bergantung pada kemajuan teknologi terkini, peralatan, dan infrastruktur, tetapi juga sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang melaksanakan tugas-tugas tersebut. Dengan kata lain, orang-orang yang menjalankan pekerjaan memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan institusi, di luar ketersediaan alat dan sumber daya modern. Tenaga kerja merupakan faktor pendorong utama dalam sebuah organisasi, dan memanfaatkan kemampuan mereka dapat secara signifikan meningkatkan kualitas serta produktivitas. Komitmen organisasi, perilaku kerja yang telah banyak diteliti baik di sektor komersial maupun publik, memungkinkan karyawan yang terlibat untuk lebih efektif mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjangnya. Sayangnya, tidak semua organisasi memiliki karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi, seperti yang terjadi di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar.

Satuan Polisi Pamong Praja, atau disingkat Satpol-PP, merupakan bagian dari pemerintah daerah yang memiliki tanggung jawab untuk membantu kepala daerah dalam melaksanakan peraturan daerah. Unit ini bertugas menjaga ketertiban umum dan menciptakan suasana aman bagi masyarakat. Dengan kata lain, Satpol-PP berfungsi sebagai penegak aturan dan pemelihara stabilitas di tingkat lokal, mendukung kepemimpinan kepala daerah dalam menciptakan lingkungan yang tertib dan aman bagi warganya. Saat ini instansi memiliki komposisi pegawai yang terdiri dari pegawai ASN sebanyak 57 pegawai dan Non ASN sebanyak 109 pegawai yang terbagi dalam beberapa bidang. Berdasarkan observasi dan wawancara singkat yang telah dilakukan dengan salah satu kepala bidang yang ada, ditemukan beberapa permasalahan diantaranya beberapa pegawai dapat dikatakan kurang patuh terhadap aturan yang ada, misalnya lebih mengutamakan kepentingan pribadi dan meninggalkan pekerjaan lebih awal dari jadwal.

Fungsi dan tugas Satuan Polisi Pamong Praja pada hakikatnya tidak terlepas dari sifat "Kepamongan" yang berarti menggambarkan sifat mengasuh, mendidik, serta mengurus masyarakat. Tetapi pada kenyataannya, hal ini bertolak belakang dengan keadaan yang terjadi di lapangan. Dimana beberapa anggota Satpol PP dinilai bertindak secara arogan ketika melakukan penggusuran warung makan yang ada di sekitar alun-alun Makkatang Daeng Sibali sebab Pemilik warung tidak mendapat surat pemberitahuan terlebih dahulu sebelum adanya penggusuran, sehingga hal itu yang menjadikan pemilik warung tidak terima dan merasa dirugikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh salah satu pemilik warung yang tergusur seperti yang ada pada berita *mediapatriot.co.id*. sebagai berikut :

*"Saya merasa dirugikan, bangunan saya baru beberapa hari selesai di kerja tiba tiba pagi ini saya datang sudah hancur ternyata di buka paksa oleh Satpol PP, kami di izinkan, kami bayar tapi kok tiba tiba seperti ini, kami pertanyakan perintah siapa yang bongkar katanya Kasat kami. Kami pemilik warung makan, akan melaporkan aksi brutal yang dilakukan Satpol-PP, ke aparat penegak hukum (polres takalar) terkait pengrusakan warungnya".*

Sumber : <https://www.mediapatriot.co.id/2024/03/18/pelaku-umkm-di-takalar-tidak-terima-satpol-pp-bongkar-warung-makan-berita-mpi/> (diakses pada 9 Juli 2024).

Terdapat permasalahan dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai salah satunya terkait dengan ketepatan pemberian gaji pegawai. Pada umumnya gaji dibayarkan secara tetap setiap bulan, tetapi pada pemberian gaji pegawai honorer atau Non ASN Satpol PP Kabupaten Takalar terjadi keterlambatan pembayaran sampai 2 bulan kerja. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan salah satu pegawai dalam berita *diswaysulsel.com* sebagai berikut :

*"Dalam hitungan hari, kita akan memasuki Bulan April, namun seiring waktu berjalan, honor kami belum terbayarkan sehingga kadang kami kesulitan mendapatkan uang bensin untuk ke kantor menjalankan tugas. Honor kami sekitar Rp 750 Ribu per bulan, kami bertahan dengan gaji senilai itu, karena kami mencintai korps ini".*

Sumber : <https://diswaysulsel.com/miris-honor-satpol-pp-dan-damkar-takalar-tiga-bulan-belum-dibayar/> (diakses pada 9 Juli 2024).

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang meneliti hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional, namun masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Diantaranya penelitian yang telah dilakukan Gunawan dan Ardana (2020) dan Posumah et al. (2023). Selanjutnya penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Nur dan Dinsar (2022) dan Adha Syarifuddin dan N (2019). Adapun Penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional telah dilakukan oleh Sumardana Pratama et al. (2020) dan Hidayanto dan Kurniawan (2022).

Berbekal pada *research gap* dan fenomena yang telah terjadi pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional pegawai yang ada tergolong rendah. Disamping itu penelitian terkait dengan komitmen organisasional banyak yang hanya berfokus pada sektor bisnis saja sehingga jarang adanya penelitian yang dilakukan pada sektor publik, oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasional Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar”.

## METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yang dilakukan difokuskan pada pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Sampel penelitian ini berjumlah 109 orang pegawai non-ASN dari Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar, dengan menggunakan metode sampling jenuh karena jumlah populasi yang terbatas. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan menggunakan skala Likert. Meskipun semua responden telah mengisi kuesioner, namun terdapat 13 responden yang tidak lengkap sehingga tidak dapat dianalisis. Data primer yang dikumpulkan dan diolah oleh peneliti dilengkapi dengan data sekunder dari jurnal-jurnal terkait.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. *Outer Loading*.

Hasil pengujian pertama dengan PLS ini menghasilkan *outer loading* sebagai berikut :

**Tabel 1. Tabel *Outer Loading***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1.1 <- X1. BUDAYA ORGANISASI	0.850	0.844	0.061	13.915	0.000
X1.2 <- X1. BUDAYA ORGANISASI	0.927	0.926	0.027	34.024	0.000
X1.3 <- X1. BUDAYA ORGANISASI	0.903	0.903	0.027	33.307	0.000
Y1.1 <- Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.981	0.980	0.008	129.893	0.000

Y1.2 <- Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.959	0.958	0.022	43.820	0.000
Y1.3 <- Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.968	0.966	0.019	49.657	0.000
Z1.1 <- Z1. KEPUASAN KERJA	0.908	0.904	0.030	30.476	0.000
Z1.2 <- Z1. KEPUASAN KERJA	0.941	0.940	0.016	57.365	0.000
Z1.3 <- Z1. KEPUASAN KERJA	0.929	0.925	0.030	31.220	0.000
Z1.4 <- Z1. KEPUASAN KERJA	0.954	0.952	0.016	60.501	0.000

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Berdasarkan pada tabel *outer loading* di atas, *Loading Factor* (muatan faktor) Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki factor loading > 0,5 dan nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96. Dengan demikian, hasil pengujian seluruh indikator telah memenuhi *Convergent validity* menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentukan indikator.

## 2. Validitas Diskriminan

*Cross-loading* menunjukkan validitas diskriminatif dari indikator refleksif. Cara lain untuk menentukan validitas diskriminan adalah dengan membandingkan rata-rata akar kuadrat dari varians yang diekstraksi (AVE) setiap variabel dengan koefisien korelasi antar variabel. Model mempunyai validitas diskriminan yang baik jika akar AVE setiap variabel lebih besar dibandingkan korelasi antar komponen (Ghozali, 2008). Jika nilai akar AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel lain, maka hasil ini menunjukkan validitas diskriminan tinggi.

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

	Average variance extracted (AVE)
<b>X1. Budaya Organisasi</b>	0.906
<b>Y1. Komitmen Organisasional</b>	0.961

Z1. Kepuasan Kerja

0.880

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Model pengukuran selanjutnya adalah nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang merepresentasikan besar kecilnya varians indikator yang terdapat di dalam variabel laten. Nilai konvergen AVE lebih besar dari 0,5 berarti variabel laten mempunyai validitas yang baik. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap konstruk (variabel) mengungkapkan variabel indikator yang reflektif. Model yang baik diperlukan jika nilai AVE setiap konstruk melebihi 0,5. Hasil uji AVE untuk Komitmen Organisasi (Y) sebesar 0,961, Budaya Organisasi (X) sebesar 0,906, dan Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,880. Ketiga variabel tersebut mempunyai nilai yang lebih besar dari 0,5 sehingga menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas yang baik.

### 3. *Composite Reliability*

Keandalan Komposit adalah indeks yang menunjukkan seberapa andal suatu alat ukur. Jika suatu alat digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat tersebut dianggap dapat diandalkan. Dengan kata lain, ketergantungan menunjukkan konsistensi alat ukur untuk fenomena yang sama. Tabel berikut menunjukkan hasil lengkapnya.

**Tabel 3. *Composite Reliability***

	<b>Composite reliability (rho_a)</b>
<b>X1. Budaya Organisasi</b>	0.949
<b>Y1. Komitmen Organisasional</b>	0.980
<b>Z1. Kepuasan Kerja</b>	0.955

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Nilai reliabilitas komposit mengukur reliabilitas konstruk. Konstruk yang dapat diandalkan adalah konstruk yang memiliki skor reliabilitas gabungan lebih dari 0,70, yang menunjukkan konsistensi dalam mengukur variabel tersembunyi. Temuan uji *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi sebesar 0,980, Kepuasan Kerja sebesar 0,955, dan Budaya Organisasi sebesar 0,949. Ketiga variabel dalam penelitian ini mempunyai skor *Composite Reliability* lebih dari 0,70 yang menunjukkan reliabilitasnya.

Tabel 4. Latent Variable Correlations

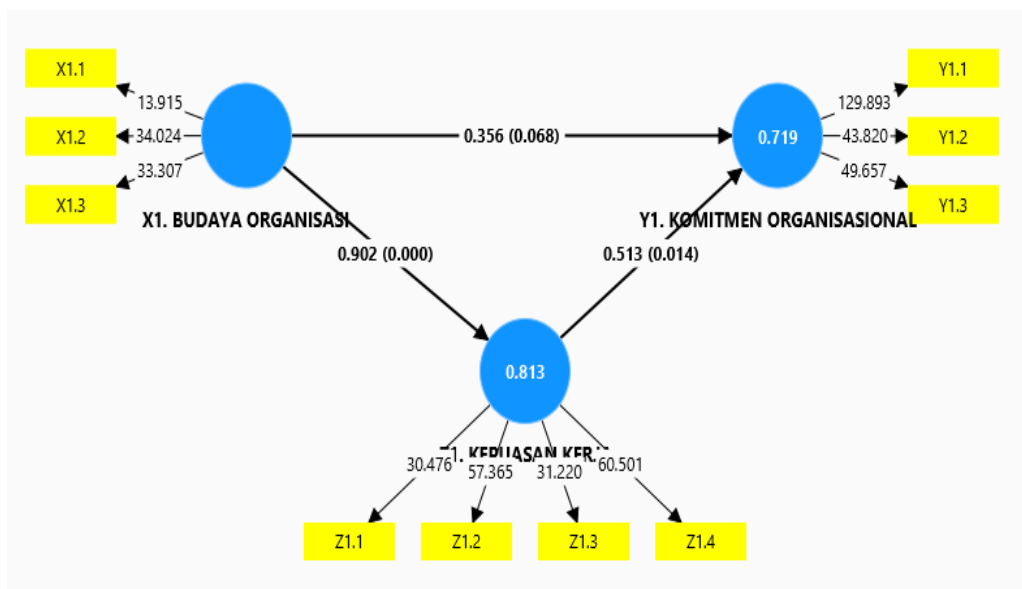
	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasional	Kepuasan Kerja
X1. Budaya Organisasi	1.000	0.877	0.943
Y1. Komitmen Organisasional	0.877	1.000	0.904
Z1. Kepuasan Kerja	0.943	0.904	1.000

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Dalam PLS, keterkaitan antar variabel atau konstruk dapat dikorelasikan, baik itu variabel eksogen dan endogen maupun variabel eksogen dan endogen, sebagaimana tergambar pada tabel korelasi variabel laten di atas. Hubungan antar variabel mempunyai nilai korelasi maksimal satu; semakin dekat nilainya dengan satu, semakin kuat korelasinya.

Berdasarkan tabel korelasi variabel laten di atas, rata-rata nilai korelasi kedua variabel mendekati. Ukuran Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja mempunyai nilai korelasi paling tinggi yaitu 0,943. Artinya diantara faktor-faktor yang ada dalam model penelitian, hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja lebih kuat dibandingkan hubungan antara variabel lainnya.

Gambar 1. Inner Model



Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Gambar keluaran PLS di atas menunjukkan bahwa nilai faktor loading masing-masing indikator berada di antara tanda panah antar variabel, dengan indikator yang nilai *cut off*-nya paling rendah adalah 0,5. Dapat dikatakan bahwa keabsahannya telah ditetapkan. Jika nilai pemuatan faktor kurang dari batas yang ditentukan, maka harus dihapus untuk memastikan validitasnya. Yang mana yang bagus; Anda juga dapat melihat besarnya koefisien jalur di atas garis panah yang menghubungkan variabel eksogen dan endogen. Selain itu, Anda juga bisa mengamati besarnya R-Square yang berada tepat di dalam lingkaran variabel endogen.

Model struktural diuji dengan menggunakan nilai R-Square yang dikenal dengan uji *Goodness-Fit Model*. Nilai R-squared pada persamaan antar variabel laten menunjukkan bahwa *inner model sedang* diuji. Angka  $R^2$  menunjukkan sejauh mana variabel eksogen model dapat menjelaskan variabel endogen.

**Tabel 5. Tabel R-Square**

	R-square
<b>Y1. Komitmen Organisasional</b>	0.823
<b>Z1. Kepuasan Kerja</b>	0.889

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Pada model penelitian ini terdapat dua *R-Square* antara lain :

Nilai  $R^2$  Kepuasan Kerja = 0,889 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena atau masalah Kepuasan Kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas sebesar 88,9% Sedangkan sisanya sebesar 11,1% dijelaskan oleh variabel lain (selain Budaya Organisasi) diluar penelitian ini.

Kemudian berikutnya nilai  $R^2$  Komitmen Organisasional = 0,823 hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Komitmen Organisasional yang dipengaruhi oleh variabel bebas Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan varian sebesar 82% sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain (selain Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) diluar penelitian ini.

Selain diketahui nilai  $R^2$ , Goodness of Fit suatu model penelitian ditentukan oleh besarnya relevansi prediktif  $Q^2$  atau Q-Square untuk model struktural, yang mengukur kualitas nilai observasi dan parameter estimasi model. Angka Q-kuadrat yang lebih besar dari nol menunjukkan bahwa model tersebut relevan secara prediktif, sedangkan nilai Q-kuadrat yang lebih kecil dari nol menunjukkan bahwa model tersebut tidak relevan. Perhitungan Q-square dilakukan dengan menggunakan rumus :

$Q^2 = 1 - (1 - R_{1^2}) (1 - R_{2^2}) \dots (1 - R_{p^2})$  dimana  $R_{1^2}, R_{2^2} \dots R_{p^2}$  adalah *R-square* dengan variabel endogen dalam model persamaan. Besaran  $Q^2$  memiliki nilai dengan rentang  $0 < Q^2 < 1$ , dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran  $Q^2$  ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Pada penelitian ini besarnya nilai Q adalah sebesar :

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,889) \times (1 - 0,823) = 0,980$$

Dari hasil perhitungan Q dengan hasil 0,980, maka dapat disimpulkan model penelitian dapat dikatakan memenuhi *predictive relevance*.

## Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dapat dilihat hasil koefisien dan nilai T-statistic dari inner model pada tabel berikut ini.

**Tabel 6. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P- Values)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1. BUDAYA ORGANISASI -> Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.356	0.366	0.195	1.827	0.068
Z1. KEPUASAN KERJA -> Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.513	0.500	0.208	2.468	0.014
X1. BUDAYA ORGANISASI -> Z1. KEPUASAN KERJA	0.902	0.899	0.033	27.647	0.000

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

Dari tabel di atas diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan :

- H1. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar **tidak dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,356, dan nilai *T-Statistic* sebesar  $1,827 < 1,96$  (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Values* sebesar 0,068 (lebih besar dari 0,05), maka dapat dikatakan **Non Signifikan (Positif)**.
- H2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,513 dan nilai *T-Statistic* sebesar  $2,468 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Values* sebesar 0,014 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**.
- H3. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,902, dan nilai *T-Statistic* sebesar  $27,647 > 1,96$  (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Values* sebesar 0,000

(lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**.

Sedangkan untuk hipotesis tentang peran mediasi (*Intervening*) bisa dilihat pada tabel *Spesific Indirect Effect* berikut ini :

**Tabel 7. *Specific Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values, P- Values)***

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1. BUDAYA ORGANISASI -> Z1. KEPUASAN KERJA -> Y1. KOMITMEN ORGANISASIONAL	0.463	0.450	0.191	2.422	0.015

Sumber: Hasil Olah Data Penulis, 2024

- H4. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar **dapat diterima**, dengan *path coefficients* sebesar 0,463 dan nilai *T-Statistic* sebesar 2,422 > 1,96 (dari nilai tabel  $Z\alpha = 0,05$ ) atau *P-Values* sebesar 0,015 (lebih kecil dari 0,05), maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**.

## Pembahasan

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempengaruhi Komitmen Organisasional Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Penelitian ini bertentangan dengan temuan Triyanto dan Jaenab (2020), Zebua (2023), dan Jannah (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen. Semakin kuat budayanya, semakin banyak anggota yang menerima dan berkomitmen terhadap nilai-nilainya. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin besar komitmen organisasi; Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi, personel harus memberikan perhatian khusus terhadap budaya organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan karena kemungkinan adanya komunikasi yang kurang efektif dari *leader* mengenai nilai-nilai organisasi yang harus ditanamkan setiap pegawai dalam bertindak sehingga penerapan nilai-nilai tersebut mungkin tidak dipahami atau diinternalisasi dengan baik oleh pegawai. . Nilai-nilai yang ada pada Satpol PP Kabupaten Takalar mencakup nilai akkareso tojeng-tojeng (*professional*), Assamaturu (gotong royong), sipammaling malingi (sinergitas), sipakatau (berperikemanusiaan), sipakainga' (saling mengingatkan), sipakalabbiri' (saling menghargai), siri' na pacce (Integritas), dan toddopuli (inovatif). Sebagaimana dalam Nasir et al. (2021) budaya organisasi berfungsi sebagai inti dari organisasi

karena disana terdapat filosofi, misi dan visi organisasi yang jika diinternalisasikan oleh semua anggota organisasi akan menjadi kekuatan bagi organisasi tersebut untuk bersaing atau berkompetensi.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fitriani et al. (2023), Sulaimiah dan Haerani (2023), Isnanto dan Indrawati (2020) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa apabila ada perubahan pada budaya organisasi maka akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja. *Outer Loading* terbesar yaitu pada indikator pelaksanaan nilai-nilai. Artinya pada variabel budaya organisasi indikator pelaksanaan nilai-nilai memiliki dampak yang terbesar atau sangat berpengaruh. Artinya ketika nilai-nilai yang dianut oleh organisasi diterapkan dengan baik maka pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Seperti halnya pada pelaksanaan kegiatan penggusuran lapak yang melanggar dimana pegawai dituntut untuk bertindak sesuai dengan nilai melayani, melindungi, serta mengayomi masyarakat, apabila kegiatan tersebut berjalan tanpa terjadinya konflik, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berarti bahwa pegawai yang nyaman mengambil keputusan sesuai dengan nilai-nilai yang ada diorganisasi akan membuat penerapan budaya organisasi menjadi lebih baik sehingga pegawai akan merasa puas terhadap kerjanya. Sebaliknya jika pegawai tidak menerapkan nilai-nilai sesuai yang ditanamkan organisasi, maka kepuasan kerja pegawai juga akan dan menurun yang akan mengakibatkan para pegawai akan merasa kecewa dengan apa yang mereka lakukan (Kurniawan, 2018). Selain itu dalam Harahap & Nasution (2023) menyatakan bahwa kenyamanan pegawai dalam menjalankan dan mengikuti budaya organisasi yang ada dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya akan menimbulkan kepuasan pegawai dalam bekerja.

## **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ellys dan Ie (2020), Fitrianto (2021), Hidayat (2018). dengan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula rasa berkomitmen pada organisasi. *Outer Loading* terbesar yaitu pada indikator kepuasan terhadap rekan kerja. Artinya pada variabel kepuasan kerja indikator kepuasan terhadap rekan kerja memiliki dampak yang terbesar atau sangat berpengaruh. Apabila pegawai merasa puas dengan rekan kerjanya dan bisa melakukan kerja sama dalam menyelesaikan tugasnya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap

organisasinya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Haider et al. (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan dengan rekan kerja meningkatkan kebermaknaan psikologis dan komitmen seseorang di tempat kerja. Rekan kerja yang puas satu sama lain cenderung mengembangkan interaksi positif. Akibatnya, kemungkinan mereka akan merasakan kesejahteraan psikologis yang lebih. Sehingga dapat diartikan semakin pegawai merasa puas dengan rekan kerjanya maka kondisi ini akan meningkatkan komitmen organisasi.

## **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diperoleh hasil yang menyatakan variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Noviyanti dan Sundari (2021), Sulaiman Nst et al. (2022), Dungphamthi et al. (2021), Heriyanti dan Zayanti (2020), Sulaimiah dan Haerani (2023), Tarjono (2019) dengan hasil penelitian Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pegawai. Sehingga artinya hipotesis mengenai Kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap komitmen organisasional maka dapat diterima. Hal ini berarti bahwa dengan menerapkan nilai-nilai organisasi dengan baik dan pegawai merasakan puas terhadap pekerjaannya maka semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasinya. Semakin baik penerapan budaya organisasi yang ada maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akan berdampak positif terhadap komitmen yang dimiliki pegawai kepada organisasinya (Senjaya & Anindita, 2020).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan PLS untuk menguji pengaruh variabel Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar maka dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki kontribusi terhadap komitmen organisasional pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Budaya Organisasi memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar dimana salah satu hal yang menunjukkan budaya organisasi diterapkan dengan baik yaitu pegawai yang bekerja sesuai dengan aturan dan nilai yang sudah ditetapkan maka kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan tercapai. Kepuasan Kerja memiliki kontribusi meningkatkan komitmen yang dimiliki pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar. Kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi yang baik,

kepuasan yang tinggi mereka akan lebih rajin, mengurangi absensi, serta cenderung loyal terhadap organisasinya sehingga akan meningkatkan efektivitas instansi.

Oleh karena itu diharapkan instansi dapat membuat sosialisasi untuk menekankan bahwa pentingnya bertindak dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai yang ditanamkan organisasi. Pegawai juga diharapkan secara aktif mengikuti kegiatan yang telah disediakan dengan mengikuti keseluruhan rangkaian kegiatan, memahami materi yang dipaparkan serta mampu mengimplementasikan dengan tepat di lapangan. Dalam hal meningkatkan kepuasan kerja yaitu dengan memperhatikan kepuasan pegawai terhadap rekan kerjanya, dengan memperhatikan kerja sama dan komunikasi antar pegawai, yaitu dengan mengadakan kegiatan yang dapat menumbuhkan jiwa kebersamaan dan kesolidaritasan antar pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Syarifuddin, I., & N, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di Bidang Pelayanan Depan Dpmpstp Kota Makassar. *Journal Of Communication Sciences (Jcos)*, 1(2), 121–131.
- Anjani, I., Hasanah, K., Citaningtyas, D., & Kadi, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol Pp Kabupaten Madiun)*.
- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder The Effect Of Organizational Culture And Work Life Quality On Organizational Commitments In Sonder District Office. *Trang..... 4524 Jurnal Emba*, 7(4), 4524–4533.
- Batugal, M. L. C., & Tindowen, D. J. C. (2019). Influence Of Organizational Culture On Teachers' Organizational Commitment And Job Satisfaction: The Case Of Catholic Higher Education Institutions In The Philippines. *Universal Journal Of Educational Research*, 7(11), 2432–2443. <https://doi.org/10.13189/Ujer.2019.071121>
- Dewi, E. F., & Kustini, K. (2022). Motivasi Kerja Memediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(2), 572. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.460>
- Dung Pham Thi, T., Tin Ngo, A., Tien Duong, N., & Kien Pham, V. (2021). The Influence Of Organizational Culture On Employees' Satisfaction And Commitment In Smes: A Case Study In Vietnam. *Journal Of Asian Finance*, 8(5), 1031–1038. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1031>
- Dwi Pratiwi, J. (2020). Dampak Gaji Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Cipta Mandiri Agung Jaya) Impact Of Salary And Leadership Style On Employee Job Satisfaction (Case Study At Pt

- Cipta Mandiri Agung Jaya). *Jurnal Ilmiah Bisma Cendekia*, 1(1), 1–6.  
<https://doi.org/10.56473/Bisma>
- 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>
- Erdi, H., Bambang, R., & Kulsum, U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.  
<https://doi.org/10.17358/Jabm.8.2.565>
- Fahrani, N. S. (2020). Analisis Keberadaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil Dalam Perspektif Manajemen Asn. *Civil Service*, 14(2), 1–10.
- Fahrin Sapar, J., & Pancasetia, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).  
<https://doi.org/10.35130/Jrimk>
- Fitriani, I., Ridjal, S., & Hasmin, E. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Prov. Sulsel. *Movere Journal*, 5(2), 131–146. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Fitrianto, R. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Melawi*.
- George, Jennifer. M., & Jones, Gareth. J. (2012). *Understanding And Managing Organizational Behavior*. *Understanding And Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). Job Satisfaction Among Academic Employees In Private And Public Sector Universities At Addis Ababa, Ethiopia: A Comparative Analysis. *Cogent Social Sciences*, 9(1).  
<https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2196105>
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858.  
<https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I05.P11>
- Haider, S., Jabeen, S., & Ahmad, J. (2018). Moderated Mediation Between Work Life Balance And Employee Job Performance: The Role Of Psychological Wellbeing And Satisfaction With Coworkers. *Revista De Psicologia Del Trabajo Y De Las Organizaciones*, 34(1), 29–37. <https://doi.org/10.5093/Jwop2018a4>
- Harahap, F. A., & Nasution, A. E. (2023). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Perkebunan Nusantara Ii

(Persero) Medan. *Jesya*, 6(2), 2317–2330.  
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i2.1259>

Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277.  
<https://doi.org/10.36778/Jesya.V4i1.319>

Hidayanto, N. R., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Motivasi Ekstrinsik, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 731–739.

Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Maret*, 11(1), 51–66.  
<https://doi.org/10.25105/Jmpj.V10i1.2516>

Isnanto, T., & Indrawati, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Jurnal Mitra Manajemen (Jmm Online). *Taufik Isnanto*, 1(2), 789–803.

Jahan, I., Huynh, T., & Mass, G. (2022). The Influence Of Organisational Culture On Employee Commitment: An Empirical Study On Civil Service Officials In Bangladesh. *South Asian Journal Of Human Resources Management*, 9(2), 271–300. <https://doi.org/10.1177/23220937221113994>

Jannah, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt.Pg Rajawali I Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2).

Khotimah, S., Jayusman, H., & Purwani, W. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Pangkalan Bun Kotawaringin Barat)* (Vol. 11, Issue 1).

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th Ed.). Salemba Empat.

Kurniawan, F. (2018). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.

Letsoin, E., & Padang, S. N. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Mimika). *Ekonomi, Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 164–174.

Manda, D., Alfian, R., Baharuddin, A., Supiati, & Hafidah, A. (2020). *Kinerja Aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar*.  
<https://doi.org/10.56338/ljhess.V5i4.4233>

- Meutia, I. K., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (Jrmb) Fakultas Ekonomi Uniat*, 4(1), 119–126.
- Muhamad, S., Irumba, A., & Bakaaki, P. (2023). *Organizational Culture, Job Satisfaction And Organizational Commitment In Renewable Energy Industry*. <https://www.researchgate.net/publication/376650821>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nanda Pradita, B., & Anugerah Izzati, U. (2019). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bagian Teknik Pt X Di Surabaya*.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18, 71–83.
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, R. A., Marlana, N., Lukitaningtias, F., Zilawati, Wardhana, A., Siregar, P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)* (Hartini, Ed.; Vol. 7). Media Sains Indonesia.
- Noviyanti, K., & Sundari, O. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen*, 11(02), 109–124.
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Organizational Culture And Work Environment On Job Satisfaction. *Economos :Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect Of Motivation, Leadership, And Organizational Culture On Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Planer, D. G. (2019). The Relationship Between Organizational Commitment And Organizational Citizenship Behaviors In The Public And Private Sectors. *Sustainability (Switzerland)*, 11(22). <https://doi.org/10.3390/su11226395>
- Posumah, M. M., Dotulong, L. O. H., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort And Convention Analysis Of The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Organizational Commitment At Mercure Manado Tateli Resort And Convention. In *Jurnal Emba*.

- Rehulina, M. E. (2019). *Analisis Komitmen Organisasional Pada Pt. Asato Nadalan Di Kecamatan Tualang Kabupaten Siak*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Sirait & Febriella, Eds.). Salemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Pegawai: Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. <https://www.researchgate.net/publication/371139163>
- Sari, L., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness Dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 2). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Senjaya, V., & Anindita, R. (2020). The Role Of Transformational Leadership And Organizational Culture Towards Organizational ... 767 Jam 18, 4 Indexed In Google Scholar The Role Of Transformational Leadership And Organizational Culture Towards Organizational Commitment Through Job Satisfaction Among Mining Industry Employees. *Journal Of Applied Management (Jam)*, 18(4). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2020.018.04.15>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyruroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Siwi, A. G., Tewel, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Emba*, 8(1), 617–626.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sulaiman Nst, A., Cabang Sucofindo Cabang Jambi, K. P., & Magister Manajemen Feb Universitas Jambi, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Di Pt. Sucofindo (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(04).
- Sulaimiah, & Haerani, R. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasional Di Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Menang Lombok Barat Kata Kunci. *Jiip (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(5), 3308–3314. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Sumardana Pratama, O., Mega, K., & Septiani, D. (2020). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. *Jsmb*, 7(2), 161–168. <http://journal.trunojoyo.ac.id/jsmb>

- Suprabowo, T., & Muktar, W. M. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 403–418.
- Tarjono. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediating. *Ekonomak*, 5(3).
- Triyanto, A., & Jaenab. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat. In *Terakreditasi Nasional Jim Upb* (Vol. 8, Issue 2). [Http://Ejournal.Upbatam.Ac.Id/Index.Php/Jim](http://Ejournal.Upbatam.Ac.Id/Index.Php/Jim)
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1), 344. [Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I01.P18](https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I01.P18)
- Valencia, L., Suyanto, & Ie, M. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Perusahaan Swasta Di Tanjung Pandan*.
- Wibawa, I. Wayan S., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pt. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Yavuz, M. (2010). The Effects Of Teachers' Perception Of Organizational Justice And Culture On Organizational Commitment. *African Journal Of Business Management*, 4(5), 695–701. [Http://Www.Academicjournals.Org/Ajbm](http://Www.Academicjournals.Org/Ajbm)
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.
- Zebua, D. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interveningnya. In *Jci Jurnal Cakrawala Ilmiah* (Vol. 2, Issue 11). [Http://Bajangjournal.Com/Index.Php/Jci](http://Bajangjournal.Com/Index.Php/Jci)