PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh

Mochammad Sandy Pradana

NIM: 200501110077

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIKI IBRAHIM MALANG

2023

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri Malang (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M)

Oleh

Mochammad Sandy Pradana

NIM: 200501110077

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIKI IBRAHIM MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA INSTANSI DINAS SOSISAL KOTA BATU)

SKRIPSI

Oleh

Mochammad Sandy Pradana

NIM : 200501110077

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Juni 2024

Dosen Pembimbing,

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh

MOCHAMMAD SANDY PRADANA

NIM : 200501110077

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 28 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si** NIP. 197612212023211002	
2 Anggota Penguji **Syahirul Alim, MM** NIP. 197712232009121002	
3 Sekretaris Penguji **Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd** NIP. 197809292014111001	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mochammad Sandy Pradana
NIM	: 200501110077
Fakultas/Program Studi	: Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya susun untuk memenuhi persyaratan kelulusan Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang berjudul:

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu) adalah hasil karya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Berikutnya, jika terdapat **"klaim"** dari pihak lain di masa mendatang, hal tersebut tidak menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau Fakultas Ekonomi, melainkan menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Pernyataan ini saya buat atas kemauan sendiri tanpa adanya tekanan dari pihak lain.

Malang, 11 Juni 2024

Hormat Saya,

METERAI TEMPEL

Mochammad Sandy Pradana

NIM. 200501110077

Dipindai dengan CamScanner

HALAMAN PENGESAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas kekuatan dan kemudahan yang telah diberikan-Nya kepada saya dalam menyelesaikan tugas akhir di tingkat pendidikan S1 ini.

Kepada kedua orang tua saya Bapak Mahmudi dan Ibu Sugiarti atas cinta kasih serta dorongan dan doanya yang tak ternilai harganya.

Saya mengucapkan rasa terima kasih kepada para dosen pembimbing, penguji, dan pengajar yang telah menyisihkan waktu mereka untuk membantu saya berkembang, memberikan arahan dan pengetahuan yang sangat berharga. Saya ingin menyampaikan apresiasi yang tulus kepada para dosen atas kontribusi yang mereka berikan.

Persembahan skripsi untuk semua dengan harapan semoga bisa membawakan maafaat dan keberkahan atas ilmu saya. Aamiin

HALAMAN MOTTO

مَنْ صَبَرَ ظَفِرَ

"Siapa yang bersabar maka ia akan beruntung"

"Whoever is patient will be lucky"

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT penelitian ini berhasil terselesaikan atas rahmat dan petunjuk-Nya. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)". Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yaitu agama Islam.

Penulis mengakui bahwa penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan dan kontribusi pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A., Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Sugeng Ali Manshur, S.S., M.Pd selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua, Bapak Mahmudi dan Ibu Sugiarti serta Adik Muhammad Afwan Zidan Aidi dan seluruh keluarga besar. Mereka selalu menjadi sumber semangat, sandaran terkuat dalam menghadapi kesulitan hidup, dan memberikan kasih sayang, doa, serta motivasi dengan penuh keikhlasan. Terima kasih atas perjuangan dan dukungan yang tak pernah henti untuk kehidupan penulis.
7. Kepada sahabat *Barbarians Class*, yang telah menjadi teman baik selama masa perkuliahan dan memberikan warna disetiap perjalanannya. Kehidupan

perkuliahan menjadi begitu cepat dan penuh kebahagiaan berkat kehadiran kalian.

8. *Last but not least*, ya! Diri saya Mochammad Sandy Pradana, karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih atas ketekunan dan keteguhan hati dalam menjalani setiap langkah, meskipun prosesnya tidak selalu mudah. Saya bersyukur karena tetap bertahan dan terus berusaha meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan. Terima kasih atas dedikasi dan semangat yang telah ditunjukkan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan, karena terbatasnya pengetahuan dan pengalaman yang masih harus ditingkatkan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skrispi ini bermanfaat untuk siapapun yang membacanya.

Malang, 11 Juni 2024

Mochammad Sandy
Pradana

DAFTAR ISI

PENGARUH i
PENGARUH ii
SURAT PERNYATAAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
HALAMAN MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
DAFTAR LAMPIRAN xiii
ABSTRAK xiv
ABSTRACT xv
مختخلص البحث xvi
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 4
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 5
BAB II 6
KAJIAN PUSTAKA 6
2.1 Penelitian Terdahulu 6
2.2 Kajian Teoritis 26
2.2.1 Budaya Organisasi 26
2.2.2 Motivasi Kerja 30
2.3 Kinerja 33
2.2.4 Komitmen Organisasi 35
2.5 Hubungan Antar Variabel 37
2.5.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai 37
2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 38

2.5.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi 38
2.5.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi 39
2.6 Kerangka Konseptual 40
2.7 Hipotesis Penelitian 40
BAB III 41
METODE PENELITIAN 41
3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian 41
3.2 Lokasi Penelitian 41
3.3 Populasi dan Sampel 42
3.3.1 Populasi 42
3.3.2 Sampel 42
3.4 Teknik Pengambilan sampel 43
3.5 Data dan Jenis Data 43
a. Data Primer 43
b. Data Sekunder 43
3. 6 Metode Pengumpulan Data 43
3.7 Skala Pengukuran 44
3.8 Definisi Operasional Variabel 44
3.9 Metode Analisis Data 46
3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*) 46
3.9.2 Model Stuktural (*Inner Model*) 47
3.9.3 Uji Intervening 48
BAB IV 49
HASIL DAN PEMBAHASAN 49
4.1 Hasil Peneltian 49
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 49
Visi Misi Organisasi 49
a. Visi 49
4.1.2 Struktur Organisasi 50
4.2 Deskripsi Umum Responden 51
4.3 Deskripsi Responden Variabel 54

4.4 Skema Model Partial (PLS) 57
4.5 Evaluasi Model PLS 58
4.3 Pembahasan 65
4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 65
4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 66
4.3.3 Pengaruh Komitmen organsasi memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai 67
4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 68
BAB V 69
PENUTUP 69
5.1 Kesimpulan 69
5.2 Saran 70
DAFTAR PUSTAKA 72
LAMPIRAN 77

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 51
Tabel 4.2 51
Tabel 4.3 52
Tabel 4.4 52
Tabel 4.5 54
Tabel 4 6 54
Tabel 4.7 55
Tabel 4.8 56
Tabel 4.9 56
Tabel 4.10 58
Tabel 4.11.....60
Tabel 4.12 61
Tabel 4.13 61
Tabel 4.14 62
Tabel 4.15 62
Tabel 4.16 64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 50
Gambar 4.2 57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penlelitian …….83

Lampiran 2 Data Kuesioner ……..87

Lampiran Hasil Olah Data…….....92

Lampiran Bebas Plagiasi ……..95

Lampiran Biodata Peneliti ……96

Lampiran Foto Penelitian …….97

ABSTRAK

Mochammad Sandy Pradana. 2024, SKRIPSI. Judul: Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Institusi Dinas Sosial Kota Batu)

Pembimbing : Sugeng Ali Manshur, S.S., M.pd

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi

Kesuksesan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada tenaga kerja yang dimilikinya, Banyaknya sumber daya manusia (pegawai), suatu organisasi harus memikirkan cara untuk dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawainya.Kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai misi organisasi. Budaya organisasi yang kokoh dan positif dapat menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengatahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mdiasi pada Dinas Sosial Kota Batu.

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilakukan terhadap 46 pegawai pada Dinas Sosial Kota Batu. Dalam penelitian ini, sampling dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan hasilnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik Smart-PLS 3.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerjai pegawai.

ABSTRACT

Mochammad Sandy Pradana. 2024, SKRIPSI. Title: The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable (Study at Batu City Social Service Institutions)
Pembimbing : Sugeng Ali Manshur, S.S., M.pd
Kata Kunci : Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance, Organizational Commitment

The success of an organization or institution in achieving its goals is very dependent on the workforce it has. The number of human resources (employees), an organization must think of ways to utilize and optimize the performance of its employees. Organizational performance reflects the extent to which tasks can be carried out effectively and efficient to achieve the organization's mission. A strong and positive organizational culture can bea major determining factor in improving organizational performance. The aim of this research is to determine the influence of organizational culture and work motivation on employee performance through organizational commitment as a mediating variable at the Batu City Social Service.

This research is a type of quantitative research with a descriptive approach carried out on 46 employees at the Batu City Social Service. In this research, sampling was carried out by distributing questionnaires directly and the results were analyzed using tools. Sm|art-PLS 3.0 statistical software.

The results of this research show that organizational culture has a significant nfluence on employee performance, work motivation has a significant nfluence on employee performance , Organizational commitment is not able to mediate organizational culture on employee performance, organizational commitment is not able to mediate work motivation on employee performance.

مستخلص البحث

محمد ساندي فارادانا. ٢٠٢٤، الأطروحة. العنوان: تأثير الثقافة التنظيمية ودافعية العمل على أداء الموظفين مع الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط (دراسة في مؤسسات الخدمة الاجتماعية بمدينة باتو)

المشرف : سوجنج علي منصرالماجستير

الكلمات الرئيسية : الثقافة التنظيمية، دافعية العمل، أداء الموظفين، الالتزام .

إن نجاح المنظمة أو المؤسسة في تحقيق أهدافها يعتمد بشكل كبير على القوى العاملة لديها. يجب على المنظمة أن تفكر في طرق للاستفادة من أداء موظفيها وتحسينه والتي يمكن تنفيذ المهام بفعالية وكفاءة لتحقيق رسالة المنظمة. يمكن أن تكون الثقافة التنظيمية القوية والإيجابية عاملاً حاسماً في تحسين الأداء التنظيمي. يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير الثقافة التنظيمية ودافعية العمل على أداء العاملين من خلال الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في الخدمة الاجتماعية بمدينة باتو.

هذا البحث هو نوع من البحث الكمي ذو المنهج الوصفي الذي تم إجراؤه على ستة ؤرا بعؤان موظفًا في الخدمة الاجتماعية لمدينة باتو. في هذا البحث، تم أخذ العينات عن طريق توزيع الاستبيانات مباشرة وتم تحليل النتائج باستخدام الأدوات الإحصائية .Smart-PLS 3.0.

أظهرت نتائج هذا البحث أن الثقافة التنظيمية لها تأثير كبير على أداء الموظف، وأن دافعية العمل لها تأثير كبير على أداء الموظف، وأن الالتزام التنظيمي غير قادر على التوسط للثقافة التنظيمية في أداء الموظف، والالتزام التنظيمي غير قادر على التوسط في دافعية العمل. أداء المؤ ظفين

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada tenaga kerja yang dimilikinya, karena sumber daya manusia akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tersebut (Sari et al., 2021). Setiap organisasi pasti menginginkan dan berupaya memperoleh sumber daya manusia yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Prastisia dan Mananeke, 2014). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Selain berkontribusi pada operasional harian, mereka juga terlibat dalam inovasi, peningkatan efisiensi, dan pengembangan budaya kerja yang positif.

Sopiah (2008) menyatakan bahwa sumber daya manusia menyumbangkan kreativitas, tenaga, keahlian, dan waktu mereka agar proses yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan baik. Untuk mencapai tujuan organisasi yang ideal, organisasi perlu menjaga SDM yang ada, sekaligus menjaga organisasi dengan baik. Selain itu, dunia usaha harus mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat berkembang mereka menjadi lebih baik, kompeten, berkomitmen, dan setia kepada perusahaan.

Banyaknya sumber daya manusia (pegawai), suatu organisasi harus memikirkan cara untuk dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan salah satu aset penting yang diperlukan oleh organisasi untuk menjalankan proses produksi, yang menjadi permasalahan adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja optimal (Sudarman et al., 2019) karena mencapai produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu target utama organisasi, yang mana kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci untuk mencapainya. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja pegawai merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi.

Kinerja dalam organisasi diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil "tingkat pencapaiannya"atau kinerja adalah tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Pallawagau, 2021). Kinerja organisasi merupakan suatu tingkat yang menunjukkan sejauh mana pelaksanaan tugas dapat dilaksanakan secara real-time dan tercapainya misi organisasi (Steers, 2003). Para ahli mengatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran tingkat pencapaian atas tujuan organisasi sebagai hasil dari interaksi antara kapabilitas, dorongan, dan keinginan para karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik ketika mereka sedang tinggi kinerjanya sehingga dapat menghasilkan kerja yang optimal.

Kinerja organisasi mencerminkan sejauh mana tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien untuk mencapai misi organisasi. Budaya organisasi yang kokoh dan positif dapat menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan budaya organisasi merupakan kumpulan nilai bersama yang ada dalam suatu organisasi yang memengaruhi tingkat cara pegawai melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. (Robbins, 2006).

Budaya organisasi dikenal luas sebagai fondasi sistem dan aktivitas manajemen dalam setiap organisasi (Supardi & Anshari, 2022). Dalam penelitian (Nugraheni, 2023) Budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dasar yang dibagikan secara bersama oleh suatu kelompok , yang terbentuk saat menghadapi tantangan eksternal dan mencapai integrasi internal yang berhasil. Budaya tersebut dianggap sah karena telah terbukti efektif, dan diharapkan akan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, merasa, dan berinteraksi dengan masalah-masalah yang dihadapi.

Penelitian sebelumnya telah menjalankan penelitian mengenai dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Muis et al., 2018);(Azizah, 2017) dan (Pallawagau, 2021) Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Pasaribu & Arfusau, 2023);(Syanan & Magdalena, 2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut masih menunjukkan ketidakonsistenan.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai selain budaya organisasi. Pegawai yang termotivasi tinggi cenderung memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya pegawai yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab (Sari et al., 2021). Didalam lingkungan organisasi sangat diperlukan motivasi kerja dan hakekatnya motivasi pegawai dan pengusaha/pimpinan berbeda karena ada perbedaan kepentingan, maka perlu diciptakan motivasi searah untuk mencapai tujuan bersama, dalam kelangsungan usaha dan ketenangan kerja, sehingga apa yang menjadi kehendak dan cita-cita kedua belah pihak dapat diwujudkan (Rahayuningsih, 2018).

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Syamsu & Syam, 2021); (Tanuwibowo & Setiawan, 2015);(Rahayuningsih, 2018) motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan (Adha et al., 2019); (Abdullah, 2018) Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu indikator kinerja pegawai lainnya adalah adanya komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi diharapkan dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Seorang individu yang menjadi bagian dari sebuah perusahaan diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi tersebut. (Fauzi dan Warso, 2016). Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelantjutan (Luthans, 2012). Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Ketika komitmen itu tumbuh, maka pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Batu Jalan Panglima Sudirman Nomor 507, Pesanggrahan, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313. Dinas

Sosial Kota Batu merupakan pusat pemerintahan daerah di Kota Batu yang terletak di balai Kota Among Tani Batu. Dinas Sosial Kota Batu merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batu yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas Sosial Pemerintah Kota Batu terbentuk sesuai dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 85 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu.

Ditemukan beberapa indikasi yang mengungkapkan gejala-gejala rendahnya budaya organisasi, hal ini terlihat pada kurangnya disiplin kerja dimana masih terdapat budaya kerja santai dalam waktu kerja produktif, contohnya seperti terus-terusan bermain ponsel saat jam kerja produktif. Kerja santai hendaknya tidak berada dalam jam kerja tetapi diluar jam kerja normal seperti jam istirahat. selain itu ditemukan beberapa indikasi gejala-gejala rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari gaya kepemimpinan seperti kurangnya kerjasama antar pimpinan dengan pegawai baik berupa komunikasi dengan pimpinan dan kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap kinerja pegawai. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sesuai yang diinginkan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul berdasarkan latar belakang sebelumnya dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh sebagai penghubung antara Budaya Organisasi dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh sebagai penghubung antara motivasi kerja dan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran pemediasian komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran pemediasian komitmen organisasi pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah kemajuan ilmu manajemen, khususnya di bidang SDM.
2. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan mampu menyempurnakan dan memajukan penelitian yang sudah ada.
3. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan sebagai referensi, serta dapat menjadi referensi dalam penulisan karya selanjutnya.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu Muis et al., (2018) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitem Organisasi terhadap Kinerja Karyawan". Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I – Medan yang berjumlah 60 orang. Regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinan merupakan beberapa teknik analisis data yang digunakan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, setidaknya sebagian. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan secara simultan oleh komitmen organisasi dan budaya.

Sari et al., (2021) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung". Populasi pada penelitian ini terdiri dari 155 orang pegawai, dengan sampel yang terdiri dari 31 orang pegawai. Hasil analisis data menunjukkan bahwa Sig. untuk budaya organisasi (X1) adalah 0,000, sedangkan untuk motivasi kerja (X2) adalah 0,057. Angka-angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Lampung. Secara simultan (melalui uji F), pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga signifikan, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil uji koefisien determinasi (R2) sebesar 0,581, menunjukkan bahwa sekitar 58,1 persen dari kinerja pegawai di Inspektorat Provinsi Lampung dipengaruhi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja.

Tanuwibowo & Setiawan (2015) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa". Penelitian ini melibatkan 35 karyawan dari PT. Lestari Purnama Perkasa sebagai populasi. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selain

itu, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja masing-masing memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Muvida et al., (2023) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable".* Penelitian ini dilaksanakan pada karyawan PT. BPRS Bhakti Sumekar Sumenep dengan melibatkan partisipasi dari 58 responden. Pengolahan data dilakukan menggunakan teknik analisis jalur serta perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil temuan dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi menampilkan keberhasilan yang konsisten, sementara komitmen organisasi memperlihatkan tingkat yang tinggi, begitu juga dengan kinerja pegawai yang juga mencatatkan tingkat yang tinggi. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, komitmen organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berperan sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi juga akan berdampak lebih besar terhadap kinerja pegawai budaya organisasi.

(Maria, 2019) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation"*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 karyawan. Metode analisis data yang dipakai mencakup analisisi regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung pada kinerja karyawan dari budaya organisasi dan kompensasi yang didukung, tetapi tidak untuk komunikasi interpersonal. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh tidak langsung pada kinerja pegawai melalui motivasi kerja dari budaya organisasi yang tidak didukung, namun komunikasi interpersonal terdukung.

(Sudarman et al., 2019) dengan Judul *"The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In Pt. Pegadaian (Persero) Office Region Iii Palembang"*. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang sebanyak 105 responden dijadikan sebagai populasi, yang dipilih dengan menggunakan teknik

sampling jenuh. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transaksional mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Alamsyah & Riyanto, 2023) penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office".* Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 104 karyawan. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model *Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Sementara itu, pengawasan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Muis et al., (2018) Penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pada Pdam Pasaman Barat". Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 64 responden. Analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan Uji Parsial (Uji t), ditemukan bahwa budaya organisasi

dan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh dukungan organisasi dan kinerja karyawan, juga tidak berperan sebagai mediator antara pengaruh keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Sumbangan kontribusi dari variabel independen budaya organisasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap variabel dependen komitmen organisasi adalah sebesar 75,9%.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni, 2023) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora". Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Strategi pengumpulan informasi yang digunakan adalah survei dan penelitian tertulis, sedangkan metode pemeriksaan informasi yang digunakan adalah*i* metode *straight relapse*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa: 1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 2) Komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. 3) kpuasan kerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. 4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. 5) Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi. 6) Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. 7) Kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pasaribu & Arfusau, 2023) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan. Sedangkan

motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara umum.

Rahayuningsih (2018) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Di Instansi X)". Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS serta analisis jalur. Temuan dari penelitian ini Komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Selain itu, Selain itu melalui komitmen organisasi sebagai variabel interverting, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Terakhir, komitmeni organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian (Syanan & Magdalena, 2023) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat)". Populasi yang diteliti adalah karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat dengan jumlah sebanyak 125 orang. 35 karyawan digunakan sebagai sampel untuk penelitian ini. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Manery et al., (2020) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara". Populasi berjumlah 37 orang dan diambil sampelnya sebanyak 37 orang yang semuanya bekerja di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi secara bersamaan. Secara parsial, komitmen organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan agar BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara meningkatkan faktor-faktor yang mendorong komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai dalam kaitannya dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Charli, 2021) yang berjudul "Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 667 karyawan, dan sampel diambil menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 87 orang dari karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur dengan menggunakan SPSS versi 21 sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan interpersonal terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Azizah (2017) dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur". Penelitian dilakukan dengan sampel jenuh sebanyak 52 orang karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. Analisis jalur dan analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menganalisis data. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja pegawai dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh budaya organisasi. Selain itu, ditemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lathiifa & Chaerudin (2022) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work*

Motivation as an Intervening Variable(Case Study: Online Retail XYZ Jakarta". Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan XYZ Online Retail, dengan jumlah sampel sebanyak 134 karyawan yang diambil dari periode semester 1 tahun 2020, semester 2 tahun 2020, dan semester 1 tahun 2021. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai; namun, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, namun mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Baik lingkungan kerja maupun kinerja karyawan dapat dimediasi oleh motivasi kerja, begitu pula hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Pallawagau (2021) yang berjudul "*The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya.* Sampel sebanyak 120 karyawan". Teknik analisis data menggunakan SEM menghasilkan Budaya organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja karyawan juga meningkat ketika karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja berkorelasi positif dengan kepuasan kerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja karyawan PT Kasmar Tiar Raya. Perusahaan selalu menjaga dan menyelaraskan peran budaya organisasi dalam kehidupan aktivitas perusahaan dan fokus pada kepentingan dan tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan serta harus peka terhadap hal-hal yang bisa meningkatkan motivasi kerja.

Syamsu & Syam (2021) dengan judul "*The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment"*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamasa. Sampel jenuh digunakan dengan jumlah sebanyak 68 karyawan, sesuai dengan jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, semua hipotesis diterima karena budaya organisasi dan motivasi kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap komitmen organisasi pada Departemen Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di lingkungannya Kabupaten Mamasa. Artinya apabila pegawai dapat meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja dalam bekerja maka dapat meningkatkan komitmen organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamasa.

Dalam penelitian (Mariati & Mauludin Hanif, 2018) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)".* Penelitian ini menggunakan pegawai Sekretariat Daerah Pasuruan yang berjumlah 170 orang baik sebagai populasi maupun sampel. Perangkat lunak *Smart Partial Least Square* (PLS) dan metode pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan dalam analisis data. 1) Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi secara signifikan dan langsung. 2) Kinerja pegawai juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. 3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. 5) Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja. 6) Hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dalam penelitian (Winarsih & Hidayat, 2022) yang berjudul "Pengaruh Budaya Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". 30 karyawan Perusahaan "X" menjadi subyek penyelidikan ini. Program SPSS versi 22 untuk Windows digunakan untuk melakukan analisis data regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan penelitian ini, baik budaya organisasi maupun motivasi pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Temuan lebih lanjut darii R2 menunjukkan bahwa 92,4% disebabkan oleh faktor kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,6% disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahuu

No	Nama,Tahun,Judul Penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi.2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitem Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	XI: Budaya Organisasi X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linieri berganda	Temuan penelitiani menunjukkani bahwai Komitmeni organisasii berpengaruh positif dan signifikani terhadapi kinerja, dan budaya organisasii berpengaruhi positif dan signifikan terhadapi kinerjai. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan secara simultan oleh budaya organisasi dan komitmen.
2	Nina Ulfa , Epi Parela dan Agus Setiawat .2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung.”	XI: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Analisisi regresi linieri bergandai	Kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Lampung berkorelasi dengan budaya organisasi dan motivasi kerja, sesuai dengan temuan penelitian ini.
3	Mitchael Hutomo Tanuwibowo , Roy Setiawani.2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa	XI: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kera Y: Kinerja Karyawani	Analisis regresi linear berganda	Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kinerja karyawan berkorelasi positif dengan budaya organisasi, motivasi kerja. Lebih lanjut, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan, begitu pula motivasi kerja. .

4	Selvia Ilmiatun Mufida, Uci Yuliati dan Sandra Irawati.2023. *The Influence of Organizationali Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable*	XI: *Organizational Culture* Y: *Employee Performance* Z: *Organizational Commitment*	Analisis jalur dan program SPSS 25.	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, komitmen organisasi, dan budaya mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif. Kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, dan komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.Selain itu, komitmen organisasi juga berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi juga dapat meningkatkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
5	Elvie Maria.2019. T*he Influence of Organizational Culture , Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation*	XIi: *Organizationali Culturei* X2: *Compensationi* X3i: *Interpersonali Communicationi* Y: Employeei *Performancei* Y: *Worki* *Motivationi*	Analisis regresi linier berganda dan analisis jalur dengan menggunakan SPSS 24.	Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak langsung terhadap kinerja karyawan dari budaya organisasi dan dukungan kompensasi, tetapi tidak terdapat dampak langsung dari komunikasi interpersonal. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dampak tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa

				budaya organisasi dan kurangnya dukungan kompensasi memiliki pengaruh, sementara komunikasi interpersonal memiliki dampak yang mendukung.
6	Surya Dharma Sudarman, Badia Perixade dan Marlina Widiyant .2019 . *The Impact Of Organizational Culture Andi Transactional Leadership Style On Employee Performance In Pt. Pegadaiani (Persero) Officei Region Ii Palembang*	XI: *Organizational Culture* X2: *Transactional Leadership STYLE* Y: *Employee Performance*	Analisisi regresii linieri bergandai	Penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang. Uji F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara bersam-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Redu Alamsyah, Setyo Riyanto.2023. *The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office*	XI: *Organizational Culture* X2: *Work Environment* X3: *Supervision on Employee Work* Discipline Z: *Work Motivation*	*Structurali Equationi Model-Partiali Leasti Squarei (SEM-PLS).*	Disiplin kerja dan motivasi dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, menurut penelitian. Disiplin kerja tidak berpengaruh, namun motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan olehi lingkungan tempat kerja. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi juga dipengaruhi secara positif oleh pengawasan. Motivasi kerja pada hakikatnya mempengaruhi disiplin kerja. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja yang

				dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. ketika dimediasi oleh motivasi kerja, pengawasan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja, meskipun berpengaruh terhadap motivasi kerja.
8	Yerismal, Muhammad jamil.2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pada Pdam Pasaman Barat	XI: Budayai Organisasi X2: Dukungan Organisasi X3: Keterlibatan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Komitmen Organisasi	Analisis regresi linier bergandai dani analisisi jaluri menggunakan SPSS	Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Namun, keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, Kinerja karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan budaya. Meskipun begitu, komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator dalam memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan, begitu juga dalam memediasi pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan.
9	Nur Vita Nugrahen.2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Di	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Kerja X3:Kepuasani Kerja	Analisis regresi linier berganda	Penemuan penelitian menunjukkan bahwa budaya tidak mempengaruhi tanggung jawab otoritatif. Sedangkan komitmen organisasional dipengaruhi secara

	Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.	Y: Kinerja Z: Komitmen Organisasi		signifikan oleh motivasi kerja. Sebaliknya, komitmen organisasi tidak dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Sebaliknya, kinerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja semuanya dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Selain itu, komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.
10	Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti.2019i. Pengaruhi Budayai Organisasi, Motivasi Kerjai dani Kepuasan Kerja Terhadapi Kinerja Pegawai.”	X1: Budayai Organisasi X2: Motivasi Kerja X3: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan .	Analisis regresi linier berganda.	Temuan menunjukkan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun tidak signifikan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara umum.
11	Sri Rahayuningsih.2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Di Instansii Xi).”	X1: Kepemimpinan X2: Motivasi Kerja X3: Budaya Organisasi Y:	Analisisi regresii lineari bergandai menggunakani program SPSSi dani analisis jalur	Sesuai dengan temuan penelitian Kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasi; kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang

		Kinerja Karyawan Z: Komitmen Organisasi		signifikan terhadap kinerja pegawa melalui variabel antarmuka komitmen organisasi; dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
12	Viola Andrianti Syanan.2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.	X1: Budaya Organisasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Komitmen Organisasi	SPSS	Budaya organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi, serta disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
13	Benysmin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong dan Regina T.Saerang.2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara	X1: Komitmen Organisasi X2: Budaya Organisasi Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda.	Menurut temuan penelitian Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komitmen organisasi dan budaya organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh komitmen organisasi, namun tidak signifikan, sedangkan kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi. Oleh karena itu,

				disarankan agar BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara meningkatkan aspek-aspek yang mendorong komitmen organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai.
14	Chintya Ones Charly.2021. Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.	X1: Human Relation X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja Karyawan Z: Komitmen Organisasi	Analisis regresi dan path analysis mengunakan SPSS 21 sebagai alat analisis data.	Penelitian menemukan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dipengaruh oleh budaya organisasi, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan hubungan interpersonal berhubungan dengan kinerja.
15	Ida Ayu Indah Giantar dan I Gede iRiana.2017 . Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	X: Budaya organisasi Y: Motivasi kerja Y: Kinerja karyawan	Teknik *sampling*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, serta budaya organisasi dan motivasi kerja mempenaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16	Syifaa Lathiifa, Chaerudin. 2022. *The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta).*	X1: *Employee* *performanc*e, X2: *work* *discipline ,* Y: *work* *motivation*	*Structurali Equationi Model-Partiali Leasti Squarei (SEM-PLS).*	Ditemukan bahwa budaya organisasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai; namun, budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga mempengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain

				itu, lingkungan kerja mempengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai secara langsung. Motivasi kerja dapat menjadi mediator antara budaya organisasi dani kinerjai pegawai, serta antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
17	Andi Pallawagui. 2021. *The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employeei Performance Through Employee Job Satisfactioni PT. Kasmar Tiar Raya.*	X1: *Organizationali Culture* , X2: *Work Motivation* , Y: *Employee Performance* .	*Structurali Equationi Model-Partiali Leasti Squarei* (SEM-PLS).	Temuan penelitian meunukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, menurut penelitian. Kinerja karyawan juga meningkat ketika karyawan termotivasi dalam bekerja. Motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja pegawai, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Di PT Kasmar Tiar Raya, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.
18	Nur Syamsu, Jumiati Syam. 2021i. *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment*	Xi: *Organizational Culture* Yi: *Work Motivation*	teknik regresi berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima karena budaya organisasi dan motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap komitmen

		Y: *Organizational Commitment*		organisasi di Departemen Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Mamasa. Artinya, jika pegawai dapat meningkatkan budaya organisasi dan motivasi kerja mereka, maka komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Mamasa dapat ditingkatkan.
19	Mariati, Hanifi Mauludini. 2018. *The Influence of Organizationali Culture Andi Worki Motivation oni Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency).*	X1: *Organizational Culture* X2: *Worki Motivation* Y: *Employee Performance* Z: *Job Satisfaction*	Teknik persamaan struktural (SEM) dengan *software Smart Partial Least Square (PLS).*	Temuan penelitian menujukkan bahwa 1) Kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh budaya organisasi, menurut temuan penelitian. 2) Kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh budaya organisasi. 3) Pemenuhan pekerjaan pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan pekerja. 4) Kepuasan kerja dipengaruhi secara langsung dan signifikan oleh motivasi kerja. 5) Kinerja pegawai tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. 6) Hubungan antara kinerja pegawai, motivasi kerja, dan budaya organisasi dimediasi oleh kepuasan kerja.
20	Tutik Winarsih, Arif Hidayat. 2022. Pengaruh Budaya Dan Motivasi	X1: Budaya Organisasii	Teknik analisi regresi linier berganda dan SPSS versi 22	Berdasarkan penelitian ini, didapati bahwa baik budaya organisasi maupun motivasi pegawai memiliki

	Organisas Terhadap Kinerja Karyawan.	X2: Motivasi Kerjai Y: Kinerjai Karyawan		pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa 92,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang dipelajari dalam penelitian ini, sementara 7,6% sisanya dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar lingkup penelitian.

Sumber : Data dioalah 2024

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian

No	Nama, Tahun,Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi.2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitem Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	1. Variavel Budaya Organisasi (Independent) 2. Variabel Kinerja Karyawan (Dependen)	1. Tidak menggunakan Variabel Mediasi 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
2	Nina Ulfa, Epi Parela dan Agus Setiawati.2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung.”	1. Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Independent) 2. Kinerja Karyawan (Dependent	1. Tidak menggunakan Variabel Mediasi 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
3	Mitchael Hutomo Tanuwibowo, Roy Setiawan.2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lestari Purnama Perkasa.	1. Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Independent) 2. Variabel Kinerja(Dependent)	1. Tidak menggunakan Variabel Mediasi 2. Objek Penelitian 3. Teknik Analisis
4	Selvia Ilmiatun Mufida, Uci Yuliati dan Sandra Irawati.2023. *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable*	1. Variabel Budaya Organisasi (Independnt) 2. Variabel Kinerja Karyawan (Dependent)	1. Objek Penelitian 2. Teknik Analisis

		3. Menggunakan Variabel Mediasi	
5	Elvie Maria.2019. T*he Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee performance Through Work Motivation as Mediation*	1. Variabel Budaya Organisasi (Independent) 2. Menggunankan Variabel Mediasi	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
6	Surya Dharma Sudarman, Badia Perixade dan Marlina Widiyanti.2019. *The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In Pt. Pegadaian (Persero) Office Region Iii Palembang*	1. Variabel Budaya Organisasi (Independent) 2. Variabel Kinerja karyawa (Dependent)	1. Tidak Menggunakan Variabel Mediasi 2. Teknik Analisis 3. Objek Penelitian
7	Redu Alamsyah, Setyo Riyanto.2023. *The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Soekarno Hatta Airport Branch Office*	1. Variabel Budaya Organisasi (Independent) 2. Variabel Kinerja Karyawan (dependent) 3. Menggunakan Variabel Mediasi	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
8	Yerismal, Muhammad jamil.2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pada Pdam Pasaman Barat	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Komitmen Organiasi (Mediasi) 3. Variabel Kinerja (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
9	Nur Vita Nugraheni.2023. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora.	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Motivasi Kerja (Independent) 3. Variabel Komitmen Organiasi (Medisi) 4. Variabel Kinerja Karyawan (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
10	Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti.2019 . Pengaruh Budaya Organisasi , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ."	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Motivasi (Independent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Tidak Menggunakan

		3. Variabel Kinerja (Dependent)	Variabel Mediasi
11	Sri Rahayuningsih.2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Di Instansi X)."	1. Variabel Motivasi Kerja (Independent) 2. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 3. Variabel Komitmen Organiasi (Mediasi) 4. Variabel Kinerja(Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
12	Viola Andrianti Syanan.2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Komitmen Organisasi (Mediasi)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
13	Benysmin Richard Manery, Victor P. K. Lengkong dan Regina T.Saerang.2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara.	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent)	1. Objek Penelitian 2. Tidak Meggunakann Variabel Mediasi 3. Teknik Analisis
14	Chintya Ones Charly.2021. Pengaruh *Human Relation,* Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent) 3. Variabel Komitmen Organiasi (Mediasi)	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian
15	Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana.2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur	1. Variabel Budaya Organisasi (Independent) 2. Varaibel Kinerja (Dependent) 3. Teknik Analisis	1. Objek Penelitian 2. Variabel Motivasi Kerja (Depenedent)
16	Syifaa Lathiifa, Chaerudin. 2022. *The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable(Case Study: Online Retail XYZ Jakarta).*	1. Variabel Budaya Organisasi (Independent) 2. Variabel Kinerja (Dependent)	1. Objek Penelitian 2. Teknik Analisis 3. Variabel Motivasi Kerja (Mediasi)

17	Andi Pallawagu. 2021. *The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya.*	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Motivasi (Independent) 3. Menggunakan Variabel Mediasi	1. Teknik Analisis 2. Objek Penelitian 3. Variabel Kepuasan kerja (Mediasi)
18	Nur Syamsu, Jumiati Syam. 2021. *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment*	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Motivasi Kerja (Independent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Peneltian 3. Variabel Komitmen Organiasi (Dependent)
19	Mariati, Hanif Mauludin. 2018. *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance, Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency).*	1. Budaya Organiasi (Independent) 2. Motivasi Kerja (Independent) 3. Kinerja (Dependent)	1. Teknik Analisis 2. Objek Peneltian 3. Variabel Kepuasan Kerja (Mediasi)
20	Tutik Winarsih, Arif Hidayat. 2022. Pengaruh Budaya Dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	1. Variabel Budaya Organiasi (Independent) 2. Variabel Motivasi Kerja (Independent) 3. Variabel Kinerja (Dependet)	1. Objek Penelitian 2. Teknik Analisis 3. Tidak menggunakan Variabel Mediasi

Sumber : Data diolah 2024

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Budaya Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Scheir (dalam Wibowo, 2010:15), budaya adalah sebuah pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok dalam proses mempelajari dan mengatasi masalah adaptasi eksternal serta integrasi internal. Pola ini dianggap berhasil dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang dianggap tepat untuk dipersepsikan.

Darmawan, (2013) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai atau makna bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang

membedakannya dengan organisasi lainnya. Sudut pandang ini konsisten dengan definisi budaya organisasi (Robbins, 2006), yang mendefinisikan budaya organisasi sebagai persepsi bersama yang dianut oleh pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2018), budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang disepakati, dipatuhi, dan dijadikan pedoman oleh para anggotanya dalam berperilaku serta penyelesaian permasalahan organisasi. Menurut sudut pandang ini, budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan persepsi bersama para anggotanya.

2.2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Andreas Lako (2006: 31), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Memberikan identitas kepada anggota organisasi agar mereka memahami visi dan misi organisasi serta merasa menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Mendorong terciptanya komitmen terhadap misi organisasi yang lebih kuat.
3. Menetapkan arah dan menguatkan standar perilaku untuk mengarahkan pelaku organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien, guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.
4. Membantu dalam perancangan kembali sistem pengendalian manajemen.
5. Mendukung manajemen dalam merancang skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai.
6. Berfungsi sebagai sumber daya kompetitif perusahaan jika dikelola dengan baik.

2.2.2.3 Budaya Organisasi Karakteristik

Menurut Robbins (2013: 247), penelitian terbaru telah mengidentifikasi tujuh karakteristik utama yang secara kolektif mencerminkan budaya suatu organisasi:

1. Kemajuan dan pengambilan
   peluang mengukur seberapa besar pegawai didorong untuk berpikir di luar kebiasaan dan mencoba hal-hal baru.

2. Perhatian terhadap detail
   Mengukur seberapa besar perwakilan seharusnya menunjukkan keakuratan, penyelidikan, dan perhatian penuh kasih sayang.
3. Fokus pada hasil
   mengukur sejauh mana manajemen lebih menekankan pada hasil dibandingkan strategi dan prosedur yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Sikap individu
   mengidentifikasi sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan dampak hasil terhadap pegawai organisasi.
5. Fokus pada tim
   mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diorganisasikan dalam tim dibandingkan individu di tempat kerja.
6. Kekerasan mengukur
   seberapa besar karyawan suatu organisasi bersifat kompetitif dan agresif dibandingkan bersikap santai.
7. Stabilitas
   mengukur sejauh mana aktivitas organisasi lebih menekankan pada mempertahankan status quo dibandingkan pada pertumbuhan.

2.2.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthan seperti yang dikutip dalam Sopiah (2008), ada tujuh dimensi indikator budaya organisasi, yaitu:

1. Norma perilaku

   Ini mencakup bahasa, terminologi, dan ritual yang umumnya digunakan oleh anggota organisasi.
2. Norma

   Ini merujuk pada standar perilaku yang memberikan petunjuk tentang bagaimana sesuatu harus dilakukan. Ini mencakup norma agama, norma sosial, norma etika, norma adat, dan lain sebagainya.
3. Nilai-nilai utama

   Ini adalah nilai-nilai yang dianggap penting oleh organisasi dan diharapkan dipraktikkan oleh anggotanya, seperti kualitas produk yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, produktivitas yang tinggi, efisiensi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi.

4. Filosofi

   Ini mencakup kebijakan atau prinsip yang dipegang oleh organisasi tentang hal-hal yang diinginkan oleh pegawai dan pelanggan, seperti motto "Kepuasan Anda adalah Harapan Kami".

5. Peraturan

   Ini adalah aturan resmi dari organisasi yang harus diikuti oleh anggota. Pegawai baru harus mempelajari peraturan ini agar bisa berintegrasi dengan baik di dalam organisasi.

6. Iklim organisasi

   Ini mencakup keseluruhan "rasa" atau suasana yang mencakup aspek fisik, interaksi antar anggota, dan cara organisasi berinteraksi dengan pelanggan atau pihak luar.

2.2.2.5 Budaya Organisasi Menurut Persspektif Islam

Budaya organisasi telah menjadi bagian yang penting dalam ajaran agama Islam. Kehadirannya tidak hanya menonjol dalam praktik keagamaan, tetapi juga dalam aspek kehidupan sehari-hari. Pengaruh budaya ini terhadap kesuksesan suatu organisasi di masa yang akan datang tidak dapat diabaikan. Dalam ajaran Islam, pentingnya budaya organisasi ditegaskan dan diakui sebagai bagian integral dari tatanan sosial yang sehat dan produktif sebagaimana Firman Allah SWT dalam Surah Qaf ayat 32 :

هٰذَا مَا تُوْعَدُوْنَ لِكُلِّ اَوَّابٍ حَفِيْظٍۚ (٣٢)

Artinya: " (Dikatakan kepada mereka,) "Inilah yang dijanjikan kepadamu, (yaitu) kepada setiap hamba yang bertobat lagi patuh. (QS. Qaf ayat 32)

Menurut Tafsir Kemenag RI ayat ini menggambarkan saat orang-orang yang bertakwa berada di depan surga, di mana malaikat menyampaikan kepada mereka bahwa yang ada di depan mereka adalah kenikmatan yang telah dijanjikan oleh Tuhan melalui para rasul-Nya dan tertulis dalam kitab-kitab suci-Nya. Janji ini

diberikan kepada setiap hamba Allah yang senantiasa bertobat kepada-Nya, selalu memohon ampun atas dosa-dosa mereka, dan berusaha menjaga serta mematuhi semua peraturan-Nya.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Nurdiana (2008:197), motivasi adalah kesiapan untuk memberikan usaha yang maksimal demi mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi berbagai kebutuhan individu. Siagian (2008) mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya".

Robbin dan Coulters (2005) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. (Samsudin, 2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat mendorong pegawai untuk berperilaku dan bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka, sementara kemampuan kerja dan kedisiplinan dapat menentukan sejauh mana mereka dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan sukses. dapun menurut Hasibuan, (2008:146) motivasi kerja memiliki tujuan sebagai berikut:

1) Meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja para pegawai.
2) Meningkatkan output pegawai dalam bekerja.
3) Menjaga kestabilan pegawai perusahaan.
4) Meningkatkan disiplin kerja.
5) Meningkatkan efisiensi pengadaan pegawai
6) Menjalin hubungan dan kondisi kerja yang positif
7) Meningkatkan partisipasi, kreativitas, dan loyalitas pegawai
8) Meningkatkan derajat bantuan pemerintah yang representatif
9) Menjadikan pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
10) Memanfaatkan alat dan bahan dengan lebih efektif

2.2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Swasto, (2011:102) beberapa faktor yang memicu timbulnya motivasi adalah :

1) Teknis dalam suatu organisasi
2) Struktur sosial
3) Dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
4) Imbalan atau suatu pekerjaan yang dilakukan
5) Dukungan antar karyawan sebagai anggota suatu organisasi

2.2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam mangkunegara (2007:101), mengklarifikasikan kebutuhan manusia menjadi lima kategori, antara lain :

1) Kebutuhan fisiologis, merupakan suatu kebutuhan manusia untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.
2) Kebutuhan rasa aman, merupakan suatu kebutuhan manusia akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3) Kebutuhan sosial merupakan suatu kebutuahan manusia untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok.
4) Kebutuhan harga diri merupakan suatu kebutuhan manusia untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan aktualisasi merupakan suatu kebutuhan manusia untuk dihromati dan dihargai oleh orang lain.

2.2.2.6 Motivasi Kerja Menurut Perspektif Islam

Rahmat (2010) mengungkapkan bahwa inspirasi kerja dalam Islam bukanlah mencari cara hidup, status, atau bahkan kelimpahan dengan cara yang berbeda. Oleh karena itu, dalam Islam, bekerja tidak hanya sekedar mencari nafkah tetapi juga kewajiban beribadah kepada Allah setelah melakukan ibadah wajib lainnya. Menurut pemikiran Islam, bekerja untuk mencari nafkah adalah sesuatu yang unik. Bekerja dalam Islam bukan sekadar mengejar pemborosan biasa, melainkan sebagai wujud keluhuran kemanusiaan menuju kekekalan. Hal ini tercantum dalam surat At Taubah 105:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ (١٠٥)

Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (QS. At Taubah ayat 105).

Pada Tafsir Al-Mukhtashar / Markaz Tafsir Riyadh, di bawah pengawasan Syaikh Dr. Shalih bin Abdullah bin Humaid (Imam Masjidil Haram) katakanlah wahai Rasul kepada orang-orang yang tidak pergi ke medan jihad dan bertobat dari dosanya, "Tutupilah kerugian yang timbul dari kesalahan kalian di masa lalu, ikhlaskanlah amal kalian kepada Allah, dan lakukanlah hal-hal yang diridai-Nya. Maka Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat amal perbuatan kalian dan kelak di hari Kiamat kalian akan dikembalikan kepada Tuhan kalian yang Maha Mengetahui segala sesuatu. Dia mengetahui apa saja yang kalian sembunyikan dan apa saja yang kalian perlihatkan. Dia akan memberitahukan kepada kalian apa yang telah kalian perbuat di dunia dan Dia akan memberikan balasan sesuai dengan amal perbuatan kalian.

2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin dan Russell (1993), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat dan diukur secara langsung, meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan. Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai pegawainya. Penilaian kinerja pegawai mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.

Menurut Nugroho (2020 : 5) kinerja merupakan prestasi yang diacapai oleh seorang pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana pekerja dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan bagi tenaga kerja atau pekerja yang berbasis kompetensi, kinerja diukur berdasarkan kemampuan, kelebihan, attitude-nya pada setiap menjalankan tugasnya. Kemampuan ditinjau dengan penguasaan teori dan kemampuan praktis, misalnya lancer berbahasa asing, mampu mengoperasikan perangkat lunak maupun keras dan lain sebagainya.

2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, (1997 : 24) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diklompokkan menjadi 3 variabel yaitu variabel individu, variabel psikologi, dan variabel organisasi.

1) Variabel individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografi.
2) Variabel psikologi meliputi: kepribadian, persepsi, motivasi, dan kepuasan kerja.
3) Variabel organisasi meliputi: kepemimpinan, imbalan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi

2.2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2001 : 75) yaitu :

1) Kualitas Pekerjaan, merupakan seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugasnya.
2) Kuantitas Pekerjaan, merupakan seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja bisa dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
3) Kehandalan, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4) Sikap, merupakan kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2.2.3.4 Kinerja Menurut Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan ٥slam adalah segala sesuatu yang telah dilakukan oleh seorang individu dengan standar tertentu. Terkait dengan kinerja manusia, Allah SWT mengungkapkan dalam bentuk pahala dan siksa. Ketika manusia melaksanakan perintah Allah SWT maka Allah SWT akan memberinya pahala sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran surah An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةًۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ (٩٧)

Artinya: "Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan".

Pada Tafsir Al-Muyassar / Kementerian Agama Saudi Arabia menjelaska bahwa barang siapa mengerjakan amal shalih, baik lelaki maupun perempuan, sedang ia beriman kepada Allah dan rasulNya, maka Kami akan beri dia kehidupan bahagia dan tentram di dunia, walaupun dia tidak banyak memiliki harta, dan kami benar-benar akan memberikan balasan pahala bagi mereka di akhirat dengan balasan yang lebih baik dari apa yang mereka perbuat di dunia.

2.2.4 Komitmen Organisasi

2.2..4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006) dalam Setiyanto (2017:106), komitmen organisasi adalah keinginan kuat dari pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berupaya sebaik mungkin untuk memenuhi harapan perusahaan, serta menerima dan melaksanakan tugas-tugas demi mencapai tujuan perusahaan. Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Sedangkan menurut (Wirawan, 2016) berorientasi mengenai komitmen organisasi yaitu sebagai suatu sikap dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan dan harapan organisasi tempat ia bekerja serta berusaha menjaga keanggotaan dalam organisasi untuk mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdi pada perusahaan. komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekpresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2012).

2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Utaminingsih (2014 : 162) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

1) Faktor personal

   Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

2) Karakteristik pekerjaan

   Misalnya lingkup jabatan, tantangan daalm pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3) Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pegawai pada organisasi.

2.2.4.3 Indikator Komitmen Organisasi

Robbins (2008 : 101) mengelompokan komitmen organisasi dengan tiga indikator yang terpisah, yaitu:

1) Komitmen Afektif *(Affective Commitment)*

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan di dalam nilai-nilainya. Seseorang yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam suatu organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

2) Komitmen Berkelanjutan *(Continuance Commitment)*

Komitmen berkelanjutan merupakan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin bertahan dan berkomitmen dengan organisasi dan pemberi kerja karena diberi imbalan yang cukup tinggi. Komitmen ini menyebabkan seorang pegawai bertahan pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya.

3) Komitmen Normatif *(Normative Commitment)*

Komitmen normatif merupakan kewajiban seseorang untuk bertahan di dalam suatu organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Komitmen ini menyebabkan seorang karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Dengan kata lain, komitmen normatif ini berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam sebuah organisasi.

2.2.4.4 Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam

Konsep Islam, keyakinan kuat untuk berusaha dan berkerja dengan sungguh-sungguh tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki

oleh setiap pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong kenyataan adanya konsistensi pada diri pegawai untuk menjalankan konsekuensi dari atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun batiniah (Lukmada, 2012 : 3).

Dalam Surat Fussilat ayat 30 menyatakan :

إِنَّ ٱلَّذِينَ قَالُواْ رَبُّنَا ٱللَّهُ ثُمَّ ٱسۡتَقَٰمُواْ تَتَنَزَّلُ عَلَيۡهِمُ ٱلۡمَلَٰٓئِكَةُ أَلَّا تَخَافُواْ وَلَا تَحۡزَنُواْ وَأَبۡشِرُواْ بِٱلۡجَنَّةِ ٱلَّتِي كُنتُمۡ تُوعَدُونَ (٣٠)

Artinya:"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu". (QS Fussilat ayat 30)

Menurut tafsir Kemenag RI menjelaskan bahwa Pada ayat-ayat yang lalu telah dijelaskan adanya teman-teman bagi para pendurhaka yang menjerumuskan mereka ke dalam neraka, maka pada ayat-ayat berikut disajikan kebalikan dari itu, yakni orang-orang beriman yang bersaksi bahwa Allah adalah tuhan mereka. Sesungguhnya orang-orang beriman yang berkata, tuhan kami adalah Allah, kemudian mereka bermohon kepada Allah agar meneguhkan pendirian mereka beristikamah dalam hidup, maka malaikat-malaikat akan turun kepada mereka yang akan menjadi teman mereka dengan berkata, janganlah kamu merasa takut menghadapi masa datang, dan janganlah kamu bersedih hati dan bergembiralah kamu dengan memperoleh surga yang telah dijanjikan Allah kepadamu melalui rasul-Nya.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Sutrisno (2018) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai *(values)*, keyakinan – keyakinan *(beliefs)* dan asumsi – asumsi *(assumptions)* atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan – pemecahan masalah organisasinya.

Darmawan (2013) “mengatakan bahwa, budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain”. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat dan positif, organisasi dapat menciptakan identitas yang unik, meningkatkan kinerja, dan memperkuat loyalitas anggota terhadap visi dan misi organisasi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti seperti (Muis et al., 2018); (Tanuwibowo & Setiawan, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dengan memberikan motivasi yang tepat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan (Azizah, 2017); (Nugraheni, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja Pegawai.

2.5.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Pallawagau (2021) budaya organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam suatu perusahaan yang mengacu pada abstraksi seperti nilai dan norma yang mencakup keseluruhan atau sebagian dari suatu bisnis, dengan ini budaya dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya

organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan sehingga perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yerismal & Jamil, 2022); (Rahayuningsih, 2018) menurut hasil temuannya bahwasannya budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

2.5.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

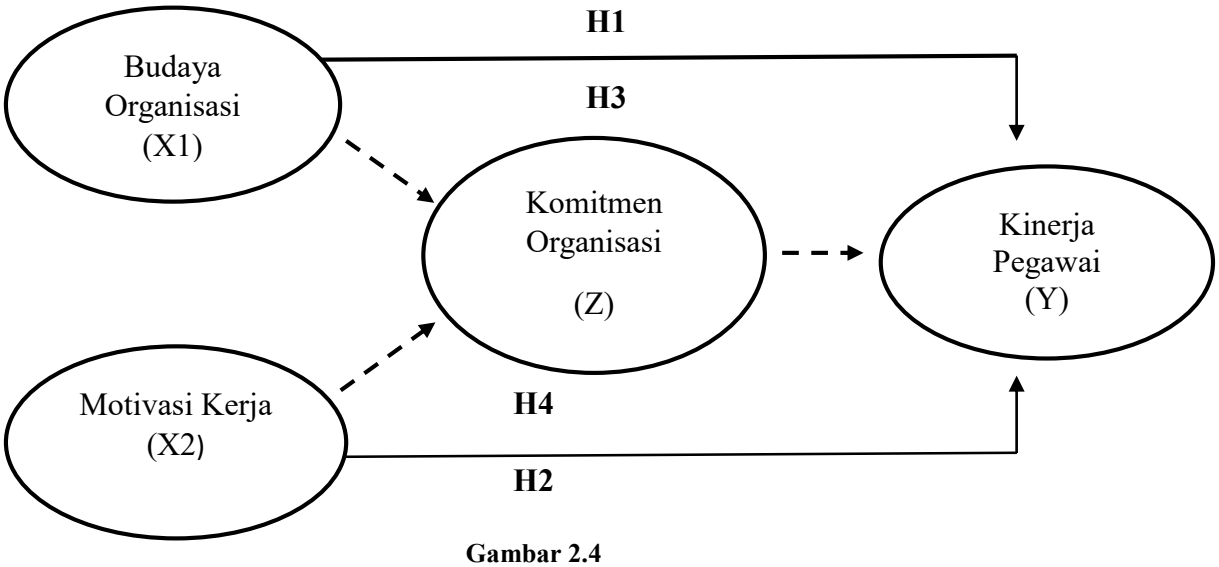
Pasaribu & Arfusau (2023) motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni, 2023) hasil penelitiannya yaitu variabel komitmen organisasi memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif serta signifikan.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

2.6 Kerangka Konseptual

Dalam Penelitian Ini Kerangka Konseptual Digambarkan Seperti Berikut:



Gambar 2.4

Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis Penelitian

H1: Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Diduga Komitmen Organisasi Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Diduga Komitmen Organisasi Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pendekatan positivistik. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel yang telah ditentukan, dengan pengumpulan data melalui instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif dan statistik, bertujuan untuk menguji hipotesis yang ada Arikunto (2010).

Dalam penelitian ini akan digunakan metode penelitian eksplanatori (explanatory research) untuk mengevaluasi hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Supriyanto dan Maharani (2013) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan gambaran tentang hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain yang disebabkan oleh variabel lainnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kota Batu Jalan Panglima Sudirman Nomor 507, Pesanggrahan, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313. Dinas Sosial Kota Batu merupakan pusat pemerintahan daerah di Kota Batu yang terletak di balai Kota Among Tani Batu. Dinas Sosial Kota Batu merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Batu yang bertanggung jawab dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial. Dinas Sosial Pemerintah Kota Batu terbentuk sesuai dengan Peraturan Walikota Batu Nomor 85 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Daerah Kota Batu.

3.3 Populasi dan Sampel

Berikut pengertian populasi dan sampel yaitu :

3.3.1 Populasi

Populasi diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Sugiyono (2012) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpula nya. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Dinas Sosial Kota Batu dengan jumlah keseluruhan pegawai tersebut sebanyak 47 pegawai.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Rayeni, SH, MM, selaku Kasubag Umum dan Keuangan pada 4 maret 2024, dijelaskan bahwa terdapat bagian yang tidak diperbolehkan dijadikan sampel karena adanya aturan dan kebijakan yang berlaku di instansi tersebut. Bagian yang dikecualikan ini adalah kepala instansi Dinas Sosial. Ibu Rayen menekankan bahwa kebijakan tersebut dibuat untuk menjaga integritas dan kerahasiaan fungsi kepemimpinan dalam organisasi.

Menurut (Arikunto, 2012) jika jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka jumlah sampelnya bisa diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan kettika jumlah populasi relatif besar (Suprianto & Maharani, 2019:20). Berdasarkan populasi yang ada, peneliti menggunakan sampel pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Batu sebanyak 46 pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan sampel

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Sampel harus representatif, artinya harus dapat menggambarkan kondisi populasi secara akurat sehingga hasil penelitian bisa digeneralisasikan ke seluruh populasi. Menurut Sugiyono (2013) sampel merupakan perwakilan populasi baik dari segi jumlah maupun komposisinya. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah sampling jenuh, yang artinya teknik pengambilannya seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto & Maharani, 2013:36).

3.5 Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Sugiyono (2019) menjelaskan data primer adalah data yang diperolah secara langsung dan tidak melalui perantara. Data primer ini bisa berupa kuesioner, eksperimen, survei, dan media lain sebagainya. Tujuan dalam pengguanan data primer ini agar peneliti dapat mengamati dan mencatat jawaban secara langsung dari objek penelitian. Pada penelitian ini data primer yang digunakan berdasarkan pada hasil kuesioner yang di bagian kepada seluruh responden.

b. Data Sekunder

Sugiyono (2019) menjelaskn bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung tanpa perantara. Jenis data ini bisa berasal dari kuesioner, eksperimen, survei, dan berbagai media lainnya. Penggunaan data primer bertujuan agar peneliti dapat mengamati dan mencatat jawaban langsung dari objek penelitian. Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan berasal dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden.

3. 6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang diterapkan dalam pengumpulan data adalah survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan. Peneliti secara langsung mendatangi perusahaan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Pendekatan ini melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden. Kuesioner difokuskan pada pegawai di Dinas Sosial Kota Batu.

Menurut Sugiyono (2012) angket atau kuesioner adalah instrumen penelitian yang berisi serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. Angket ini dapat disebarkan secara langsung atau melalui media tertentu

Dalam penelitian ini, peneliti akan menyajikan sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti, dan responden akan diberikan opsi untuk memilih jawaban dari pertanyaan yang disediakan.

3.7 Skala Pengukuran

Sekaran, yang dikutip dalam Supriyanto & Maharani (2013: 41), mendefinisikan skala sebagai sebuah instrumen yang membantu dalam membedakan individu secara relatif terhadap variabel-variabel yang sedang dipelajari. Skala juga merupakan seperangkat norma yang digunakan untuk menilai data yang diperoleh dari pengukuran variabel.

Skala pengukuran yang buat dalam penelitian ini adalah skala likert. Dimana tanggapan responden terbagi menjadi lima bagian penilaian :

1) Sangat setuju (SS) diberi nilai 5
2) Setuju (S) diberi nilai 4
3) Netral (N) diberi nilai 3
4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

3.8 Definisi Operasional Variabel

Table 3.1

Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Budaya Organisasi Luthan dalam (Sopiah, 2008)	1) Aturan-aturan perilaku	a) Terdapat seperangkat aturan yang mengatur individu b) Pegawai mengetahui adanya aturan terkait individu ditempat kerja
		2) Nilai-nilai dominan	a) Kejujuran pegawai dalam berkerja b) Efisiensi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

			c) Karyawan diharapkan bekerja dengan cermat dan penuh analisis
		3) Peraturan-peraturan	a) Adanya aturan yang berlaku dalam organisasi b) Ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku
		4) Iklim organisasi	a) Pelayanan pegawai terhadap pelanggan b) Hubungan antara pegawai terhadap pelanggan atau pihak luar
2.	Motivasi Kerja ((Abraham Maslow Dalam Mangkunegara, 2007)	1) Kebutuhan fisikologis	a) Kebutuhan sehari-hari terpenuhi (sandang, pangan, papan) b) Jaminan kesehatan yang diberikan sudah cukup baik
		2) Kebutuhan rasa aman	a) Kondisi ingkungan kerja nyaman b) Rasa aman
		3) Kebutuhan sosial	a) Hubungan yang baik antar pegawai b) Adanya keterbukaan antar rekan kerja dapat meningkatkan komunikasi yang baik
		4) Kebutuhan harga diri	a) Dukungan yang diberikan akan dapat meningkatkan semangat kerja b) Perhatian pemimpin tentang pekerjaan akan memperlancar kerja
		5) Kebutuhan aktualisasi	a) Peningkatan keahlian b) Edukasi
3.	Kinerja (Mangkunegara, 2001)	1) Kuantitas pekerjaan	a) Pekerjaan sesuai standar b) Beban kerja sesuai
		2) Kualitas perkerjaan	a) Memperhatikan ketelitian b) Memperhatikan kerapian
		3) Kedisiplinan	a) Bekerja tepat waktu b) Penyelesaian pekerjaan tepat waktu
4.	Komitmen organisasi (Robbins, 2008)	*1) Affective Commitment*	a) Pegawai akan merasa senang menghabiskan sisa karirnya di organisasi b) Pegawai benar-benar merasakan bahwa seakan-akan maslaah diorganisasi adalah masalah mereka
		2) Continuance Commitment	a) Pegawai merasa tetap bertahan menjadi anggota organisasi adalah sebuah hal yang disebut kebutuhan
		3) Normative Commitment	a) Pegawai merasa untung ketika berada di organisasi b) Pegawai merasa memiliki kewajiban terhadap oragnisasi

Sumber: Data Diolah 2024

3.9 Metode Analisis Data

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu Software PLS (*Partial Least Square*). Hair et al. (2017) menggambarkan PLS sebagai teknik analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam model struktural. PLS memungkinkan peneliti untuk memodelkan hubungan antara variabel-variabel laten atau observasi dalam situasi di mana sampel kecil atau non-normalitas terjadi. Salah satu tujuan utama dari PLS adalah untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen yang ada. PLS digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel ini dan memperkirakan nilai variabel dependen dengan menggunakan model yang dibangun. Pada penelitian ini, aplikasi yang digunakan aalah *smartPLS* 3.

3.9.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hair et al. (2017) menjelaskan pengecekan model luar sebagai proses di mana model yang telah dikembangkan diuji terhadap data independen yang tidak digunakan dalam pembangunan model. Tujuan dari pengecekan model luar adalah untuk mengevaluasi kecocokan dan kinerja model, serta untuk mengukur seberapa baik model tersebut dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas. Dalam analisis ini, terdapat beberapa perhitungan yang dilakukan antara lain :

a. *Convergent Validity*

   Yaitu korelasi antar nilai indicator refleksif dengan nilai variabel latennya. Nilai loading factor > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut vaid mengukr konstruk yang dibuat. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor > 0,5 masih diterima (Haryono, 2017)

b. *Discriminant Validity*

   Diskriminan Validity mengukur tingkat perbedaan antara konstruksi. Prinsip yang mendasari konsep ini adalah mengevaluasi seberapa jauh indikator dari satu konstruksi berbeda dari indikator dari konstruksi lain dalam model, serta seberapa kuat hubungannya dengan konstruksi lain. Dalam konteks lain, jika nilai loading factor melebihi 0,5, maka indikator dianggap valid.

c. *Composite Reliability*

Setiap indikator yang menguji sebuah variabel tentu mempunyai reliabilitas komposit yang baik, apabila nilai *composite reliabitity* lebih besar dari 0.7 dan begitupun sebaliknya jika nilai *composite reliabitity* kurang dari 0.7 maka dianggap tidak reliabel sehingga tidak diterima.

d. *Average Variance Extracted* (AVE)

Nilai rata-rata varian yang diharapkan minimal adalah sebesar 0,5.

e. *Cronbach Alpha*

Suatu perhitungan yang digunakan untuk menunjukkan hasil dari composite reliability, dengan nilai minimum yang dinginkan sebesar 0,6.

3.9.2 Model Stuktural (*Inner Model*)

Inner Model adalah model yang digunakan untuk melihat spesifikasi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substansif penelitian. Adapun pengujian model struktural ini yaitu dengan nilai R-Square yang menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel.

1. Pengujian Hipotesa

Metode explanatory research, seperti yang digunakan dalam analisis dengan Partial Least Squares (PLS), merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Pengujian hipotesis dapat dievaluasi melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas yang diperoleh dari analisis data. Dalam konteks pengujian hipotesis, nilai t-statistik yang signifikan pada alpha 5% biasanya ditandai oleh nilai sekitar 1,96. Dengan demikian, kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah ketika nilai t-statistik melebihi 1,96, sehingga mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (Ha) dan penolakan hipotesis nol (H0). Selain itu, probabilitas juga digunakan untuk menilai signifikansi hipotesis. Hipotesis alternatif (Ha) diterima jika nilai p kurang dari 0,05, menandakan tingkat signifikansi yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). (Hussein, 2015).

3.9.3 Uji Intervening

Bootstrapping digunakan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi peran faktor intervening. Ambang batas signifikansi dalam pengaruh tidak langsung spesifik dan nilai T-Statistik dianalisis secara cermat. Tujuannya adalah untuk mengonfirmasi peranan komitmen organisasi sebagai variabel intervening antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB IV
HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Peneltian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Sosial Kota Batu merupakan lembaga teknis daerah yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Batu, Peraturan Daerah Batu Nomor 5 Tahun 2016 Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan dijabarkan dalam Peraturan Walikota Batu nomor 85 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial Daerah Kota Batu telah ditetapkan pembentukan tugas, fungsi dan susunan organisasi Dinas Sosial Kota Batu untuk meningkatkan peran dan fungsi lembaga dinas daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di Bidang Sosial.

Visi Misi Organisasi

a. Visi

Desa berdaya Kota Berjaya mewujudkan Kota Batu sebagai sentra agrowisata internasional yang berkarakter dan berdaya saing menuju terwujudnya masyrakat madani".

b. Misi

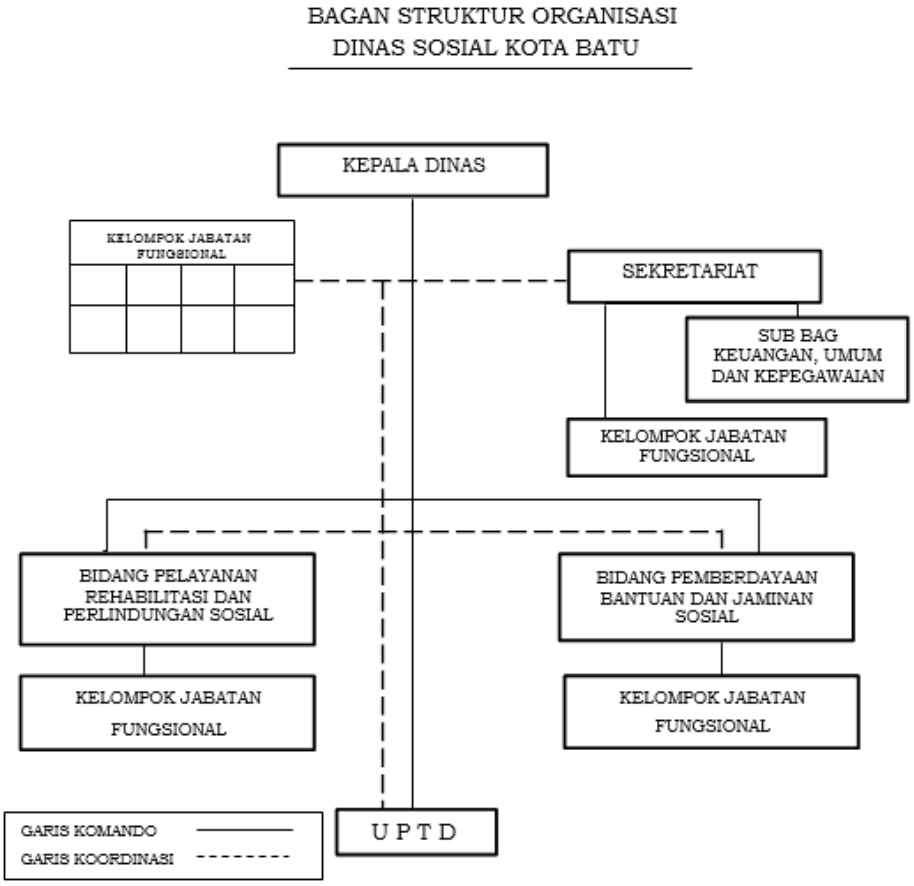
Untuk menjalankan visi tersebut maka dirumuskan misi dibawah ini:

- Menstimulasi politik, stabilitas sosial dan kehidupan masyarakat harmonis, religius, demokratis dan berbudaya.
- Menstimulisasi pembangunan SDM seutuhnya melalui aksesbilitas dan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan, sosial dan pemberdayaan perempuan.
- Melahirkan daya saing prekonomian daerah, mandiri, progresif dan berwawasan lingkungan berbasis potensi unggulan.

4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



4.2 Deskripsi Umum Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1

Karakteristik responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30	6	13 %
31-40	14	30,4 %
41-50	18	39,1 %
>51	8	17,4 %
Total	**46**	**100 %**

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei diketahui responden yang berumur 20-30 tahun berjumlah 6 orang (13%), umur 31-40 tahun berjumlah 14 orang (30,4%), umur 41-50 orang berjumlah 18 orang (39,1%), umur > 51 Tahun berjumlah 8 orang (17,4%). Dengan demikian, dapa disimpulkan bahwa mayoritas responden berumur 41-50 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarakan Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	30	65,2 %
Perempuan	16	34,8 %
Total	**46**	**100 %**

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki 30 (65,2%), sedangkan 16 orang (34,8%) lainnya berjenis kelamin

perempuan. Dengan demikian dapat disimpukan mayoritas responden adalah laki-laki.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMP	2	4,3 %
SMA	5	10,9 %
Diploma	6	13 %
Sarjana	23	50 %
Lainnya	10	21,7 %
Total	46	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 2 orang (4,3%), SMA berjumlah 5 orang (10,9%), Diploma berjumlah 6 orang (13%), Sarjana berjumlah 23 orang, dan lainnya berjumlah 10 orang (21,7%).Dengan demikian,dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan pendidikan terakhir sarjana.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase
Arsiparis Ahli Muda	1	2,2 %
Bantuan dan Jaminan Sosial	1	2,2 %
Bendahara	1	2,2 %

KABID Pelayanan Rehabilitasi dan Perlinduungan Sosial	1	2,2 %
KABID Pemberdayaan dan Bantuan Sosial	1	2,2 %
Kasubag Umum dan Keuangan	1	2,2 %
Pekerja Sosial Ahli Muda	6	13 %
Pengolah Data Bantuan Sosial	1	2,2 %
Perencana Ahli Muda	1	2,2 %
Sekretaris	3	6,5 %
Staf	25	54,4 %
Tenaga Harian Lepas	4	8,7 %
Total	46	100 %

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil survei dapat diketahui responden dengan jabatan Arsiparis Ahli Muda berjumlah 1 orang (2,2%), Bantuan dan Jaminan Sosial berjumlah 1 orang (2,2%), Bendahara berjumlah 1 orang (2,2%), KABID Pelayanan Rehbilitasi dan Perlindungan Sosial berjumlah 1 orang (2,2%), KABID Pemberdayaan dan Bantuan Sosial berjumlah 1 orang (2,2%), Kasubag Umum dan Keuangan berjumlah 1 orang (2,2%), Pekerja Sosial Ahli Muda berjumlah 6 orang (13%), Pengolah Data Bantuan Sosial berjumlah 1 orang (2,2%), Perencana Ahli Muda berjumlah 1 orang (2,2%), Sekretaris berjumlah 3 orang (6,5%), Staf berjumlah 25 orang (54,4%), Tenaga Harian Lepas berjumlah 4 orang (8,7%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan jabatan Staf.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	1	2,2 %
2-5 Tahun	6	13 %
6-10 Tahun	5	10,9 %
11-15 Tahun	10	21,7 %
>15 Tahun	24	52,2 %
Total	**46**	**100 %**

Sumber: Data diolah, 2024

Bedasarkan hasil survei dapat diketahui responden yang lama bekerja < 1 tahun berjumlah 1 orang (2,2), 2-5 tahun berjumlah 6 orang (13%), 6-10 tahun berjumlah 5 orang (10,9%), 11-15 tahun berjumlah 10 orang (21,7%), dan > 15 tahun berjumlah 24 orang (52,2). Dengan demikian dapat disimpulkan mayoritas responden dengan lama bekerja > 15 tahun.

4.3 Deskripsi Responden Variabel

a. Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4 6

Distribusi Variabel Budaya Organisasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	3	6,5	2	4,3	7	15,2	24	52,2	10	21,7	3.783
X1.2	2	4,3	2	4,3	6	13	25	54,3	11	23,9	3.891
X1.4	3	6,5	3	6,5	5	10,9	24	52,2	11	23,9	3.804
X1.5	3	6,5	3	6,5	8	17,4	23	50	9	19,6	3.696
X1.6	3	6,5	2	4,3	7	15,2	25	53,3	9	19,6	3.761

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel budaya organisasi, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item X1.5 yaitu " peraturan yang ada diorganisasi memberikan panduan yang berguna". Artinya peraturan yang diterapkan dalam organisasi tidak cukup membantu pegawai dalam menjalankan tugas. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item X1.2 yaitu " Saya dalam menyelesaikan pekerjaan selalu melakukan sesuai dengan prosedur". Artinya pegawai menyelesaikan pekerjaanya sesuai degan prosedur yang telah ditetapkan dalam organisasi dan di ikuti dengan baik.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7

Distribusi Variabel Motivasi Kerja

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.5	1	2,2	3	6,5	6	13	27	58,7	9	19,6	3.870
X2.6	1	2,2	3	6,5	5	10,9	30	65,2	7	15,2	3.848
X2.7	2	4,3	3	6,5	7	15,2	25	54,3	9	19,6	3.783
X2.8	2	4,3	4	8,7	7	15,2	24	52,2	9	19,6	3.739
X2.9	2	4,3	2	4,3	6	13	23	50	13	28,3	3.935

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel motivasi kerja, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item X2.8 yaitu " Perhatian pemimpin tentang pekerjaan akan memperlancar kerja". Artinya ada persepsi di kalangan pegawai bahwa perhatian yang diberikan oleh pemimpin tidak cukup mempengaruhi kelancaran pekerjaan mereka. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item X2.9 yaitu " Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti". Artinya Artinya, karyawan memiliki tingkat dedikasi yang tinggi terhadap kualitas pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan cermat.

c. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.8

Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y3	2	4,3	2	4,3	4	8,7	29	63	9	19,6	3.891
Y4	3	6,5	1	2,2	7	15,2	24	52,2	11	23,9	3.848
Y5	3	5,5	4	8,7	9	19,6	22	47,8	8	17,4	3.609
Y6	2	4,3	3	6,5	6	13	20	43,5	15	32,6	3.935

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel distribusi variabel kinerja pegawai, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item Y5 yaitu " Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja". Artinya, ada masalah dengan ketepatan waktu dalam kedatangan karyawan. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item Y3 yaitu " Saya sangat memperhatikan ketelitian dalam bekerja". Artinya, pegawai memiliki perhatian yang besar terhadap detail dan akurasi dalam pekerjaan mereka.

d. Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.9

Distribusi Variabel Komitmen Organisasi

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z2	2	4,3	5	10,9	9	19,6	19	41,3	11	23,9	3.696
Z3	3	6,5	6	13	7	15,2	20	43,5	10	21,7	3.609
Z4	4	8,7	2	43	8	17,4	19	42,3	13	28,3	3.761
Z5	2	4,3	4	8,7	7	15,2	22	47,8	11	23,9	3.783
Z6	2	43	7	15,2	8	17,4	20	43,5	9	19,6	3.587

Sumber: Data diolah, 2024

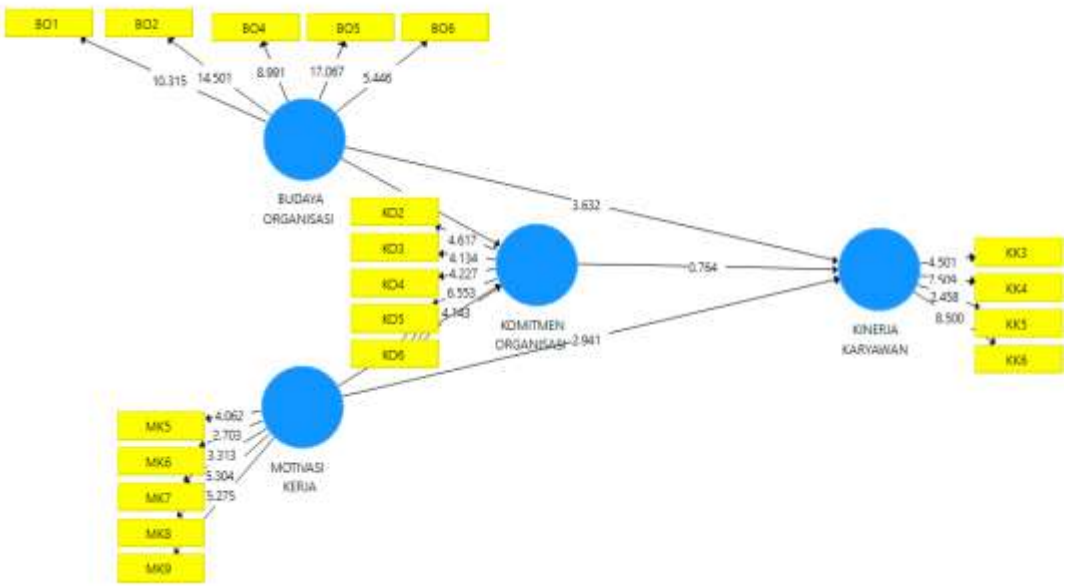
Berdasarkan tabel distribusi variabel komitmen organisasi, diketahui bahwa nilai *mean* terendah adalah item Z6 yaitu " Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi". Artinya, ada tingkat komitmen jangka panjang yang rendah di antara pegawai terhadap organisasi. Sedangkan nilai mean tertinggi adalah item Z5 yaitu " Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan ang didapat". Artinya, keuntungan atau manfaat yang diperoleh dari organisasi menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk tetap tinggal.

4.4 Skema Model Partial (PLS)

Diagram model PLS yang dipakai pada penelitian dapat terlihat pada gambar. Metode analisis PLS diterapkan menggunakan bantuan aplikasi SMARTPLS 3.0.

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



Sumber: Diolah peneliti, 2024

4.5 Evaluasi Model PLS

4.5.1 Model Pengukuran

Pengukuran outer model menggunakan teknik PLS harus memenuhi tiga syarat, yakni *convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability* agar dapat menilai outer loading.

a. Convergent Validity

Outer loading adalah korelasi antara nilai item atau komponen dengan skor konsep yang digunakan untuk mengevaluasi uji validitas konvergen pada PLS dengan indikator yang mencerminkan. Evaluasi indikator dianggap memuaskan jika nilai outer loading yang dihitung melebihi 0,7, Namun dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* > 0,5 masih diterima. Berikut adalah nilai *outer loading* dari variabel penelitian**:**

Tabel 4.10

Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai Loading Factor	Hasil
BudayaOrganisasi (X1)	X1.1	0.851	Valid
	X1.2	0.828	Valid
	X1.4	0.755	Valid
	X1.5	0.864	Valid
	X1.6	0.664	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.5	0.737	Valid
	X2.6	0.758	Valid
	X2.7	0.663	Valid
	X2.8	0.717	Valid
	X2.9	0.738	Valid
Kinerja Pegawai	Y1.3	0.755	Valid

	Y1.4	0.814	Valid
	Y1.5	0.597	Valid
	Y1.6	0.839	Valid
Komitmen Organisasi	Z1.2	0.675	Valid
	Z1.3	0.731	Valid
	Z1.4	0.712	Valid
	Z1.5	0.875	Valid
	Z1.6	0.776	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Indikator dengan nilai kurang dari 0,7 harus dikeluarkan dari model. Beberapa hasil yang disebutkan sebelumnya perlu dihilangkan dari model karena tidak valid. Temuan tersebut tidak valid karena variabel budaya organisasi yang terdiri dari item pernyataan X1.3, X1.7 dan X1.8 memiliki nilai masing-masing sebesar 0.469, 0.350 dan 0.316. Dalam hal ini temuan tersebut tidak sah karena variabel motivasi kerja (X2.1, X2.2, X2.3, X2.10) dan variabel kinerja pegawai (Y1.2) mempunyai nilai sebesar 0.151, 0.409, 0.437, 0.421, dan 0,127, masing-masing.

b.Discriminant Validity

Pada teknik analisis PLS uji discriminant validity dinilai dengan pengukuran cross-loading menggunakan konstruk. Sebuah indikator dianggap memenuhi kriteria discriminant validity jika memiliki nilai korelasi indikator variabelnya lebih besar dari pada variabel lainnya.

Tabel 4.11

Cross Loading

Item	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0.851	-0.033	0.394	-0.421
X1.2	0.828	0.059	0.389	-0.441
X1.4	0.755	-0.035	0.334	-0.331
X1.5	0.864	0.020	0.483	-0.342
X1.6	0.664	0.120	0.277	-0.210
X2.5	-0.003	0.737	0.491	O.262
X2.6	-0.275	0.758	0.226	0.521
X2.7	0.125	0.663	0.238	0.143
X2.8	0.131	0.717	0.431	0.351
X2.9	0.172	0.738	0.415	0.198
Y1.3	0.425	0.429	0.755	0.051
Y1.4	0.514	0.359	0.814	-0.092
Y1.5	0.111	0.356	0.597	0.260
Y1.6	0.308	0.419	0.839	0.127
Z1.2	-0.461	0.283	-0.012	0.675
Z1.3	-0.183	0.133	0.158	0.731
Z1.4	-0.304	0.342	0.068	0.712
Z1.5	-0.436	0.208	0.013	0.875
Z1.6	-0.243	0.530	0.134	0.776

Sumber: Data diolah 2024

Nilai korelasi indikator masing-masing variabel jauh lebih itinggi dibandingkan dengan variabel lainnya, seperti terlihat pada tabel *cross oading* di atas. Berdasarkan temuan *cross loading*, semua indikator variabel penelitian mempunyai nilai yang lebih besar satu sama lain, yang menunjukkan validitas

diskriminan yang sangat baik. Nilai *Average Variant Extracted* (AVE) dan cross loading merupakan dua cara untuk mengevaluasi validitas diskriminan. Nilai AVE yang baik adalah yang lebih dari 0,5.

Tabel 4.12

***Average Varian Extracted* (AVE)**

Variabel	Nilai Ave	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0.633	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0.523	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0.573	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	0.573	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pada tabel AVE di atas dapat diketahui bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja Pegawai dan komitmen organisasi memiliki nilai >0.5. Oleh karena itu, setiap variabel dapat dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

C. Uji Reabilitas

Tabel 4.13

Nilai Cronbac's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	Nilai Composite Reliability (rho_a)	NilaiComposite Reliability (rho_c)	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0.875	0.895	*Reliable*
Motivasi Kerja (X2)	0.783	0.845	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y)	0.774	0.841	*Reliable*
Komitmen Organisasi (Z)	0.818	0.869	*Reliable*

Sumber: Data dioalah 2024

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Hasil
Budaya Organisasi (X1)	0.854	*Reliable*
Motivasi Kerja (X2)	0.775	*Reliable*
Kinerja Pegawai (Y)	0.750	*Reliable*
Komitmen Organisasi (Z)	0.815	*Reliable*

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji reliabilitas menggambarkan bahwa seluruh data dalam penelitian ini di anggap valid dan reliabel karen a *nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability* yang diperoleh melebihi 0,7. Instrumen yang digunakan dalam ini menandakan tingkat keandalan tinggi serta menandakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan bisa dipercaya dalam mengukur konstruk yang sedang diteliti.

4.5 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4.14

Nilai R Square

Variabel	Nilai R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0.493
Komitmen Organisasi (Z)	0.398

Sumber: Data diolah, 2024

R Square untuk variabel kinerja pegawai adalah 0.493 atau 49,3%, sedangkan untuk komitmen organisasi adalah 0.398 atau 39,8%. Dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 49,3% kepada kinerja pegawai dan 49,3% terhadap komitmen organisasi. Sedangkan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini bertanggung jawab atas varian yang tersisa.

a. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

   Pengujian efek langsung bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja

pegawai . Hasil dari uji ini mencakup nilai koefisien jalur, statistik-T, dan nilai P-value. Data terkait efek langsung ini dapat ditemukan pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 4.15

Hasil Uji Direct Effect

	Original sample (O)	**Sample mean(M)**	**Stndard Deviation (STDEV)**	**T statistics (|O/STDEV|)**	**P values**
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai	0.527	0.490	0.153	3.444	0.001
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai	0.445	0.483	0.155	2.863	0.004

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hipotesis pertama melihat apakah kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi, seperti terlihat pada tabel 4.15. *T-statistik* sebesar 3,444 lebih tinggi dari nilai T-tabel sebesar 1,96 dan koefisien jalur sebesar 0,527 yang keduanya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Terlebih lagi, *P-value* adalah 0,001, lebih rendah dari 0,05. Hipotesis pertama diterima karena temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

Sementara itu, hipotesis kedua meneliti apakah motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penilaian pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,445 dan *T-statistik* sebesar 2,863, yang melebihi nilai T-tabel sebesar 1,96. Selain itu, *P-value* sebesar 0,004, yang berarti lebih kecil dari 0,05.

Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua juga diterima.

b. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tabel 4.16

Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sampe	**Sample Mean**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
Budaya Organisasi (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.060	-0.033	0.072	0.836	0.403
Motivasi Kerja (X2) -> Komitmn Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai	0.058	0.038	0.081	0.711	0.477

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan perantara komitmen organisasi , karena nilai T Statistik ad al ah 0.836 < T Tabel. Nilai *P Values* menunjukkan angk a 0.403 > 0,05 y ang menunjukkan bahwa hubungan mediasi antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dianggap negatif dan tidak signifikan.

Hasil hipotesis keempat menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan perantara komitmen organisasi, karena nilai T St atistik adalah 0.711 > T T abel. Nilai *P Values* menunjukkan angka 0.477 > 0,05 yang menunjukkan bahwa hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi dianggap negatif dan tidak signifikan.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan temuan analisis data yang disajikan pada tabel 4.5 dan 4.16, dapat diambil gambaran sebagai berikut mengenai pengaruh komitmen organisasi pada Dinas Sosial Kota Batu terhadap kinerja pegawai:

4.3.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut model struktural (*inner model*), motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,527, *T-statistik* sebesar 3,516 lebih besardari T-tabel 1,96, dan *P-value* sebesar 0,000, yang kurang dari 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu Puspitas Sari et al., 2021) tentang budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Nugraheni (2023), Pasaribu & Arfusau (2023) dan Pallawagau (2021) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel budaya organisasi, item dengan penilaian tertinggi adalah item yang menyatakan bahwa “Saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur”. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja memiliki disiplin tinggi dan tanggung jawab terhadap standar operasional yang telah ditetapkan. Dengan mengikuti prosedur, mereka juga menunjukkan bahwa mereka memahami pentingnya kualitas dan keselamatan dalam setiap aspek

pekerjaan, serta berkontribusi terhadap efisiensi dan efektivitas keseluruhan proses kerja. Sementara itu, item dengan penilaian paling rendah pada variabel budaya organsasi yaitu "Peraturan yang ada di organisasi memberikan panduan yang berguna". Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja merasa bahwa peraturan yang ada di organisasi tidak memberikan panduan yang berguna. Para pekerja mungkin merasa kebingungan atau kurang jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dalam berbagai situasi kerja. Kurangnya panduan yang jelas dapat menyebabkan ketidakpastian dan penurunan efisiensi kerja, serta dapat mempengaruhi moral dan motivasi pegawai secara negatif.

4.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut model struktural (inner model), motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,445, T-statistik sebesar 2,895 lebih besardari T-tabel 1,96, dan P-value sebesar 0,004, yang kurang dari 0,5. Hal menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Batu.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarsih & Hidayat (2022) tentang motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lathiifa & Chaerudin (2022), Azizah, (2017) dan Tanuwibowo & Setiawan (2015) menyimpulkan dari penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Butir X2.9 "Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjakan dengan baik dan teliti"mempunyai mean tertinggi pada variabe motivasi kerja. Hal ini menujukkan bahwa para pekerja merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka kerjakan. Mereka cenderung memiliki sikap proaktif, teliti, dan tidak segan untuk mencurahkan waktu serta usaha ekstra demi memastikan bahwa pekerjaan mereka mencapai standar yang tinggi. Beberapa

faktor yang dapat mempengaruhi tingginya motivasi kerja ini termasuk lingkungan kerja yang kondusif, adanya penghargaan dan pengakuan atas kerja keras, kejelasan dalam peran dan tanggung jawab, serta adanya peluang untuk pengembangan diri dan karir. Ketika pekerja merasa dihargai dan melihat bahwa usaha mereka diakui, mereka lebih cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Dalam Islam, motivasi kerja bukan hanya sekadar tentang pencapaian tujuan duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari ibadah dan pencarian ridha Allah SWT. Setiap pekerjaan dianggap sebagai amanah yang harus dijalankan dengan baik dan teliti sebagai bentuk ibadah kepada Allah. Niat yang ikhlas, atau niat yang murni untuk mencari keridhaan Allah, menjadi landasan utama dalam setiap tindakan dan usaha yang dilakukan. Rasulullah SAW memberikan contoh yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari dengan sempurna, yang menunjukkan pentingnya melakukan pekerjaan dengan itqan (kesempurnaan) sesuai hadist berikut: "Dalam sebuah hadist Rasulullah SAW bersabda : “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia” (HR. Ahmad, ath-Thabrani, ad-Daruqutni).

4.3.3 Pengaruh Komitmen organsasi memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai yang diukur dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien jalur sebesar -0,060, T-statistik sebesar 0,906 (lebih rendah dari T-tabel sebesar 1,96), dan P-value sebesar 0,365 (lebih dari 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memdiasi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu. Hal tersebut membuat hipotetis ketiga ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan kata lain, perubahan dalam budaya organisasi tidak secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan atau

penurunan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Sehingga hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Syanan & Magdalena, 2023) dalam judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kineja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

4.3.4 Pengaruh Komitmen Organisasi memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang diukur dengan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat pada koefisien jalur sebesar 0,058, *T-statistik* sebesar 0,777 (lebih rendah dari T-tabel sebesar 1,96), dan P-value sebesar 0,437 (lebih dari 0,05). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut membuat hipotesis keempat ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruh tersebut tidak cukup signifikan untuk dimediasi oleh komitmen organisasi. Dengan kata lain, perubahan dalam budaya organisasi tidak secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan atau penurunan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Sehingga hal tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Mubarak et al., (2022) dalam judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi" yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening komitmen organisasi pada Institusi Dinas Sosial Kota Batu. Responden dalam penelitian ini berjumlah 46 orang. Hasil dari analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan para pekerja memiliki tanggung jawab terhadap standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketika para pekerja secara konsisten mengikuti prosedur yang ada, mereka menunjukkan pemahaman yang baik tentang pentingnya kualitas dan keselamatan dalam setiap aspek pekerjaan. Selain itu, tanggung jawab yang tinggi menunjukkan bahwa para pekerja merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas, tetapi juga memastikan bahwa setiap tugas dilakukan dengan standar tertinggi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan Para pekerja yang merasa termotivasi cenderung memiliki sikap proaktif, teliti, dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Ketika pekerja merasa dihargai dan melihat bahwa usaha mereka diakui, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Namun, kurangnya perhatian dan bimbingan dari pemimpin dapat menurunkan motivasi kerja. Para pekerja yang merasa kurang mendapatkan perhatian yang memadai dari pemimpin mereka cenderung merasa tidak didukung atau dihargai, yang pada akhirnya dapat mengurangi motivasi mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan, penting bagi pemimpin untuk lebih terlibat dan memberikan perhatian yang cukup terhadap

pekerjaan dan kesejahteraan pegawai. Dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang memadai, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan tim atau organisasi.

3. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi dan mempengaruhi secara positif dn signifikan hubugan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasilnya negatif dan tidak signifikan. Hal tersebut terjadi karena adanya ketidakselarasan antara harapan karyawan terhadap budaya organisasi yang dijunjung tinggi dan realitas implementasinya di lapangan. Meskipun budaya organisasi terlihat positif, jika tidak ada keselarasan atau konsistensi dalam implementasinya, karyawan mungkin tidak akan merasa terikat atau berkomitmen secara emosional terhadap organisasi.
4. Komitmen organisasi tidak mampu memediasi dan mempengaruhi secara positif dan signifikan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dikarenakan hasinya negtif dan tidak signifikan Hal tersebut terjadi motivasi kerja yang tinggi pada karyawan tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga tidak terjadi peningkatan kinerja. Hal ini juga bisa disebabkan oleh persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi yang tidak konsisten dengan ekspektasi mereka, yaitu terkait dengan komunikasi antara karyawan dengan pimpinan kurang baik akibatnya, meskipun karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kurangnya komunikasi yang baik dengan pemimpin menyebabkan mereka merasa kurang terikat dengan organisasi, sehingga kinerja mereka tidak mengalami peningkatan yang signifikan.

5.2 Saran

1. **Bagi Perusahaan**

   perusahaan perlu terus memperkuat dan mengembangkan budaya organisasi yang positif dan mendukung, karena ini terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan memberikan

penghargaan yang memadai atas kerja keras pegawai untuk menjaga tingkat motivasi yang tinggi. meskipun komitmen organisasi tidak berperan sebagai mediator yang signifikan, perusahaan tetap harus mengupayakan peningkatan komitmen pegawai dengan cara memperjelas visi, misi, dan nilai-nilai organisasi yang relevan dengan pengalaman sehari-hari karyawan.

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

   Berdasarkan temuan penelitian, ada beberapa rekomendasi yang bisa diberikan yaitu:

   1. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel yang berbeda.
   2. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memperbanyak jumlah sampel responden dan memperluas cakupan penelitian. Langkah ini bertujuan agar data yang diperoleh menjadi lebih representatif dan hasil penelitian dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Agnes Ligia Prastisia, Lisbeth Mananeke, J. S. (2014). *3 1,2,3*. *2*(3), 1737–1749.

Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at The Influence of Organizational Culture , Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline w. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, *6*(1), 56–69.

Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta*.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.

Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, & Helmi Harris. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, *September*, 97–113.

Azizah, F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *4*(1), 6471–6498.

Charli, C. O. (2021). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekobistek*, *9*(1), 53–62.

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Pena Semesta (ed.)).

Fauzi, Ahmad & Nugroho.A, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (Airlangga

University Press. (ed.)).

Gibson, J. L. (1997). *Organisasi* (Erlangga (ed.)).

Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT. Bumi Aksara (ed.)).

Isnaini Diana Putri Abdullah. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, *1*(2), 82–94.

Lathiifa, S., & Chaerudin, C. (2022). The Influence of Organizational Culture, Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable (Case Study: Online Retail XYZ Jakarta). *International Journal of Management and Business Applied*, *1*(2), 68–85.

Lukmada, I. B. (2012). *Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT. Jadi Badi Corak Biscuit Surabaya* (Skripsi : Uin Maulana Malik Ibrahim Malang (ed.)).

Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi* (Penerbit Andi (ed.)).

Manery, B. R., Lengkong, V., & Saerang, R. (2020). Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, *6*(4), 1968–1977.

Mangkunegara, A. . (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* (Remaja Rosdakarya (ed.)).

Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (P. R. R. K. Rosda (ed.)).

Maria, E. (2019). the Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Communication in Employee Performance Through Work

Motivation As Mediation. *International Review of Management and Marketing*, *9*(5), 133–140.

Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable (Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency)*. *20*(8), 30–39.

Mubarak, M., Sabran, & Erwinsyah. (2022). Pengaruh motivasi, kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional karyawan sebagai mediasi. *Online) JURNAL MANAJEMEN*, *14*(4), 2022–2763.

Muhammad Fauzi, Moch Mukeri Warso, A. T. H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management*, *02*(02).

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(1), 9–25.

Muvida, S. I., Yuliati, U., & Irawati, S. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, *3*(02), 177–185.

Nugraheni, N. V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal* , *2*(1), 72–86.

Pallawagau, A. (2021). The impact of organizational culture, and work motivation on employee performance through employee job satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *Management, Business and Social Science (IJEMBIS) Peer Reviewed-International Journal*, *1*(1), 11–21.

Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. (2023). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi

dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 43–54.

Rahayuningsih, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Bisma*, *12*(3), 414.

Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2008). *Perilaku Organisasi* (S. Empat (ed.); Edisi ke-1). Alih Bahasa Diana Angelica.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Prehallindo (ed.)).

Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pustaka Setia (ed.)).

Siagian, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara (ed.); (cetakan 1).

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi.* (1st ed.). ANDI.

Steers. (2003). *Motivasi dan Perilaku Kerja*. Buku Mc Graw-Hill Perusahaan.

Sudarman, S. D., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). the Impact of Organizational Culture and Transactional Leadership Style on Employee Performance in Pt. Pegadaian (Persero) Office Region Iii Palembang. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, *9*(8), p9236.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Alfabeta (ed.)).

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif,Kuantitatif, Dan R&D* (Alfabeta (ed.); (2nd ed))

Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal*

Publikasi Manajemen Informatika, *1*(1), 85–95.

Sutrisno, E. (2018). *Budaya Organisasi* (Prenamedia Group (ed.); Cetakan Ke).

Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.

Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, *4*(2), 1–8.

Syanan, V. A., & Magdalena, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat). *Jurnal Manajemen Bisnis*, *6*(2), 37–49.

Tanuwibowo, M. H., & Setiawan, R. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal AGORA*, *3*(2), 60–69.

Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Universitas Brawijaya Pers (ed.)).

Winarsih, T., & Hidayat, A. (2022). the Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *6*(1), 95.

Yerismal, & Jamil, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pada Pdam Pasaman Barat. *Journal Of Science Education And Management Business*, *1*(1), 65–74.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesinoer

Penelitian Skripsi

Oleh :

Mochammad

Sandy Pradana

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

(Studi pada Instansi Dinas Soisal Kota Batu)

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr/i

Karyawan Dinas Sosial Kota Batu

Dalam upaya penyusunan skripsi guna menyelesaikan program Sarjana I di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dibutuhkan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Agar penelitian dapat berjalan lancar, peneliti sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kerahasiaan hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin serta tidak akan disebarluaskan.

Saya menyampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Mohon maaf jika terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

A. Identitas

1. Nama :…….…..
2. Alamat :……...
3. Nomor HP/Telepon :…….……..
4. Usia : 20th-30th☐ 31th-40th☐ 41th-50th☐ >51
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki☐ Perempuan☐
6. Pendidikan Terakhir : SMP☐ SMA☐ Diploma☐ Sarjana☐ Lainnya..…….☐
7. Bagian/Jabatan :……..……..……...
8. Lama Bekerja : < 1th☐ 2th-5th☐ 6th-10th☐ 11th-15th☐ >15th☐

B. Petunjuk Pengisian kuesioner

Anda bisa mengisi dengan cara memberi tanda centang (✓) pada bagian kotak yang sudah disediakan dengan jawaban yang anda pilih. Pilihan dalam jawaban memberikan petunjuk seberapa Tingkat pilihan yang anda setujui terhadap jawaban tersebut.

Berikut nilai dan kata keterangan dari setiap pilihan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

C. Petunjuk Pengisian kuesioner

Anda bisa mengisi dengan cara memberi tanda centang (✓) pada bagian kotak yang sudah disediakan dengan jawaban yang anda pilih. Pilihan dalam jawaban memberikan petunjuk seberapa Tingkat pilihan yang anda setujui terhadap jawaban tersebut.

Berikut nilai dan kata keterangan dari setiap pilihan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

A. DAFTAR PERTANYAAN

VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	BUDAYA ORGANISASI					
1.	Saya selalu berusaha untuk mematuhi peraturan walaupun tanpa ada pengawasan					
2	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu melakukan sesuai dengan prosedur					
3	Saya bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab					
4	Saya bekerja dengan teliti dan dengan menekankan hasil yang maksimal					
5	Peraturan yang ada di organisasi memberikan panduan yang berguna					
6	Saya merasa peraturan yang ada di organisasi memberikan arah dan struktur yang jelas					
7	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
8	Saya merasa tanggungjawab untuk memberikan layanan yang terbaik untuk pelanggan atau pihak luar					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	MOTIVASI KERJA					
1.	Kebutuhan yang diperoleh setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga					
2	Saya merasa puas dengan cakupan dan manfaat dari jaminan kesehatan yang diberikan					
3	Kondisi lingkungan kerja sangat nyaman					
4	Keamanan yang ditetapkan oleh perusahaan telah dikelola dengan baik					

5	Hubungan rekan kerja di instansi sangat baik					
6	Adanya keterbukaan antar pegawai untuk membangun alur komunikasi yang baik					
7	Adanya dukungan antar pegawai yang meningkatkan semangat kerja					
8	Perhatian pemimpin tentang pekerjaan akan memperlancar kerja					
9	Setiap pekerjaan yang ditugaskan, saya mengerjaka dengan baik dan teliti					
10	Instansi memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan ketrampilan dan skill kerja					

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	KINERJA PEGAWAI					
1.	Saya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya tidak terbebani dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya sangat memperhatikan ketelitian dalam bekerja					
4	Saya sangat memperhatikan kerapian dalam bekerja					
5	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI(Z)

No	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
	KOMITMEN ORGANISASI					
1.	Saya merasa nyaman didalam organisasi ini					
2	Saya merasa masalah yang terjadi diorganisasi menjadi					

	permasalahan saya juga					
3	Sya merasa terikat karena investasi waktu dan energi yang sudah saya berikan					
4	Saya berkeinginan tetap tinggal karena kebutuhan gaji					
5	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
6	Saya berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini					

Lampiran 2 Data Kuesioner

- **Budaya Organisasi (X1)**

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
5	4	5	5	5	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	4	4	3	3
5	5	3	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	4	4	4
4	4	4	2	4	1	4	4
4	5	3	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	1	1
3	3	1	1	3	2	2	2
2	4	5	4	1	1	3	4
4	5	1	2	4	5	5	3
4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	1	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
3	1	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	5	5
3	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	3	4
5	5	4	4	4	4	2	2
4	4	5	5	4	4	3	4
3	5	4	4	5	4	3	3

4	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	4	3	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	3	4	4	4
5	4	5	4	3	5	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	5	1	2	5	5	5
1	1	2	3	1	3	1	5
1	3	5	1	1	3	5	1

- **Motivasi Kerja (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4	1	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	4	4	4	3
1	2	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	4	4	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4
1	2	4	5	5	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	4	4	5	3
5	5	5	2	2	2	2	1	2	2
3	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	3	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	3	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	1	2	2	3	3	5	4	4
1	2	1	1	1	2	2	3	2	5
3	3	3	3	3	3	4	2	5	3
2	1	1	5	3	1	2	2	1	5
3	5	5	4	4	4	4	4	5	5
3	5	2	5	4	4	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	5	5	4	4	3	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	2	3	4	4	2
3	3	3	3	5	4	4	4	5	3
4	3	4	3	4	5	4	3	5	4
5	1	5	5	5	5	5	1	1	1
5	5	5	2	2	3	5	4	3	5
5	5	5	2	3	5	1	2	3	5
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5

- **Kinerja Pegawai (Y)**

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	4
3	4	4	5	5	4
3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5
2	5	2	3	4	4

4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	1	2
1	2	1	2	3	1
4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5
5	5	5	3	3	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	2	2
3	5	5	3	2	3
3	2	4	5	2	3
5	3	3	5	4	5
3	3	4	4	3	5
3	4	4	5	4	4
4	3	5	4	5	5
3	4	4	3	4	5
4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	3	4
3	3	4	3	3	5
3	4	5	5	3	4
1	5	3	1	1	3
5	5	3	1	1	1
5	5	1	1	5	3
5	5	2	5	4	2

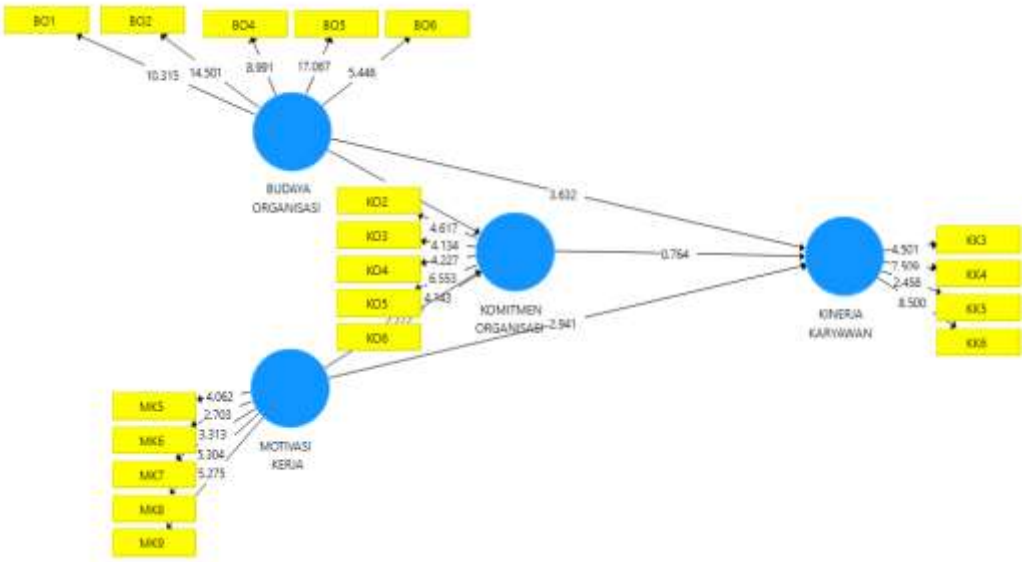
- **Komitmen Organisasi (Z)**

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	4	3
4	4	1	2	1	3
3	3	3	1	1	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	2	1	2	2

4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	5	3	4	2
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	2	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	3	4
2	2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
1	2	4	5	5	5
1	3	5	5	5	1
3	2	2	2	2	2
5	4	4	1	3	2
4	1	1	5	3	2
4	2	2	3	3	2
4	5	4	4	5	4
4	3	3	4	4	3
3	4	3	5	4	4
3	2	2	5	2	2
3	3	2	3	2	3
3	3	4	3	4	5
1	5	5	5	5	1
2	5	1	1	3	3
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

Lampiran 3 Hasil Olah Data

Hasil Uji PLS-Algoritm



Hasil Pengujian Loading Factor

Item	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	0.851			
X1.2	0.828			
X1.4	0.755			
X1.5	0.864			
X1.6	0.664			
X2.5		0.737		
X2.6		0.758		
X2.7		0.663		
X2.8		0.717		

X2.9		0.738		
Y1.3			0.755	
Y1.4			0.814	
Y1.5			0.597	
Y1.6			0.839	
Z1.2				0.675
Z1.3				0.731
Z1.4				0.712
Z1.5				0.875
Z1.6				0.776

Hasil uji *construct reliability* and *validity*

Variabel	***Cronbach's Alpha***	***Composite Reability (rho_a)***	***Composite Reability (rho_c)***	***Average Variance Extraced***
X1	0.854	0.875	0.895	0.633
X2	0.775	0.783	0.845	0.523
Y	0.750	0.774	0.841	0.573
Z	0.815	0.818	0.869	0.573

Hasil Uji Cross Loading

Item	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Komitmen Organisasi (Z)
X1.1	**0.851**	-0.033	0.394	-0.421
X1.2	**0.828**	0.059	0.389	-0.441
X1.4	**0.755**	-0.035	0.334	-0.331
X1.5	**0.864**	0.020	0.483	-0.342
X1.6	**0.664**	0.120	0.277	-0.210

X2.5	-0.003	**0.737**	0.491	O.262
X2.6	-0.275	**0.758**	0.226	0.521
X2.7	0.125	**0.663**	0.238	0.143
X2.8	0.131	**0.717**	0.431	0.351
X2.9	0.172	**0.738**	0.415	0.198
Y1.3	0.425	0.429	**0.755**	0.051
Y1.4	0.514	0.359	**0.814**	-0.092
Y1.5	0.111	0.356	**0.597**	0.260
Y1.6	0.308	0.419	**0.839**	0.127
Z1.2	-0.461	0.283	-0.012	**0.675**
Z1.3	-0.183	0.133	0.158	**0.731**
Z1.4	-0.304	0.342	0.068	**0.712**
Z1.5	-0.436	0.208	0.013	**0.875**
Z1.6	-0.243	0.530	0.134	**0.776**

Hasil Uji R Square

	R-Square	*R-Square Adjusted*
Y	0.493	0.457
Z	0.398	0.370

Hasil Uji Path Coeficient

	Original Sampel (O)	***Sampel Mean (M)***	***Standart Devition (STDEV)***	***T-Statistic***	***P- Values***
X1->Y	0.527	0.510	0.140	3.767	**0.000**
X2->Y	0.445	0.455	0.163	2.736	**0.006**
Z->Y	0.131	0.104	0.155	0.842	**0.400**

Hasil Uji Indirect Effect

	Original Sampel (O)	*Sampel Mean (M)*	*Standart Devition (STDEV)*	*T-Statistic*	*P- Values*
X1->Z->Y	-0.060	-0.044	0.072	0.840	**0.401**
X2->Z->Y	0.058	0.050	0.082	0.709	**0.479**

Lampiran 4 Bebas Plagiasi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mochammad Sandy Pradana
NIM : 200501110077
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Instansi Dinas Sosial Kota Batu)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	23%	18%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 16 Juni 2024
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 5 Biodata Peneliti

Nama Lengkap	: Mochammad Sandy Pradana
Tempat, Tanggal Lahir	: Malang, 07 Mei 2002
Alamat Asal	: Jl. Sunan Ampel RT 08 RW 01 Desa Belung, Kecamatan Poncokusumo Kabupaten Malang
Telepon/ HP	: 085895700507
E – mail	: sandypradana538@gmail.com

Pendidikan Formal

2020 – 2024	: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2017 – 2020	: SMK Nu Sunan Ampel Poncoksumo
2014 – 2017	: MTS Al-Ittihad Belung
2008 – 2014	: MI KH. Romly Tamim Belung
2006 – 2008	: RA Muslimat NU Belung

Pendidikan Non Formal

2020 – 2021	: Program Khusus Pendidikan Bahasa Arab Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Skills

Ms. Office (Menengah), Ms. Excel (Menengah), Manajemen Sumber Daya Manusia.

Lampiran Foto Penelitian