

PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA CV ANDI OFFSET YOGYAKARTA

Septian Dwi Ryan Purnama dan Sujoko

Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Teknologi Yogyakarta

Email: dwiseptian2739@gmail.com

Informasi Naskah	Abstrak
Diterima: 14-01-2025	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh positif antara: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, 2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 3) pengaruh motivasi kerja terhadap organisasi komitmen pada, 4) pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, 5) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Pada, 6) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, 7) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Jenis penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Andi Offset yang berjumlah 543 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 84 responden dengan metode pengambilan sampel menggunakan Convenience Sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda yang didukung dengan uji t dan menggunakan Uji Sobel. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, organisasi komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen. Implikasi dalam penelitian ini bahwa motivasi mempunyai peran yang penting untuk peningkatan kinerja karyawan, pemberian motivasi yang baik dan tepat akan memacu seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Jadi perlu diperhatikan motivasi yang diberikan harus sudah baik dan tepat terhadap karyawan sehingga bisa memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik.
Kata Kunci: Motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan	Abstract <i>This research aims to find out how significant the positive influence is between : (1) the influence of work motivation on employee performance on, (2) the influence of organizational culture on employee performance on, (3) the influence of work motivation on organizational commitment on, (4) the influence of organizational culture on organizational commitment on, (5) the influence of organizational commitment on employee performance In, (6) the influence of work motivation on employee performance through organizational commitment as an intervening variable, (7) the influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment as an intervening</i>
Keywords: Motivation, organizational culture organizational commitment, employee performance	<i>This research aims to find out how significant the positive influence is between : (1) the influence of work motivation on employee performance on, (2) the influence of organizational culture on employee performance on, (3) the influence of work motivation on organizational commitment on, (4) the influence of organizational culture on organizational commitment on, (5) the influence of organizational commitment on employee performance In, (6) the influence of work motivation on employee performance through organizational commitment as an intervening variable, (7) the influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment as an intervening</i>

variable. This type of quantitative research, the population in this research is 543 employees of CV Andi Offset. The sample used was 84 respondents with the sampling method using Convenience Sampling. Data collection uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression supported by the t test and using the Sobel Test. The results of the analysis show that motivation has a significant positive effect on employee performance, organizational culture has a significant positive effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on organizational commitment, organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a significant positive effect on employee performance, motivation has a significant positive effect on employee performance through organizational commitment, organizational culture has a significant positive effect on employee performance through commitment. The implication in this study is that motivation has an important role in improving employee performance, providing good and appropriate motivation will spur an employee to work better. So it needs to be noted that the motivation given must be good and appropriate for employees so that it can spur employee performance to be better.

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam perusahaannya semaksimal mungkin, tanpa peran sumber daya manusia meskipun beberapa sumber daya lain sudah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Memiliki sumber daya manusia yang baik serta kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktifitas kinerja yang tinggi. Perkembangan CV Andi Offset terbilang cukup meningkat namun pada beberapa tahun terakhir mengalami penurunan dari jumlah produksi, hal ini disebabkan karena berkurangnya pesanan dan bisa jadi kinerja karyawan yang rendah serta belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan Motivasi dan budaya organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memberikan motivasi kepada karyawan supaya memiliki niat kerja yang baik, serta keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara maksimal. Budaya organisasi sebagai ciri khas perusahaan berupa nilai-nilai yang bisa diterima dan diterapkan oleh karyawan. Variabel yang sering ditemukan yang berhubungan dengan motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan ialah variabel komitmen organisasi. Robbins (2016) mengatakan komitmen organisasi iyalah suatu keadaan dimana karyawan memihak suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginanya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Ali dan Suarni (2022), melakukan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi, terdapat pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan serta motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas saya menulisnya dalam bentuk laporan penelitian tugas akhir dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada CV Andi Offset Yogyakarta.

Rumusan Masalah

Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi, Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Menurut Robbins (2016) menjelaskan definisi motivasi yaitu peroses arah yang diiringi kekuatan serta kegigihan seseorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Firdinatus (2020:03) mengatakan bahwa motivasi suatu yang dibangun dengan karakter yang baik, karena dorongan motivasi yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Motivasi suatu dorongan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktifitas yang bisa ditandai dengan adanya rasa keinginan dalam melakukan sesuatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan. Ada beberapa indikator motivasi menurut Robbins and Judge (2015:132) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi sebagai berikut: penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan dalam berkerja.

Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2016) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Rivai (2006) budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari perilaku, asumsi, mitos, cerita, metafora, dan ide lain untuk menentukan arti bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi didalam perusahaan harus di bentuk dengan adanya pengukuran indikator bertujuan untuk memajukan kinerja karyawan. Pendapat Wirawan (2007:129) terdapat beberapa indikator budaya organisasi siantaranya sebagai berikut: pelaksanaan norma, pelaksana nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi.

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2016) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuannya dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Darmawan (2013) mengemukakan bahwa

komitmen organisasi adalah merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta bersedia melakukan usaha yang maksimal demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap karyawan untuk tetap berada di organisasi tersebut serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaanya. Ada beberapa indikator komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge (2016) adalah sebagai berikut: komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen keberlanjutan.

Kinerja Karyawan

Afandi (2018:83) berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibiwo (2012:7) mengatakan, defenisi kinerja adalah tentang melakukan perkerjaan dan hasil yang dijapai dari perkerjaan tersebut. Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan: kualitas kinerja, kuantitas, efektifitas, ketepatan waktu dan kemandirian.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan berdampak terhadap kinerjanya, ketika karyawan tersebut termotivasi didalam pekerjaannya maka hasilnya akan baik dan maksimal dan begitu juga sebaliknya ketika dia tidak termotivasi maka hasilnya kurang baik. penelitian yang dilakukan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Iva dan Hamidah (2012) menyampaikan hasil penelitiannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1:Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi adalah sebuah system yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan hal tersebut juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ataupun kinerja perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuanto (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

H2:Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi

Motivasi yang didapat karyawan dari atasanya, yang ketika mereka berkerja dengan baik dan mencapai target bahkan melebihi target yang telah ditentukan maka karyawan tersebut akan diberikan insentif, jenjang karir, bonus dan lain-lain, hal-hal tersebut bisa membuat semangat karyawan untuk berkerja serta bisa menimbulkan komitmen terhadap perusahaan tanpa paksaan. Iva dan Hamidah (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin baik budaya organisasi serta diterapkan dengan baik pula oleh karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

H3:Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

Ketika seorang karyawan atau anggota organisasi sudah nyaman dengan budaya organisasi disebuah perusahaan maka akan menimbulkan sebuah komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan Chaterina (2012) hasil penelitiannya menyebutkan terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini menunjukan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi komitmen dalam karyawan.

H4: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya dia sudah merasa nyaman didalam lingkungan kerja tersebut dan bisa mengikuti sistemkerja dengan baik dengan begitu orang tersebut tidak berpikiran untuk keluar dari organisasi tersebut. Yuanto (2014) yang dimana didalam penelitiannya menyampaikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan apabila komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai badan kepegawaian daerah kelaten akan meningkat.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Ketika karyawan memiliki motivasi akan menimbulkan komitmen terhadap perusahaan dan secara otomatis kinerjanya akan baik. Iva (2012) didalam penelitiannya menyampaikan bahwa variabel komitmen organisasional mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diinterpretasikan bahwa adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memperkuat motivasi terhadap kinerja karyawan.

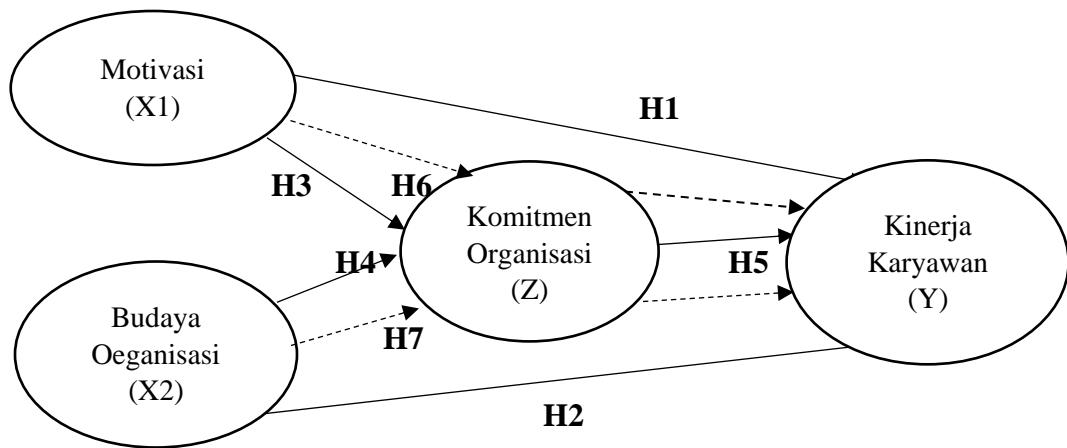
H6: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*

Ketika seorang karyawan atau anggota organisasi sudah nyaman dengan budaya organisasi disebuah perusahaan maka akan menimbulkan sebuah komitmen organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sumarwinati (2016) menyampaikan dalam penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dari hasil kesepakatan bersama akan menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek dalam budaya organisasi tersebut sehingga mendorong timbulnya komitmen didalam organisasi tersebut, dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H7: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Kerangka Penelitian



METODE PENELITIAN

Hubungan kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat terhadap variabel lainnya, (Wiyono, 2011:20). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian ini untuk menemukan pengaruh positif negatif dan signifikan dari variabel bebas, yang meliputi motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Andi Offset. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, dengan cara pengisian kuisioner dengan pihak yang terkait adalah karyawan. Jumlah populasi adalah 543 karyawan CV Andi Offset Yogyakarta. Menentukan sampelnya menggunakan rumus solvin dengan hasilnya diperoleh 84 sampel karyawan CV Andi Offset. Pengelolahan datanya menggunakan uji karakteristik responden, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, untuk uji hipotesisnya menggunakan uji analisis berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 18.0 for windows, dan data telah lolos dari uji asumsi klasik tersebut, serta untuk pengaruh tidak langsungnya menggunakan uji sobel test.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Tabel 1
Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah Karyawan CV Andi Offset	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	84	100%
2	Jumlah kuesioner yang diolah	84	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah kuesioner yang disebar berjumlah 84 kuesioner dan jumlah kuesioner yang kembali serta diolah berjumlah 84 kuesioner.

Tabel 2
Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	44	52,4 %
2	Perempuan	40	47,6 %
	Total	84	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil jawaban responden dengan kelamin laki-laki sebanyak 44 responden (52,4%) dan sisanya 40 responden (47,6%) berjenis kelamin perempuan. Jadi mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3
Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Umur	Frekuensi	Persentase
1	< 25 Tahun	13	15,5 %
2	25-40 Tahun	51	60,7 %
3	41-50 Tahun	13	15,5 %
4	> 50 Tahun	7	8,3 %
	Total	84	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 analisis menunjukkan bahwa responden dengan rentan usia < 25 tahun berjumlah 13 responden (15,5%), responden dengan usia diantara 25-40 berjumlah 51 responden (60,7), usia 41-50 sebanyak 13 responden (15,5) dan yang terakhir > 50 sebanyak 7 responden (8,3%), sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini adalah diusia antara 25-40 tahun dan responden yang jumlahnya paling sedikit antara usia > 50 tahun.

Tabel 4
Deskriptif Responden Berdasarkan Status

No	Status	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	42	50 %
2	Menikah	42	50 %
	Total	84	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 analisis menunjukkan hasil belum menikah 42 responden (50%) dan yang sudah menikah 42 responden (50%). Jadi responden dalam penelitian ini antara yang sudah menikah dan belum menikah jumlahnya sama.

Tabel 4.5
Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/Sederajat	12	14,3 %
2	Diploma	13	15,5 %
3	S1	53	63,1 %
4	S2	6	7,1 %
	Total	84	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tingkat pendidikan pada tabel 5 menunjukan hasil analisis, SMA/sederajat sebanyak 12 responden (14,3%), Diploma 13 responden (15,5%), pendidikan S1 sebanyak 51 responden (63,1%) dan pendidikan S2 sebanyak 6 responden (7,1%). Jadi mayoritas pendidikan responden dalam penelitian ini adalah S1 dengan 51 responden dan yang paling sedikit S2 dengan jumlah 6 responden.

Tabel 4.6
Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Berkerja

No	Lama berkerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	44	52,3 %
2	5-15 tahun	35	41,7 %
3	> 15 Tahun	5	6 %
	Total	84	100 %

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukan hasil analisis lama berkerja karyawan CV Andi Offset <5 tahun 44 responden (52,3%), 5-15 tahun sebanyak 35 responden (41,7%) dan yang > 15tahun sebanyak 5 responden (6%). Jadi mayoritas lama berkerja dipenelitian ini dibawah 5 tahun dengan presentase 52,3% dan yang paling sedikit presentasenya adalah yang sudah berkerja diatas 15 tahun dengan presentase 6%.

Uji Valeditas

Dari uji valeditas variabel motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan, hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r hitung > dari r tabel (0,2146) dengan demikian dapat dinyatakan seluruh pernyataan dinyatakan valid dan seluruh pernyataan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur kualitas data penelitian.

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan bisa diketahui bahwa hasil *Cronbach Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka dari itu variabel motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada penelitian ini dalam mengukur kuesioner yang berisikan pernyataan berdasarkan indikator dari variabel dinyatakan reliabel atau handal dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Kelasik

a. Uji Normalitas

$$\text{Model 1: } KO = a + b_1 M + b_2 BO + e$$

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnof Z Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
,505	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah 2023 (Lampiran 5)

Dari hasil tabel 7 menunjukan hasil nilai-nilai *Asymp sig (2-tailed)* sebesar 0,505. Yang ini artinya bahwa nilai signifikansi dari pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* > dari 0,05, yang berarti penelitian ini terdistribusi normal.

$$\text{Model 2: } KK = a + b_1 M + b_2 BO + b_3 KO + e$$

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnof Z Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
,485	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil tabel 8 menunjukan bahwa nilai-nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,485. Sehingga diperoleh nilai signifikansi output pengujian *one sample kolmogorov-smirnov* > dari 0,05 yang berarti data penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas

$$\text{Model 1: } KO = a + b_1 M + b_2 BO + e$$

Tabel 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig
Motivasi	,052
Budaya Organisasi	,915

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari tabel 9 diperoleh seluruh nilai vaeriabel bebas mempunyai nilai probilitas (sig) yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Model 2: KK = a+b₁M + b₂BO + b₃KO + e

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients	
Model	Sig
Motivasi	,367
Budaya Organisasi	,467
Komitmen Organisasi	,276

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil tabel 10 menyebutkan bahwasanya seluruh nilai variabel bebas mempunyai nilai probabilitas (sig) yang lebih besar dari taraf signifikan 0,05, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Model 1: KO = a+b₁M + b₂BO + e

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
Motivasi	,787	1,271
Budaya organisasi	,787	1,271

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Dari hasil olah data pada tabel 11, nilai VIF variabel bebas yaitu motivasi dan budaya organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1 sehingga model regresi diatas tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresinya bisa digunakan.

Model 2: KK = a+b₁M + b₂BO + b₃KO

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients		
Model	Tolerance	VIF
Motivasi	,572	1,748
Budaya organisasi	,607	1,647
Komitmen Organisasi	,445	2,245

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Hasil olah data multikolinearitas pada tabel 12, bisa dilihat nilai VIF variabel bebas yaitu motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,1, yang artinya model regresi diatas tidak terjadi multikolinearitas sehingga model regresinya dapat digunakan.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Persamaan Regresi 1

Tabel 13
Analisis Regresi Berganda Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5,958	4,388			-1,358	,178
	M	,567	,103	,461		5,520	,000
	BO	,377	,077	,409		4,897	,000

Variabel dependen: Komitmen Organisasi

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 13 pada persamaan regresi model 1 menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas bernilai positif, dengan nilai beta motivasi 567 dan nilai budaya organisasi 377 hal ini menunjukkan bawasanya setiap kenaikan variabel motivasi dan budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasi.

Model Persamaan Regresi 2

Tabel 14
Analisis Regresi Berganda Model 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,435	3,447			5,348	,000
	M	,198	,094	,219		2,110	,038
	BO	,230	,068	,340		3,384	,001
	KO	,206	,086	,280		2,387	,019

Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2023

Pada tabel 14 pada persamaan regresi model 2 ditunjukkan nilai signifikan masing-masing variabel bebas bernilai positif, dengan nilai beta motivasi 198, budaya organisasi 230 dan komitmen organisasi 206 hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi akan diikuti dengan kenaikan variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Dari hasil uji statistik terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Andi Offset Yogyakarta. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Andi Offset telah terbukti dengan perolehan nilai t hitung sebesar 2,110 dan nilai signifikan sebesar 0,038 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan koefisien beta 0,219 yang artinya motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena motivasi dibentuk dari beberapa indikator diantaranya ada penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup dan keberhasilan didalam berkerja, hal ini terbukti meningkatkan kinerja karyawan pada CV Andi Offset Yogyakarta.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Andi Offset Yogyakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti, dengan perolehan nilai t hitung 3,384 dan nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan koefisien beta 0,340 yang artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi didalam perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena budaya organisasi dibentuk oleh beberapa indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan dan filsafat, pelaksanaan kode etik, pelaksanaan seremoni dan sejarah organisasi terbuti dapat meningkatkan kinerja karyawan pada CV Andi Offset Yogyakarta.

Dari hasil uji statistik menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Andi Offset Yogyakarta. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasi telah terbukti, memiliki nilai t hitung 5,520 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dengan koefisien beta 0,461 bisa diartikan bahwa motivasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi. semakin baik atau bagus perusahaan memberikan motivasi ke karyawannya maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan ini akan menimbulkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil uji statistik menujukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan CV Andi Offset Yogyakarta. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi telah terbukti. Memiliki nilai t hitung 4,897 dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dengan koefesien beta 0,409 yang artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi. Dalam hal ini bisa diartikan bahwasanya ketika perusahaan bisa mengimplementasikan budaya organisasi terhadap karyawan, hal ini bisa menimbulkan komitmen organisasi yang tentunya berdampak positif bagi perusahaan. Budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan.

Dari hasil uji statistik yang telah dilakukan terdapat pengaruh positif signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Andi Offset Yogyakarta, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan telah terbukti. Nilai t hitung 2,387 dan nilai signifikan 0,019 yang berarti lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan koefisien beta 0,280. Dari keterangan tersebut bisa diartikan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. ketika karyawan sudah berkomitmen yang tinggi terhadap perusahaan ini berdampak atas meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil uji *sobel test* yang telah dilakukan hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada CV Andi Offset Yogyakarta. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dinyatakan terbukti. Dengan nilai 2,438 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,664 dengan begitu variabel komitmen merupakan variabel memediasi yang bersifat semu (*Quation mediation*) antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari pengujian *Sobel Test* yang telah dilakukan hasilnya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen

organisasi sebagai variabel intervening pada CV Andi Offset Yogyakarta. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening, dinyatakan terbukti. Dengan nilai uji *sobel test* 2,888 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,664 dengan demikian variabel komitmen organisasi merupakan variabel memediasi yang bersifat semu (*Quation Mediation*) antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,110 > 1,664$) dengan probabilitas (0,038) yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Jadi semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,384 > 1,664$) dengan probabilitas (0,001) yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, dengan demikian semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,520 > 1,664$) dengan probabilitas (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Yang berarti semakin kuat motivasi maka semakin kuat komitmen organisasinya.

Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel ($4,897 > 1,664$) dengan probabilitas (0,000) yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, yang artinya ketika budaya organisasi bisa diterapkan dengan baik dan benar maka akan menguatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitungnya lebih besar dari pada t tabel ($2,387 > 1,664$) dengan probabilitas (0,019) yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai z yang diperoleh sebesar $2,438 > t$ tabel 1,664 maka membuktikan bahwa komitmen organisasi bisa jadi variabel mediasi yang bersifat semu (*Quation Mediation*) antar motivasi terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan memalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan nilai z yang diperoleh sebesar $2,888 > t$ tabel 1,664 maka membuktikan bawasanya komitmen organisasi bisa menjadi variabel mediasi yang bersifat semu (*Quation mediation*) antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Implikasi

Berdasarkan analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa motivasi mempunyai peran yang penting untuk peningkatan kinerja karyawan, pemberian motivasi yang baik dan tepat akan memacu seorang karyawan untuk berkerja lebih baik. Jadi perlu diperhatikan motivasi yang diberikan harus sudah baik dan tepat terhadap karyawan sehingga bisa memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa budaya organisasi juga mempunyai peran yang penting dalam kinerja karyawan, penerapan budaya organisasi yang

baik terhadap karyawan dan karyawan tersebut bisa mengimplementasikan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Perlu diperhatikan apakah karyawan sudah menerapkan budaya organisasi dengan benar sehingga bisa memacu kinerja karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung implikasi bahwa motivasi mempunyai peran penting didalam meningkatkan komitmen organisasi, pemberian motivasi yang baik terhadap karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi. Jadi perlu diperhatikan apakah pemberian motivasi sudah berjalan dengan baik sehingga bisa memicu timbulnya komitmen organisasi didalam diri karyawan. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengandung implikasi bahwa budaya organisasi mempunyai peran yang penting didalam komitemen organisasi, penerapan dan budaya organisasi yang baik terhadap karyawan akan membentuk komitmen organisasi. Jadi perlu diperhatikan apakah penerapan budaya organisasi sudah benar sehingga bisa memicu karyawan memiliki komitemen organisasi yang bagus. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa komitmen organisasi mempunyai peran penting didalam kinerja karyawan, komitmen organisasi yang tinggi dimiliki karyawan akan membentuk kinerja karyawan yang baik. Jadi perlu diperhatikan apakah komitmen karyawan terhadap organisasinya sudah tinggi sehingga bisa memicu karyawan untuk berkerja lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini mengandung implikasi bahwa komitmen organisasi mempunyai peran penting dan bisa menjadi variabel mediasi yang bersifat semu (Quation mediation) antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik akan menimbulkan komitmen organisasi yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Jadi perlu diperhatikan pemberian motivasi terhadap karyawan serta komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga bisa memacu kinerja karyawan lebih baik. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini mengandung implikasi bahwa komitmen organisasi mempunyai peran penting dan bisa menjadi variabel mediasi yang bersifat semu (Quation mediation) antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, penerapan budaya organisasi yang baik akan membentuk komitmen organisasi yang menimbulkan kinerja karyawan yang baik. Jadi perlu diperhatikan penerapan budaya organisasi serta komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga bisa memacu karyawan untuk berkerja lebih baik.

Saran

Bagi Perusahaan, Berdasarkan deskripsi data serta simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, Maka dapat disampaikan beberapa saran yang berhubungan dengan motivasi, budaya organisasi komitmen organisasi dan kinerja karyawan pada CV Andi Offset Yogyakarta. Berdasarkan hasil dari penelitian diketahui bahwa pada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terendah dari hipotesis lainya dengan nilai 2,110. Motivasi yang telah diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik hanya perlu ditingkatkan lagi pemberian motivasi terhadap karyawan mulai dari pendapatan ataupun bonus kerja untuk meningkatkan motivasi karyawan supaya bisa berkerja secara optimal. Berdasarkan hasil dari penelitian menunjukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki nilai yang cukup rendah yaitu 2,387 dari hipotesis lainya. Komitmen organisasi dari hasil

penelitian ini sudah cukup baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi supaya karyawan memiliki rasa bahagia berkerja diperusahaan, memiliki loyalitas terhadap perusahaan supaya bisa meningkatkan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini hanya meneliti empat variabel yang terdiri dari dua variabel bebas satu variabel terikat dan satu variabel *intervening*. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh langsung antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan meneliti pengaruh tidak langsung antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan memperluas populasi untuk mengetahui apakah konsisten terhadap temuan penelitian ini, dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Robbins,S. (2016), *perilaku organisasi*, Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks
- Robbins, Stephen. P. dan Judge Timothi A. (2016), *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Taruh, Ferdinandus. (2020). Motivasi Kerja. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rivai,V. (2006), *Credit Manajemen Hendbok*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Wibowo. (2017), *perilaku dalam organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, Genro. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 Dan SmarPLS 2.0*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Robbins, Stephen. P. dan Judge Timothi A. (2015), *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam, Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Ali. Norawati, Suarni. (2022). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol 05, No 01. E-ISSN: 2599-3410.
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunanto, Arif. Mulyanto. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Advance. Vol 01. No 02. ISSN: 2337-522
- Iva, Candraningtyas. Muchammad, Musadeq dan Hamidah, Nayanti, Utami, (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional*. Jurnal Administrasi Bisnis: Vol 6. No 2.

Sumarwinati, Sri. Ratnasari, Sri. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*. Journal Dimensi, Vol 8. No 1. ISSN: 2085-9996.

Taurista, Chaterina, Melina. Intan, Ratnawati, (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol 19. No 02. ISSN: 1412-3126.