

Pengaruh *Work Attitude*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank BTN KC Medan

Dhea Kristina Manik¹, Kartini Harahap²

Prodi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Kota Medan, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: dheamanik9@gmail.com

Diterima: 02-09-2024 | Disetujui: 03-09-2024 | Diterbitkan: 04-09-2024

ABSTRACT

Employee performance is one aspect that must be considered by the company because if employee performance is not appropriate, it will affect the development and progress of the company. To improve the performance of employees, assessing work attitude, and increasing organizational commitment and job satisfaction of employees is needed. The purpose of this study was to determine the effect of work attitude, organizational commitment and job satisfaction on employee performance at PT Bank BTN KC Medan. The research method used is quantitative with an associative approach, and sampling using probability sampling techniques with simple random sampling and using 60 respondents as samples. The results showed that work attitude variables, organizational commitment and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance and all independent variables simultaneously influenced employee performance at PT Bank BTN KC Medan.

Keywords: *Work Attitude, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena jika kinerja karyawan tidak sesuai maka akan berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan maka penilaian *work attitude*, dan peningkatan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap karyawan sangat dibutuhkan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTN KC Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, dan pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling* dan menggunakan 60 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan seluruh variabel bebas secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank BTN KC Medan.

Katakunci: *Work Attitude, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.*

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kristina Manik, D., & Harahap, K. (2024). Pengaruh *Work Attitude*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank BTN KC Medan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 331-340. <https://doi.org/10.62710/hvtsqk41>

PENDAHULUAN

Diantara berbagai macam sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan, unsur yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah seluruh orang yang terlibat dalam menjalankan suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja para pegawainya. Peningkatan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan performa perusahaan. Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016:17) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan selaras dengan tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work attitude*. Kaswan (2017:45) menyatakan bahwa *work attitude* sebagai kecenderungan berpikir dan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sry Handayani (2020:100) membuktikan bahwa semakin baik *work attitude* karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak mempunyai *work attitude* yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, maka kinerjanya akan menurun. Selain itu terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Aulia (2021:165) bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali dimana jika meningkatnya komitmen organisasi maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dengan memiliki komitmen yang tinggi maka seorang karyawan akan menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lancar, sehingga meningkatkan kinerjanya dan juga mempengaruhi tujuan perusahaan. Selain *work attitude* dan komitmen organisasi, terdapat faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Eliyana, Ma'arrif & Muzaki (2019:188) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja sangat erat kaitannya dengan sikap kerja.

Dari sisi *work attitude*, PT Bank BTN KC Medan diketahui masih memiliki karyawan yang tidak menaati peraturan atau tidak inisiatif dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena karyawan merasa kurangnya penjelasan mengenai tugas dan bingung untuk mengambil langkah tambahan atau inisiatif dalam bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan yang buruk. Selanjutnya masalah pada komitmen organisasi. Beberapa karyawan merasa bahwa mereka tidak berkontribusi terhadap organisasi. Hal ini paling jelas terlihat pada karyawan yang kurang tertarik atau terlibat dalam kesuksesan perusahaan. Mereka juga merasa kurang bangga dan tidak terhubung dengan nilai, budaya dan tujuan organisasinya. Hal ini disebabkan karena karyawan kurang loyal terhadap perusahaan dan tidak merasakan kewajiban atau tanggung jawab moral perusahaan. Karyawan yang tidak terlibat berdampak negatif terhadap kinerja dan penyelesaian pekerjaan. Sebuah studi oleh Fermayani *et al* (2023:198) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena ketika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

Selain itu, ada permasalahan terhadap kepuasan kerja. Diketahui beberapa karyawan tidak bekerja secara maksimal, kurang semangat dalam bekerja, tidak puas dengan interaksi antar rekan kerja, tidak memenuhi standar yang diharapkan atau tidak mendapat pengakuan yang memadai atas kinerjanya. Menurut Sahra dan Iman (2018:207), ketidakpuasan kerja karyawan menimbulkan berbagai masalah baik bagi karyawan maupun organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan

dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini untuk (1) mengetahui pengaruh *work attitude* terhadap kinerja karyawan, (2) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, (3) mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan ke (4) mengetahui pengaruh *work attitude*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BTN KC Medan.

TINJAUAN LITERATUR

1 *Work Attitude*

Work attitude merupakan pemikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya (Pitriyani dan Halim, 2020:163). Indikator yang digunakan menurut (Sembiring, 2018:114) yaitu kepatuhan dan ketentuan terhadap peraturan, kejujuran, tidak diskriminatif, dan inisiatif dalam bekerja.

2. Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018:75) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama. Indikator yang digunakan menurut Meyer dan Ellen (Ihsani, 2019:57) yaitu *Affective Organizational Commitment* (AOC), *Continuance Organizational Commitment* (COC), *Normative Organizational Commitment* (NOC).

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Sinaga & Siregar, 2023:2290) kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dan dievaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Indikator yang digunakan menurut Afandi (2018:82) yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara & Prabu (Nadapdap & Harahap, 2023:830) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang diperoleh dan kontribusi yang diberikan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Barus & Siregar (Jelita, Harahap & Siregar, 2024:210), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan individual, usaha yang dilakukan, dan lingkungan organisasi. Indikator yang digunakan menurut Robbins (2016:260) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan di PT Bank BTN KC Medan Jl. Pemuda No.10 A, AUR, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank BTN KC Medan yang berjumlah 152 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, untuk memberikan kesempatan yang sama kepada anggota populasi untuk menerima sampel.

Jenis metode yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2022:189) *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Banyaknya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan perhitungan rumus Slovin yaitu sebanyak 60 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan sejauh mana kuesioner yang disebarakan sehingga mampu mengekstraksi data dan informasi yang diperlukan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid. Dalam penelitian ini r_{tabel} yang digunakan yaitu dengan $df = n-2$ yaitu $60 - 2 = 58$. Pada penelitian ini $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan taraf signifikansi 5% adalah 0,254 maka seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	keterangan
1	X1.1	0,538	0,254	Valid
2	X1.2	0,576	0,254	Valid
3	X1.3	0,612	0,254	Valid
4	X1.4	0,603	0,254	Valid
5	X1.5	0,487	0,254	Valid
6	X1.6	0,651	0,254	Valid
7	X1.7	0,435	0,254	Valid
8	X1.8	0,438	0,254	Valid
9	X2.1	0,620	0,254	Valid
10	X2.2	0,714	0,254	Valid
11	X2.3	0,740	0,254	Valid
12	X2.4	0,358	0,254	Valid
13	X2.5	0,697	0,254	Valid
14	X2.6	0,753	0,254	Valid
15	X3.1	0,394	0,254	Valid
16	X3.2	0,582	0,254	Valid
17	X3.3	0,505	0,254	Valid
18	X3.4	0,595	0,254	Valid
19	X3.5	0,566	0,254	Valid
20	X3.6	0,356	0,254	Valid
21	X3.7	0,590	0,254	Valid
22	X3.8	0,537	0,254	Valid
23	X3.9	0,604	0,254	Valid
24	X3.10	0,615	0,254	Valid
25	Y1	0,426	0,254	Valid
26	Y2	0,576	0,254	Valid
27	Y3	0,641	0,254	Valid
28	Y4	0,419	0,254	Valid
29	Y5	0,603	0,254	Valid
30	Y6	0,584	0,254	Valid

No	Item	rtabel	rhitung	keterangan
31	Y7	0,563	0,254	Valid
32	Y8	0,435	0,254	Valid
33	Y9	0,479	0,254	Valid
34	Y10	0,440	0,254	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

2. Uji Reliabilitas

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas didasarkan pada: jika nilai *Cronbrach's Alpha* > dari 0.60 artinya data reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas
<i>Work Attitude</i>	0.661	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.735	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.705	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.703	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah sebaran data berdistribusi normal. Jika titik pada grafik p-plot mengikuti garis diagonal dan grafik histogram membentuk lonceng maka dikatakan sebaran data normal. Adapun nilai signifikan $0.200 > 0.05$ dan dapat di artikan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih besar > 0.10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas dan jika nilai VIF lebih kecil dari < 10.00 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan plot yang menyebar secara acak maka data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3$$

$$Y = 0.529 + 0.377X_1 + 0.534X_2 + 0.367X_3$$

Dari persamaan analisis regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 0,529 yang berarti jika variabel *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dianggap konstan maka tingkat variabel kinerja karyawan terhadap karyawan PT Bank BTN KC Medan akan meningkat sebesar 0.529.
- Koefisien regresi $b (X_1) = 0,377$ yang berarti setiap kenaikan *work attitude* sebesar satu-satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,377.
- Koefisien regresi $b (X_2) = 0,534$ yang berarti setiap kenaikan komitmen organisasi setiap satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,534.

- d) Koefisien regresi $b(X_3) = 0,367$ yang berarti setiap kenaikan kepuasan kerja setiap satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,367.

7. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	.529	2.756		.192	.849
1 <i>Work Attitude</i>	.377	.107	.306	3.509	.001
Komitmen Organisasi	.534	.110	.442	4.859	.000
Kepuasan Kerja	.367	.068	.328	5.417	.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berdasarkan hasil uji t secara parsial menunjukkan:

1. Variabel *work attitude* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung $3,509 > 2,003$ dan signifikansinya $0,001 < 0,05$.
2. Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung $4,859 > 2,003$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$.
3. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung $5,417 > 2,003$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$.

8. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	937,209	3	312,403	103,861	.000 ^b
	<i>Residual</i>	168,441	56	3,008		
	<i>Total</i>	1105,650	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Attitude, Komitmen Organisasi*

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 103,861 dan nilai F_{tabel} sebesar 2.77 yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($103,861 > 2.77$), dan nilai *sig* sebesar $0.000 < 0.05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *Work Attitude* (X_1), *Komitmen Organisasi* (X_2) dan

Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_{a4} diterima dan H_{04} ditolak.

9. Uji Determinasi (Uji R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (Uji R^2)

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,921 ^a	,848	,839	1,73433
a. <i>Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Work Attitude, Komitmen Organisasi</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Hasil uji R diatas menunjukkan:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.921, dimana dalam hal ini nilai koefisien menunjukkan hubungan yang erat antara *Work Attitude* (X_1), *Komitmen Organisasi* (X_2) dan *Kepuasan Kerja* (X_3) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 92,1%.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.839 atau 83,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel *Work Attitude* (X_1), *Komitmen Organisasi* (X_2) dan *Kepuasan Kerja* (X_3) dapat menjelaskan variabel terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 83,9%, sedangkan 16,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

A. Pengaruh *Work Attitude* Terhadap *Kinerja Karyawan* (H1)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work attitude* (X_1) terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $3.509 > 2.003$ dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.377. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work attitude* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank BTN KC Medan. Semakin baik *work attitude* dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. *Work attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena *attitude* yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga menunjang kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resy Mega Elsera (2019) yang berjudul “Pengaruh *Knowledge Management*, *Skill* dan *Work Attitude* Terhadap *Kinerja Karyawan* pada BT BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi”. Hasil penelitian pada *work attitude* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi.

B. Pengaruh *Komitmen Organisasi* Terhadap *Kinerja Karyawan* (H2)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *komitmen organisasi* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $4.850 > 2.003$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.534. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Tabungan Negara KC Medan. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dirasakan. Karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasinya biasanya menunjukkan tingkat konsistensi dan ketekunan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Komitmen organisasi yang tinggi juga berkorelasi dengan tingkat loyalitas organisasi yang lebih tinggi dan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa terhubung dengan organisasinya kemungkinan besar akan bertahan lebih lama.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh pada variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil nilai t_{hitung} sebesar $5.417 > 2.003$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ serta memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0.367. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih kreatif dan inovatif. Mereka merasa lebih nyaman untuk memunculkan ide-ide baru dan mencoba pendekatan yang berbeda untuk menyelesaikan tugas. Mayoritas penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik.

D. Pengaruh *Work Attitude*, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Pada hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan nilai signifikansi *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} yaitu 103,861 ($103,861 > 2.77$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *work attitude* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan promosi jabatan (X_3) dan kepuasan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank BTN KC Medan. Nilai R atau koefisien relasi sebesar 0,921, dimana dalam hal ini berarti terdapat hubungan yang erat antara variabel *work attitude* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 92,1%. Nilai *Adjusted R Square* ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *work attitude* (X_1), komitmen organisasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar

KESIMPULAN

Work attitude berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan. Artinya, semakin baik sikap seorang pegawai dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan lebih mungkin mencapai tujuan, berorientasi pada inovasi, dan memiliki tujuan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya kepuasan kerja organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara KC Medan. Hal ini menunjukkan

Pengaruh Work Attitude, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Bank BTN KC Medan
(Kristina Manik, et al.)

bahwa semakin semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Ini membuktikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan telah menemukan titik temu antara harapan kerja dengan realita yang ditawarkan perusahaan. Kemudian variabel *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara sama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT Bank BTN KC Medan. Artinya ketiga variabel yaitu *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja saling berhubungan dan mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang erat sehingga *work attitude*, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aulia, V. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hamatek Indo Bekasi. *JMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*. Vol. 7 No. 1.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzaki. (2019). Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, Vol. 25 No. 03, 144-150.
- Elsera, Resy Mega. 2019. "Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Work Attitude Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Syariah Kantor Cabang Banyuwangi". Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Jember: Jawa Timur.
- Fermayani, R., Harahap, R. R., & Ramadhan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecogen*, Vol. 06 No. 02, 192-200.
- Handayani, Sry. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sunggal Kabupaten Deli Serdang". Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Sosial Sains. Universitas Pembangunan Panca Budi: Medan.
- Ihsani, Abdul Rosyid. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turn Over Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta". Skripsi. Diterbitkan. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia: Yogyakarta.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 4(3), 207-214.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nadapdap, B. F., & Harahap, K. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 3(5), 827-842.
- Pitriyani., & Halim, A. (2020). "Pengaruh Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Meranti Medan". *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*. Vol. 01 No. 02, 162-167.
- Robbin, S. P. (2016). *Perilaku Organsasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sahra, A., & Iman, A. B. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: TRUSTCO.
- Sembiring, D. B. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional . *Medicom*. 3(2), 108–118.
- Sinaga, I. M. A., & Siregar, O. M. (2023). The Effect of Transformational Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. X. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 2(9), 2287-2300.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.