

**PENGARUH BUDAYA KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KOMITMEN INDIVIDUAL SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA  
KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN  
MALAHAYATI**

**HERI AFRIADI<sup>1</sup>, ABDUL RAHMAN LUBIS<sup>2</sup>, HAFASNUDDIN<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

<sup>2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

***ABSTRACT***

*The purpose of this research is to analyze employee performance of The Fair of The Office and Port Authority of Malahayati. This study uses work culture variables, work motivation and remuneration to analyze the effect of employee performances. Other than that, this study also uses individual commitment variables as a mediating variable to analyze the effect of employee commitment level on the organization. Population in this research is all employees of The Office of The Fair and Port Authority of Malahayati which totalling to 88 peoples. Data were collected by using questionnaire methods by giving questionnaire or questionnaire directly to the respondents. Data analysis technique in this research using analysis PLS (Partial Least Square), which operated through program SMARTPLS 3.0. The results showed that the variables of work culture, work motivation and remuneration have an influence on individual commitment, but the variables of work culture, work motivation and remuneration have no direct effect on employees performance. Performance is influenced by individual commitment. Other results shows that the variables of work culture, work motivation and remuneration have an indirect effect on employee performances through individual commitment.*

**Keywords:** *Employee performance, individual commitment, work culture, work motivation and remuneration*

**PENDAHULUAN**

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan mempunyai tugas melaksanakan pengawasan, dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial (PM. 36 Tahun 2012 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan).

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati mempunyai wilayah kerja meliputi 4 (empat) kabupaten/kota yaitu wilayah Banda Aceh, Aceh Besar, Pidie dan Pidie Jaya. Dengan wilayah kerja yang cukup luas dan lingkup pekerjaan yang cukup banyak tidak dapat berjalan dengan baik jika kinerja karyawan tidak berjalan secara optimal.

Kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati berdasarkan hasil pengamatan menunjukkan adanya kecenderungan penurunan secara individual. Hal ini dirasakan dengan indikasi banyaknya pelanggaran aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi serta banyaknya masalah lain yang muncul berkaitan dengan keberadaan karyawan di instansi, kemudian karyawan belum mampu merealisasikan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya misalnya penyelesaian administrasi umum di bagian sub administrasi umum yang tidak selesai tepat waktu, kehadiran karyawan di kantor tidak tepat waktu dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut menyebabkan pencapaian kinerja yang diharapkan menjadi tidak sesuai dengan harapan, serta kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, juga masih kurangnya perhatian para karyawan dalam kesuksesan dan kebaikan organisasinya, kemudian hubungan yang aktif dengan organisasi masih rendah dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati yang diindikasikan berkaitan dengan keberadaan karyawan di instansi yaitu dari data kepegawaian Tahun 2015 Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati jumlah Pegawai yang Tidak hadir mencapai 15,52%, Jumlah Pegawai yang lambat datang 20,42%, jumlah pegawai cepat pulang 22,33% dan jumlah pegawai yang izin dan sakit 11,2%. Kinerja Karyawan menurun juga ditandai dengan rendahnya daya serap anggaran pada tahun 2015 hanya 72,52%, sedangkan tahun 2014 capaian realisasi hanya mencapai 69.79% berdasarkan semua item realisasi keuangan yang meliputi belanja tidak langsung, belanja langsung, belanja pegawai, belanja barang dan jasa serta belanja modal. Kinerja karyawan belum optimal juga ditandai dengan pembayaran remunerasi yang baru mencapai 40%

yang dapat dibayarkan.

Berdasarkan fenomena diatas dapat disimpulkan bahwa banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu oleh masing-masing karyawan, namun tidak dapat dilaksanakan secara tepat waktu dan secara kualitas juga belum menunjukkan kualitas yang diharapkan oleh pimpinan. Disamping itu masih rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh peran budaya kerja yang kurang bagus yang belum mampu mempengaruhi komitmen individu dan kinerja karyawan. Kemudian mengenai motivasi kerja juga di nilai masih rendah, hal ini ditandai dari perubahan sikap karyawan berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lebih lanjut berkenaan dengan remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi, sehingga belum mampu mempengaruhi komitmen individu dan peningkatan kinerja karyawan.

## **LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)**

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Menurut Malthis dan Jackson (2009), kinerja (*performance*) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### **Komitmen Individu (*Individual Commitment*)**

Komitmen individu merupakan kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Komitmen individu dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Steers (2008:2) mengatakan komitmen individu mencakup keterlibatan seorang individu dalam sebuah organisasi. Komitmen individu menghadirkan sesuatu di luar loyalitas terhadap suatu organisasi, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

### **Budaya Kerja (*Work Culture*)**

Budaya Kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal (Ndraha, 2003).

### **Motivasi Kerja (*Work Motivation*)**

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Dari pengertian motivasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi, yaitu segi pasif dimana motivasi tampak sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi tampak sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2008).

### **Remunerasi (*Remuneration*)**

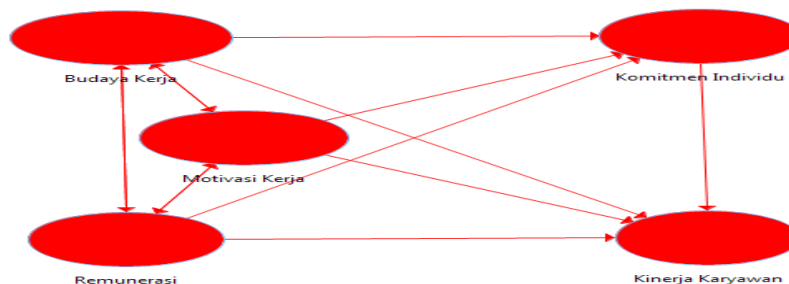
Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa:2008).

Tunjangan kinerja (remunerasi) yang diterapkan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM. 181 Tahun 2015 merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja.

### **Model Penelitian**

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Remunerasi (X3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Z) dengan Komitmen Individu sebagai variabel mediating (Y).

Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini :



### **Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Komitmen Individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.**

Karyawan yang mempunyai indikator budaya kerja yang positif akan melahirkan komitmen individu yang lebih besar dari pada karyawan yang mempunyai indikator budaya kerja yang negatif. Salah satu indikator positif dari budaya kerja yang sangat mempengaruhi terhadap komitmen individu yaitu

mengenai disiplin yang dapat dilihat melalui tingkat kehadiran pegawai serta tingkat aktifitas pegawai selama jam kerja.

Penelitian Mulyana Surya Atmaja, et al. (2015) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya kerja pada suatu organisasi terhadap komitmen individu dan organisasi. Hasil hipotesis dari penelitian Safizal, et al. (2014) juga menyimpulkan bahwa Komitmen individu dengan Budaya Kerja saling berhubungan dalam peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat terjadi karena komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan (Alwi, 2001).

Penelitian Buraidah (2011) menunjukkan bahwa bentuk motivasi kerja yang memberi pengaruh paling besar terhadap komitmen adalah tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian, pengakuan, administrasi dan kebijakan sekolah, gaji, serta hubungan antar pribadi. Dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 50,5%.

Steers (2008:2) mengatakan komitmen individu dalam suatu organisasi keterlibatan seorang individu dalam sebuah organisasi. Komitmen individu menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Di samping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi. Oleh karena itu dengan lebih banyak melibatkan karyawan tersebut dalam kegiatan organisasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut yang berkontribusi terhadap penambahan tunjangan kinerja (remunerasi).

### **Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.**

Dalam penelitian Safrizal, et al. (2014) menyimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menciptakan budaya

kerja yang positif secara komunal pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individu. Dalam penelitian tersebut koefisien  $t_{hitung}$  variabel budaya kerja sebesar 3,265 signifikan pada  $\alpha = 1\%$ , maka hipotesis nihil ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Berarti dapat disimpulkan variabel bebas budaya kerja secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Armstrong (2009:317) hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dalam penelitian Misail Palagia, et al. (2015) juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan Nilai  $T_{hitung} = 6,646$  dengan koefisien pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,543.

Hasil Penelitian Roza Gustika (2013) menunjukkan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya peningkatan remunerasi akan meningkatkan kinerja karyawan dengan persamaan analisis regresi linear sederhana diperoleh  $Y = 3,753 + 0,076 X$ , ini dapat dinyatakan dengan apabila terjadi peningkatan remunerasi sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,076.

### **Pengaruh Komitmen Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.**

Hasil analisa hipotesis dari penelitian Safizal, et al. (2014) menunjukkan bahwa budaya kerja, kemampuan pegawai dan komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan, sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dari hasil analisa hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen karyawan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kemampuan pegawai dan budaya kerja. Hal ini dapat terjadi karena komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggungjawabnya dalam upaya organisasi mencapai tujuan (Alwi, 2001). Dengan komitmen yang kuat, maka karyawan akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang dibebankan kepadanya.

**Pengaruh tidak langsung Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati melalui Komitmen Individu.**

Hasil analisa hipotesis dari penelitian Safizal, et al. (2014) menyimpulkan bahwa Komitmen individu dengan Budaya Kerja saling berhubungan dalam peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi. Hal ini dapat terjadi karena komitmen adalah bentuk loyalitas yang lebih konkrit yang dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan dan tanggung jawabnya dalam upaya perusahaan mencapai tujuan (Alwi, 2001).

Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang motivasi kerjanya rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya yang rendah pula, pada dasarnya yang membuat karyawan kehilangan motivasi kerja atau tidak semangat kerja adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri.

Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap karyawan, sehingga karyawan lebih konsentrasi dalam bekerja. Sistem remunerasi bagi setiap karyawan merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang diterapkan pemerintah. Pegawai Negeri Sipil yang selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *Pay For Person* dan *Pay For Position*, maka Kementerian Keuangan telah memulai Reformasi Birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan *grading*, reformasi birokrasi perlu dan akan dilakukan secara bertahap untuk seluruh jajaran pegawai negeri termasuk salah satunya para pegawai pada Kementerian Perhubungan.

Berdasarkan pengaruh antar variabel dari hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas maka penelitian membuat hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub>: Budaya kerja, motivasi kerja, remunerasi, komitmen individu dan kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati sudah baik.
- H<sub>2</sub>: Budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap komitmen



individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati

H<sub>3</sub>: Budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

H<sub>4</sub>: Komitmen individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

H<sub>5</sub> : Budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Dimana peneliti akan membahas secara umum dan melakukan pengumpulan data tentang budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan dimana komitmen individu sebagai mediasi dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner disebar pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Dalam penelitian ini adalah karyawan yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati yang berjumlah 88 orang. Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu besar sehingga tidak perlu ada pengambilan sampel. Data yang dikumpulkan yaitu melalui data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari data statistik, publikasi pemerintah, perpustakaan, online data, situs web, dan internet.

Dalam memperoleh data dalam bentuk kuesioner, kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert (*likert scale*) dengan 5 poin dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju). Setiap pernyataan/indikator yang diambil diadaptasikan dari pernyataan dari penelitian terdahulu yang dianggap sesuai dengan tujuan dari penelitian ini. Kesemua pertanyaan yang terdiri dari budaya kerja terdiri dari 8 pertanyaan, motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan, remunerasi terdiri 4 pertanyaan, komitmen individu terdiri dari 4 pertanyaan, dan kinerja karyawan terdiri dari 11 pertanyaan.

Setelah kuesioner tersusun, kemudian dilakukan *pilot test* terhadap

kuesioner yang nantinya akan di distribusikan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut. Pilot test dilakukan terhadap 20 responden yang hasilnya menunjukkan semua indikator pernyataan yang terdapat dalam kuesioner valid dan reliabel. Selanjutnya, dilakukan penyebaran kuesioner dan diperoleh hasil sebanyak 88 kuesioner yang nantinya akan dianalisis.

Teknik analisis data penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan data dianalisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software statistik *SMARTPLS 3,0* yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, serta variabel mediating.

Adapun persamaannya adalah sebagai berikut:

$$1). Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_1$$

$$2). Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon_2$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini sebanyak 88 responden. Kuesioner yang diedarkan untuk pengumpulan data sebanyak 88 eksamplar yang kemudian diolah. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri responden yang merupakan karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati yang bersedia menjadi responden. Dari hasil penelitian terhadap 88 responden, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 2.** *Karakteristik responden*

No.	Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase
1.	<b>Jenis Kelamin :</b>		
	Laki-laki	65	74 %
	Perempuan	23	26 %
<b>Jumlah</b>		88	100 %
2.	<b>Usia:</b>		
	<30 Tahun	6	7 %
	30-40 Tahun	37	42 %
	41-50 Tahun	31	35 %
	>50 Tahun	14	16 %
<b>Jumlah</b>		88	100 %
3.	<b>Pendidikan Terakhir</b>		
	SMA	34	39 %
	Doploa (D3)	13	15 %
	Sarjana (S1)	36	41 %
	Pasca Sarjana (S2)	5	5 %
<b>Jumlah</b>		88	100 %
4.	<b>Masa Kerja</b>		
	<5 Tahun	-	0 %

	6-10 Tahun	23	26 %
	11- 15 Tahun	36	41 %
	16-20 Tahun	7	8 %
	21-25 Tahun	8	9 %
	>25 Tahun	14	16 %
	<b>Jumlah</b>	88	100 %

*Measurement Model* atau model pengukuran adalah menguji indikator yang digunakan dalam sebuah model untuk dikonfirmasi apakah memang betul dapat mendefinisikan suatu konstruk (variabel) (Hair *et al.*, 2010). Dari model pengukuran ini, akan diketahui nilai *loading factor* yaitu seberapa besar variabel laten yang baru terbentuk mampu mencerminkan masing-masing variabel manifest. Nilai *loading factor* minimal yang dianjurkan untuk dipakai adalah  $\geq 0,5$ . Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui nilai *loading factor* dalam penelitian ini yaitu *Partial Least Square* (PLS). Pengujian model dengan PLS dilakukan untuk mengetahui model pengukuran (*measurement model*) dan bukan untuk mengetahui hubungan antar faktor laten (Byrne, 1998).

Tabel 3. Loading Factor Measurement Model

<i>Variabel</i>	<i>Item</i>	<i>STANDARDIZED LOADING FACTOR</i>
<i>Budaya Kerja (X1)</i>	<i>X1.2</i>	0,554
	<i>X1.3</i>	0,518
	<i>X1.4</i>	0,515
	<i>X1.5</i>	0,530
	<i>X1.6</i>	0,627
	<i>X1.7</i>	0,678
	<i>X1.8</i>	0,611
	<i>Motivasi Kerja (X2)</i>	<i>X2.1</i>
<i>X2.2</i>		0,613
<i>X2.3</i>		0,752
<i>X2.4</i>		0,759
<i>X2.5</i>		0,731
<i>Remunerasi (X3)</i>	<i>X3.1</i>	0,699
	<i>X3.2</i>	0,627
	<i>X3.3</i>	0,767
	<i>X3.4</i>	0,687
<i>Komitmen Individu (Y)</i>	<i>Y1</i>	0,724
	<i>Y2</i>	0,637
	<i>Y3</i>	0,811
	<i>Y4</i>	0,568

<i>Kinerja Karyawan (Z)</i>	Z1	0,546
	Z2	0,582
	Z3	0,737
	Z5	0,732
	Z6	0,696
	Z7	0,633
	Z8	0,885
	Z9	0,694
	Z10	0,631
	Z11	0,894

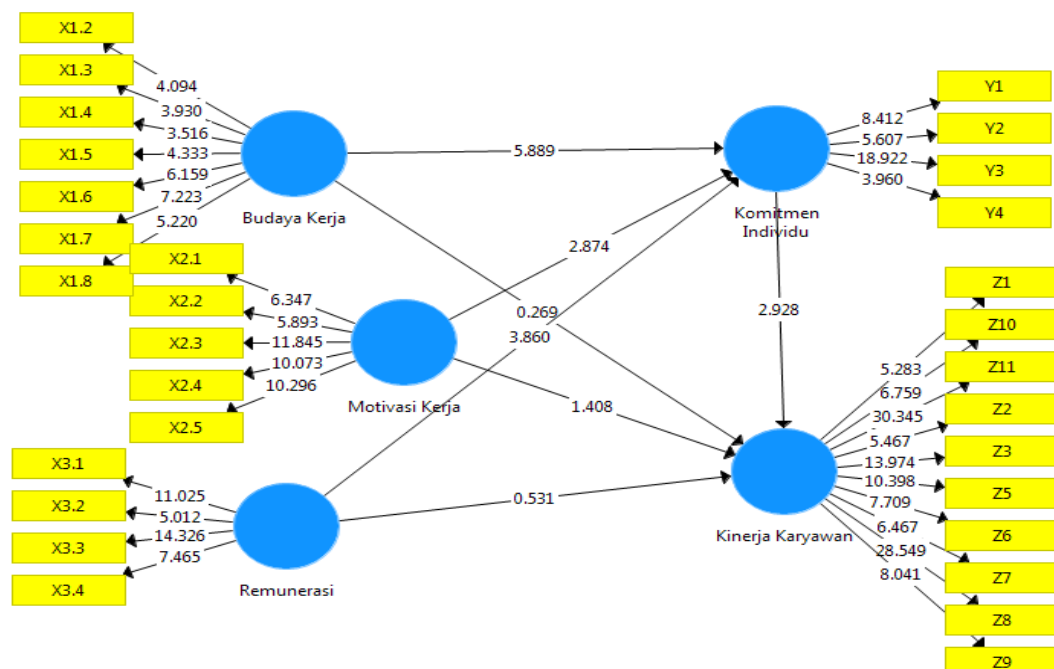
Untuk menguji validitas item pertanyaan menggunakan analisis faktor dengan ketentuan item pertanyaan memiliki *loading factor* >0,50 (Hair, et.al, 2006). Dan setelah di uji variabel independen yaitu budaya kerja (1 item telah dihapus dari 8 item karena *loading factor* <0,50), kemudian motivasi kerja (5 item tersebut dapat digunakan karena *loading factor* >0,50) dan remunerasi (4 item tersebut dapat digunakan karena *loading factor* >0,50). Variabel mediasi pada penelitian ini adalah komitmen individu, dimana untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut telah dikembangkan menjadi 4 item pertanyaan (ke 4 item tersebut dapat digunakan karena *loading factor* >0,50). Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan, untuk mengukur konstruk dari variabel tersebut diukur dengan 11 item pertanyaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel dependen (kinerja karyawan) memiliki 11 item pertanyaan terdapat 1 item telah dihapus dari 11 item karena *loading factor* <0,50.

Setelah melakukan analisis faktor data juga di uji untuk kehandalannya menggunakan Uji Realiabilitas. Data dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* >0,60 (Malhotra, 2003). Tabel berikut ini menunjukkan reliabilitas seluruh item pertanyaan dari 5 variabel dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Dengan demikian seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian ini telah dapat dipercaya karena telah memenuhi kredibilitas standar *Cronbach's Alpha*.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbachs Alpha</i>
<i>Budaya Kerja</i>	0,695
<i>Kinerja Karyawan</i>	0,887
<i>Komitmen Individu</i>	0,632
<i>Motivasi Kerja</i>	0,735
<i>Remunerasi</i>	0,647

Analisis selanjutnya adalah analisis *Partial Least Squares* (PLS), setelah dilakukan analisis terhadap tingkat uni dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan proses *bootstaping* (*resampling methode*) yang telah dilakukan menunjukkan pengaruh langsung dari berbagai variabel yang diteliti. Hasil pengolahan data untuk analisis model PLS ditampilkan pada Gambar sebagai berikut :



Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan, diperoleh hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap

Komitmen Individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati ( $H_2$ ). Secara simultan, menunjukkan hasil pengujian secara statistik diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel komitmen individu sebesar 0,893, dimana  $F_{hitung} (233,86) > F_{tabel} (2,71)$  dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,000 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu. Kemudian secara parsial, menunjukkan hasil pengujian statistik diperoleh nilai koefisien untuk masing-masing variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi terhadap komitmen individu adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,560, dimana  $t$  statistik (5,889)  $>$   $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,000 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
2. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,142, dimana  $t$  statistik (2,874)  $>$   $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,004 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
3. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel remunerasi ( $X_3$ ) sebesar 0,332, dimana  $t$  statistik (3,860)  $>$   $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,000 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

secara simultan, menunjukkan hasil pengujian secara statistik diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) variabel kinerja karyawan sebesar 0,654, dimana  $F_{hitung}$  (52,91) >  $F_{tabel}$  (2,71) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,000 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, menunjukkan hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien untuk masing-masing variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar -0,050, dimana  $t$  statistik (0,269) <  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,269 hal itu berarti bahwa probabilitas tidak lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
2. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,174, dimana  $t$  statistik (1,408) <  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,160 hal itu berarti bahwa probabilitas tidak lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
3. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel remunerasi ( $X_3$ ) sebesar 0,332, dimana  $t$  statistik (0,531) <  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,531 hal itu berarti bahwa probabilitas tidak lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) tidak diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

remunerasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel komitmen individu (Y) sebesar 0,670, dimana  $t$  statistik (2,928) >  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,004 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa Pengaruh tidak langsung Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati melalui Komitmen Individu. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien untuk masing-masing variabel budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen individu adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel budaya kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,376, dimana  $t$  statistik (2,252) >  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,025 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
2. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,195, dimana  $t$  statistik (2,115) >  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,035 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan melalui komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan



Malahayati.

3. Hasil pengujian secara statistik diperoleh nilai koefisien variabel remunerasi ( $X_3$ ) sebesar 0,222, dimana  $t$  statistik (2,590) >  $t$  tabel (1,96) dengan tingkat signifikansi hasil pengujian adalah 0,010 hal itu berarti bahwa probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka Hipotesis alternatifnya ( $H_a$ ) diterima dan Hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa remunerasi juga berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Tabel 5 Hasil Analisa Deskriptif

<b>Indikator</b>	<b>Rata-rata Jawaban</b>
Budaya Kerja	3,53
Motivasi Kerja	3,56
Remunerasi	3,44
Komitmen Individu	3,69
Kinerja Karyawan	3,73

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa nilai rata-rata jawaban responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis 1 bahwa budaya kerja, motivasi kerja, remunerasi, komitmen individu dan kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati sudah baik. Hal ini karena nilai rata-rata jawaban responden  $\geq 3,40$ .

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan komitmen individu karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Supramon, et al (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara budaya kerja dan motivasi terhadap komitmen karyawan dan hasil penelitian oleh Nuzul K. Putri (2010) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh remunerasi terhadap komitmen karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Misail Palagia, et al (2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar, et al (2015) yang mengemukakan bahwa motivasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen individu karyawan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati. Hasil penelitian ini konsisten dan sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Fakhriyal, et al (2015) yang menyatakan bahwa komitmen individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Budaya Kerja, Motivasi Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati melalui Komitmen Individu. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baiknya budaya kerja, motinasi kerja dan remunerasi secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen individu karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.

Variabel komitmen individu (Y) disini berfungsi sebagai *full mediation* atau mediasi penuh artinya variabel eksogen tidak mampu mempengaruhi secara langsung variabel endogen tanpa melalui/melibatkan variabel mediator.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati sudah memiliki budaya

kerja, motivasi kerja dan remunerasi yang baik. Kemudian, para karyawan juga sudah menunjukkan komitmen individual yang tinggi, hal ini sejalan dengan kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati juga sudah baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen individual pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
3. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati, namun secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi tidak mempunyai pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
4. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
5. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati melalui komitmen individu.

### **Saran**

1. Kepala/pimpinan dan seluruh karyawan dalam organisasi dapat meningkatkan dan mempertahankan budaya kerja, motivasi kerja, remunerasi, komitmen individual dan kinerja karyawan agar dapat menjadi lebih baik lagi di masa yang akan datang.
2. Kepala/pimpinan masing-masing unit organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen individu karyawan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi dapat membantu mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan

datang. Kemudian, dalam rangka meningkatkan komitmen individu karyawan juga perlu meningkatkan motivasi kerja yang tinggi yaitu dengan lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan juga kebutuhan aktualisasi diri para karyawan. Selain itu, untuk meningkatkan komitmen individu karyawan kepala/pimpinan organisasi perlu melakukan perbaikan remunerasi dengan menyesuaikan nilai remunerasi dengan resiko kerja dan tanggung jawab yang di berikan.

3. Meskipun budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan tetapi budaya kerja, motivasi kerja dan remunerasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen individu karyawan dalam organisasi, oleh karena itu Kepala/pimpinan dalam rangka mewujudkan peningkatan kinerja karyawan harus dapat menciptakan budaya kerja, yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi dan remunerasi yang sesuai untuk meningkatkan komitmen individu karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Malahayati.
4. Diharapkan kepada Kepala/Pimpinan Organisasi harus lebih menghargai hasil kerja dari karyawannya sehingga dapat melahirkan komitmen yang tinggi bagi karyawan dan memberikan kepercayaan kepada karyawan tersebut sehingga karyawan mempunyai hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.
5. Kepala/pimpinan organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya harus dapat menciptakan budaya kerja yang lebih baik, motivasi kerja yang tinggi dan remunerasi yang sesuai untuk mempertahankan dan meningkatkan komitmen individu karyawan karena dengan komitmen individu karyawan yang tinggi dapat membantu mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tit, Ahmad. A (2015). The Mediating Role of Job Characteristics in the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management*. Vol. 10 , No. 9: 215-222.
- Amstrong, Michael, (2009), *Handbook of Personal Management Practise*, 11th Edition. London: Kopan Page Ltd.
- Arbuckle, J. L. (2011), *IBM® SPSS® Amos™ 20.0 User's Guide*, United States of America: Amos Development Corporation.
- Atmaja, Surya, Mulyana, Hardienata, Soewarto dan Sumaryo, Widodo (2015), The Effect of Organizational Cultures, Emotional, Intelligence and Training Effectiveness to Organizational Commitment, *International Journal of Manajerial Studies and Research*. Vol. 3, No.2: 40-45.
- Aziz, Anharuddindan Niswah, Fitrotun (2012), *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tuban*”.
- Benefiel, Margaret dan Louis W. Fry (2014), Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory and Research, *Psychology of Religion and Spirituality*. Vol.6, No.3: 175-187.
- Buraidah (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X*. Pasca Sarjana Psikologi, Universitas Gunadarma.
- Celliah, Shankar (2015), A Research on Employees Organizational Commitment in Organizations: A Case of Smes in Malaysia, *International Journal of Manajerial Studies and Research*, Vol. 3, No. 7: 10-18.
- Chaisunnah dan Muttaqiyathun, Ani (2015), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya), *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Coulter (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, terjemahan Jakarta : Salemba Empat.
- Denison D. R dan A. K. Mishra (1995), Toward Of Organizational Culture and Effectiveness, *Organization Science*, Vol.6, No.2: 204-223.
- Dessler, Gary (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta Barat: Penerbit Indeks.
- Devi, E. K. D. (2007), *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*, Tesis, Universitas Diponegoro.
- Fakhrizal, Nuzul. Mukhlis, Yunus dan Amri (2012), Pengaruh Komitmen Individu, Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pengelola Keuangan dan Kekayaan Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 64-78.
- Fiernaningsih, Nilawati dan Herijanto, Pudji (2015), The Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Intention to Leave of the Starred Hotel Employees in Malang, *International Journal of Manajerial Studies and Research*, Vol. 3, No.2: 142-155.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr. dan R. Konopaske (2006),

- Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin Inc.
- Gorji, Mohammad Bagher dan Siami, Sahar (2014). The Relationships Between Strategies of Retaining Academic Members and Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Advance Research in Economic and Management Science*, Vol. 18: 137-143.
- Gustika, Roza (2013), Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Masaman. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 1, No.1: 22-31.
- Ghazali, Imam (2006), *Struktural Equation Modeling, Metode Alternative dengan PLS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F. JR., W. C. Black, B. R. Babin dan R. E. Anderson (2009), *Multivariate Data Analysis*, Seventh Edition, Uper Sadle River, New Jersey, PrenticeHall.
- Hasibuan, M. S.P. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Saif, Naser (2015), Quality of Working Life in the Emergency Department: Physicians and Nurses Perspectives, *International Journal of Business and Management*. Vol. 11 , No. 3: 73-82.
- Josiah Trisnowati (2011), Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Provinsi Lampung (Studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa), *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 16-29.
- Kartiningsih (2007), Analisa Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Khademfar, Mohammad (2013), Ethical Work Climate and Firm Performance, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 4, No. 11:319-328.
- Luthan, Fred (2006), *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 16, terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 17, terjemahan. Salemba Empat. Jakarta.
- Meyer, J. P. dan N. J. Allen (1991), A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1: 61-89.
- Nizam, Kashmala dan MaqboolShah, Faiza (2015), Impact of Employee Motivation on Organizational Performance in Oil and Gas Sector of Pakistan. *International Journal of Manajerial Studies and Research*, Vol. 3, No.12:7-15.
- Palagia, Misail.Brasit, Nurdin dan Amar, Yunus, Muh (2015), *Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*, 1-10
- Priyatno, Duwi (2010), *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS dan Tanya Jawab Pendaratan*, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Priyono, Sudarno dan Sukmaningrum, Dinda (2016), Effect of Compensation, Motivation and Organizational Climate on Employee Satisfaction: Study on

- PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. in Gedangan-Sidoarjo, *International Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 2.
- Putra Surya Darma, Musliadi, Said. Majid, Abd, Shabri (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Perawat serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Badan Layanan Umum, *Jurnal Manajemen*, 85-93.
- Ranjbar, Mojtaba (2013), Research between Organizational Culture and Staff's Performance (Case Study: Golestan State Post Company), *Advance Research in Economic and Management Science*. Vol.13:487-494.
- Renjowijoyo, Murindro (2003), Hubungan Antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja: Studi Empiris Karyawan Sektor Manufaktur di Indonesia, *Tesis*, Universiti Utara Malaysia.
- Retnaningsih, Winarni, (2011), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional di P.T. Inti Karya Persada Teknik*, Bogor.
- Riyanto, Slamet. Yunus, Muklis dan Mahdani (2014), Pengaruh Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0101/BS Banda Aceh dan Aceh Besar, *Jurnal Manajemen*, 69-77.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Safrizal. Musnadi, Said dan Syafruddin, Chan (2014), Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai serta Dampaknya pada Kinerja Dinas Pertambangan dan Energi Aceh, *Jurnal Manajemen*. 44-53.
- Sukaryaditrisna, Asiswa(2015), The Relationship between Organizational Cultures, Leadership and Teacher Work Satisfaction Towards Teacher Performance, *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol.3, No.2 : 84-90.
- Suparman (2007), Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah), *Tesis*, Universitas Diponegoro.
- Supramon, Soewarto, Hardienata dan Sunaryo, Widodo (2015). The Effect of Organizational Culture, Personality, Work Motivation to Teacher Organizational Commitment, *International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3, No.6: 165-170.
- Wardoyo, Wijayati, Tri Dewi (2016), The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Service Company, PT. Garuda Milky Artha Surabaya, *International Journal of Business and Management*, Vol. 11, No. 1: 64-71.
- Wijaya, Toni (2009), *Analisis Struktural Equation Model Menggunakan Amos*. Yogyakarta: Penerbit Un
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan (2009), *Structural Equation Modeling: Teknik Analisis Data Kuesioner dengan lisrel dan PLS*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek.
- Yamin, Sofyan, Heri Kurniawan (2011), *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian*

*dengan Partial Least Square Path Modeling*. Jakarta: Penerbit Salemba Infotek

Zulfikar. Yunus, Muklis dan Hafasnuddin (2015), Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh serta Dampaknya Pada Kinerja Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pidie, *Jurnal Manajemen*, 127-134.