

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT TASIK PUTRI PUYU**

**Selamet Riadi<sup>1</sup>, Indra Prasetyo<sup>2</sup>, Woro Utari<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>. Universitas Wijaya Putra Surabaya, selametriadiriadi311@gmail.com

**Abstrak:** Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan budaya organisasi, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen terhadap motivasi. Pengaruh motivasi, budaya organisasi, komitmen terhadap kinerja pegawai, pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Populasi dan Sampel berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data meliputi Pengujian validitas, pengujian reliabilitas dan path analisis. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi, komitmen pegawai, motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyuh semuanya dalam kondisi yang tinggi. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi dan Kinerja Pegawai.*

**Abstract:** *The purpose of the study was to describe organizational culture, commitment, motivation and employee performance at the Tasik Putri Puyu Sub-district Office. To know and analyze the influence of organizational culture, commitment to motivation. The influence of motivation, organizational culture, commitment to employee performance, the influence of organizational culture and commitment to employee performance through motivation. Population and sample amounted to 31 people. The sampling technique used the census sampling method. Data were collected through questionnaires and documentation. Data analysis methods include validity testing, reliability testing and path analysis. The results of the analysis show that organizational culture, employee commitment, employee work motivation and employee performance at the Tasik Putri Puyuh sub-district office are all in high condition. Organizational culture does not have a significant influence on employee work motivation. Commitment has a significant effect on employee motivation. Work motivation has a significant influence on employee performance. Organizational culture has no significant effect on employee performance. Commitment has a significant effect on employee performance. Organizational culture has no significant effect on performance through work motivation. Commitment has a significant effect on performance through work motivation.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Commitment, Motivation and Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi dalam memperbaiki kinerja organisasinya sangat bergantung pada kualitas SDM yang bersangkutan dalam berkarya atau bekerja sehingga organisasi perlu memiliki pegawai yang berkemampuan dan berkinerja tinggi. Dalam upaya mengatasi permasalahan yang kompleks perlu adanya perbaikan dalam pengembangan SDM agar memiliki kinerja yang tinggi.

Adapun kondisi kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu yang setiap hari selalu berhubungan dengan masyarakat sehingga tuntutan untuk menjadi kantor pelayanan yang lebih baik akan berdampak pada kualitas kinerja para pegawai. Kinerja pegawai tergolong baik dilihat dari penyelesaian target pekerjaan dari atasan akan tetapi

masih ada pegawai yang tidak dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu pemberian motivasi melalui briefing telah dilakukan oleh Pimpinan. Akan tetapi adanya budaya kerja yang belum bisa dilaksanakan dengan baik seperti adanya pegawai yang masuk kerja terlambat sehingga tidak terlaksana sesuai dengan budaya yang diterapkan di Kantor Camat

Dalam meningkatkan kinerja pegawai tentunya ada dorongan motivasi dari pihak atasan. Motivasi sangat berpengaruh karena motivasi yang menjadi penyebab, supaya mau bekerja dengan giat dan mencapai hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2014:141). Hal ini sesuai dengan penelitian dari Al-Ayyubi (2019), Ashari (2019) dan Deccasari (2019) yang menunjukkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian dari Febriani dan Suharnomo (2018) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Perbedaan hasil tersebut menimbulkan research gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga pokok bahasan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Dalam proses meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja tentunya berkaitan erat dengan budaya organisasi, karena keterkaitan tersebut adanya perubahan nilai serta norma-norma yang ada dalam organisasi. Budaya yang ditanamkan di Kantor Camat Tasik Putri Puyu agar pegawai dapat bekerja keras, jujur dan disiplin. Kerja keras dapat dilakukan dengan giat sesuai target terpenuhi. Jujur adalah pegawai yang berperilaku kesesuaian antara hati, perkataan dan perbuatan. Disiplin kerja adalah pegawai yang taat dalam melaksanakan peraturan kerja. Akan tetapi kondisi dilapangan menunjukkan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam hal tepat waktu. Wibowo (2017: 471) mengatakan bahwa budaya adalah perangkat sistem, keyakinan dan norma yang diikuti oleh para anggota sebagai pedoman di tempat kerja untuk lebih memotivasi kerjanya sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Al-Ayyubi (2019), Ashari (2019) dan Deccasari (2019) yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi berbeda dengan Al-Ayyubi (2019) dan Subrata et. al (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menimbulkan research gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan juga terhadap kinerja pegawai, sehingga pokok bahasan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat komitmennya terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam tiap pekerjaan membutuhkan keahlian dan independensi, pada dasarnya diperlukan tingkat komitmen terhadap organisasi. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen, seorang pegawai dapat menjadi lebih bertanggung jawab dan komerem terhadap pekerjaannya dibanding dengan pegawai yang tidak mempunyai komitmen. Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi pegawai dapat lebih termotivasi dalam bekerja dan kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Ayuningsih et. al (2018), Febriani dan Suharnomo (2018), Ayuningsih et. al (2018) yang menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi hasil tersebut tidak sependapat dengan penelitian dari Sholikhah (2017) yang menjelaskan komitmen organisasi karyawan memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menimbulkan research gap dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja dan juga terhadap kinerja pegawai, sehingga pokok bahasan ini menarik untuk diteliti lebih lanjut.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja**

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2017: 42) jugamendefinisikan kinerja karyawan sebagai tanggung jawab

setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi.

### **Motivasi**

Robbins and Judge (2017:222) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan frekuensi, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Munandar (2016:323) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Wijono (2015:18) mendefinisikan motivasi kerja adalah sumbangan besar pada prestasi dan produktivitas kerja. As'ad (2015:45) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan. Oleh sebab itu motivasi kerja ikut menentukan prestasi pekerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Robbins and Judge (2017:17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Menurut Edison, et. al. (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja individu dan organisasi. Budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan (Rivai, 2015:256)

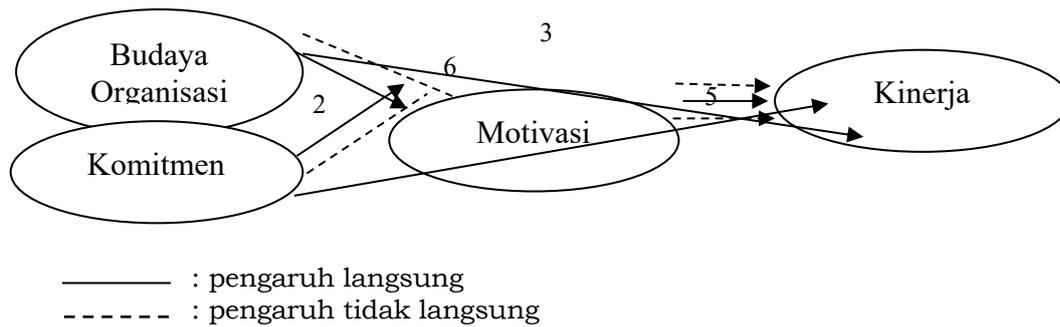
### **Komitmen Organisasi**

Menurut Griffin and Moorhead (2014:134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- b. Komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- c. Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- d. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- e. Komitmen memiliki pengaruh positif langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- f. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kantor Camat Tasik Putri Puyu
- g. Komitmen memiliki pengaruh positif tidak langsung signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi di Kantor Camat Tasik Putri Puyu



**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**

**3. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini *explanatory research*, Menurut Silalahi, (2015:49) bahwa penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Menurut Sugiyono (2017:141) pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang analisisnya lebih fokus pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistika.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyu yang berjumlah 32 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyu yang berjumlah 31 orang yang dikurangi dengan peneliti. Teknik pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran untuk kuesioner data primer, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data sekunder.

Metode Analisis Data dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

a. Pengujian Validitas

Validitas instrument penelitian ini menyangkut ketepatan alat ukur untuk mengukur yang seharusnya diukur.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas ini menyangkut apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya sebagai alat ukur atau tidak.

c. Path Analysis

Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dua persamaan tersebut sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_z \epsilon$$

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yz}Z + \rho_y \epsilon$$

Dimana:

- X<sub>1</sub> = Budaya organisasi
- X<sub>2</sub> = Komitmen
- Z = Motivasi
- Y = Kinerja
- ρ = Koefisien korelasi

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berikut deskripsi atau karakteristik dari responden penelitian yaitu pasien rawat jalan yang melakukan pengobatan di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya sebanyak 40 orang pasien rawat jalan.

Deskripsi variabel penelitian merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari variabel budaya organisasi, komitmen, motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu yang dapat dijelaskan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya	31	3.14	4.29	3.6684	.30018
Komitmen	31	2.00	4.75	3.9194	.57150
Motivasi	31	3.00	4.60	3.7097	.40608
Kinerja	31	2.80	4.60	3.8452	.36773

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui variabel budaya organisasi memiliki nilai mean sebesar 3.6684 yang berada dalam kategori tinggi, variabel komitmen memiliki nilai mean sebesar 3.9194 yang berada dalam kategori tinggi, Variabel motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.7097 yang berada dalam kategori tinggi dan variabel kinerja memiliki nilai mean sebesar 3.8452 yang berada dalam kategori tinggi. Hasil pengujian deskripsi variabel penelitian tersebut menyebutkan bahwa semua variabel baik itu variabel budaya organisasi, komitmen kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh kategori yang tinggi dengan rentang nilai antara 3.41 – 4.20.

untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, (X1) Komitmen (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) di Kantor Camat Tasik Putri Puyu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen terhadap Motivasi Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.011	.964		2.087	.046
	Budaya Organisasi	.190	.235	.140	.805	.428
	Komitmen	.256	.124	.360	2.070	.048

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Dari hasil tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien yang dapat disusun persamaan pada jalur pertama sebagai berikut:

$$Z = 0.140X_1 + 0.360X_2 + 0.844$$

Berdasarkan persamaan regresi pada jalur pertama di atas, dapat dijelaskan koefisien beta variabel budaya organisasi sebesar 0.140 artinya kenaikan tingkat budaya organisasi akan diikuti kenaikan pada motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh sebesar 14%. Koefisien beta variabel komitmen sebesar 0.360 artinya kenaikan tingkat komitmen akan diikuti kenaikan pada motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh sebesar 36%

Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis, Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.140 dan nilai t hitung sebesar 0.805 dengan nilai signifikansi sebesar 0.428, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Komitmen terhadap Motivasi Kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.360 dan nilai t hitung sebesar 2.070 dengan nilai signifikansi sebesar 0.048 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu komitmen berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Camat Tasik Putri Puyu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.137	.769		2.777	.010
	Budaya Organisasi	.179	.177	.146	1.015	.319
	Komitmen	.287	.099	.446	2.912	.007
	Motivasi Kerja	.335	.140	.369	2.383	.024

Sumber : Hasil Analisis Data (2021) diolah

Dari hasil tabel koefisien regresi menunjukkan nilai koefisien Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen terhadap Motivasi Kerja yang dapat diketahui pada kolom Beta *Standardized Coefficients*. Maka dapat disusun persamaan pada jalur pertama sebagai berikut:

$$Y = 0.146X_1 + 0.446X_2 + 0.369Z + 0.548$$

Berdasarkan persamaan regresi pada jalur pertama di atas, dapat dijelaskan Koefisien beta variabel budaya organisasi sebesar 0.146 artinya kenaikan tingkat budaya organisasi akan diikuti kenaikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh sebesar 14.6%. Koefisien beta variabel komitmen sebesar 0.446 artinya kenaikan tingkat komitmen akan diikuti kenaikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh sebesar 44.6%. Koefisien beta variabel motivasi kerja sebesar 0.369 artinya kenaikan tingkat motivasi kerja akan diikuti kenaikan pada kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh sebesar 36.9%

Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan hipotesis penelitian. Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.369 dan nilai t hitung sebesar 2.383 dengan nilai signifikansi sebesar 0.024 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Kantor Camat Tasik Putri Puyu.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.146 dan nilai t hitung sebesar 1.015 dengan nilai signifikansi sebesar 0.319, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu tidak diterima.

Pengujian hasil hipotesis pengaruh variabel Komitmen terhadap Kinerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.446 dan nilai t hitung sebesar 2.912 dengan nilai signifikansi sebesar 0.007 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di Kantor Camat Tasik Putri Puyu. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif langsung signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyu diterima.

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.140 atau sebesar 14%, pengaruh langsung variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0.146 atau sebesar 14.6%, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.369 atau sebesar 36.9%. Dengan demikian dapat dihitung pengaruh tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai berikut:  $0.146 + (0.140 \times 0.369) = 0.337 + 0.05166 = 0.19766$ . Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) yaitu sebesar 0.19766 atau sebesar 19.77%.

Kemudian untuk mengetahui pengujian hipotesis pengaruh variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Dapat dilihat pada jalur pertama Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), pada jalur kedua Motivasi Kerja (Z) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena jalur pertama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan sedangkan pada jalur yang kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja karena ada salah satu jalur yang tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya pengaruh variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja (Z) sebesar 0.360 atau sebesar 36%, pengaruh langsung variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0.446 atau sebesar 44.6%, Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.369 atau sebesar 36.9%. Dengan demikian dapat dihitung pengaruh tidak langsung variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai berikut:  $0.446 + (0.360 \times 0.369) = 0.337 + 0.13284 = 0.57884$ . Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui pengaruh variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) yaitu sebesar 0.57884 atau sebesar 57.88%.

Kemudian untuk mengetahui pengujian hipotesis pengaruh variabel Komitmen ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Dapat dilihat pada jalur pertama Komitmen ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), pada jalur kedua Motivasi Kerja (Z) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Komitmen ( $X_2$ ) secara langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), karena baik jalur pertama maupun pada jalur yang kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja karena semua jalur mempunyai pengaruh yang signifikan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, komitmen pegawai, motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai di Kantor Camat Tasik Putri Puyuh semuanya dalam kondisi yang tinggi berdasarkan berdasarkan pernyataan yang dijawab oleh responden.
2. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 14.0% yang arah pengaruhnya positif.
3. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 36% yang arah pengaruhnya positif.
4. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 14.0% yang arah pengaruhnya positif.
5. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 14.6% yang arah pengaruhnya positif.
6. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 44.6% yang arah pengaruhnya positif.
7. Budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 19.77% yang arah pengaruhnya positif.
8. Komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh dengan pengaruh hanya sebesar 57.88% yang arah pengaruhnya positif.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan tersebut diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan pada komitmen pegawai karena memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh. Peningkatan komitmen dapat dilakukan dengan penyatuan aktivitas pegawai yang kegiatannya sejenis dan mengarahkan pegawai untuk memprioritaskan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan Kantor Camat Tasik Putri Puyuh.
2. Budaya organisasi memang tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja pegawai, oleh karena itu peningkatan dapat dilakukan dengan pegawai tidak perlu mempertimbangkan dampak pekerjaannya terhadap pegawai lainnya sehingga pegawai dapat berfokus pada hasil kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Fokus hasil kerja pegawai tidak hanya memperhatikan hasilnya saja tetapi pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut juga.
3. Pada penelitian selanjutnya yang membahas tentang kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh perlu membahas variabel lain selain variabel dalam penelitian ini karena masih ada banyak variabel yang masih dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tasik Putri Puyuh.

#### **4. DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Ayyubi, M. Sholahuddin. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 7 Nomor 1
- As'ad, Moh. 2015. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Jakarta: Liberty
- Ashari, Lutfi Bisri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pg. Kebon Agung. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 4 Nomor 2 September 2019
- Ayuningsih, Dwi, Tambrin, Mohamad dan Sudarsono, Bambang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Upt Crew KA Surabaya Kota PT. KAI Daop VIII Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 4 No 2 Desember 2018
- Deccasari, Dwi Danesty. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Manajemen (ABM)*. Volume 26 No 1 April 2019
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani, Dinda Shara Harum dan Suharnomo. 2018. Pengaruh Pengawasan, Motivasi Kerja, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management* Volume 7, Nomor 1, Tahun 2018, Halaman 1-1
- Griffin, Ricky W., and Moorhead, Gregory., 2014. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Eleventh Edition. USA: South. Western. Hall
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakankeempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, 2016. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta, Universitas Indonesia
- Putu, Ni Ayu Krisnawati, dan I Wayan Suartana. 2017. Pengaruh KompetensiKaryawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan TeknikPersonal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal AkuntansiUniversitas Udayana* Vol.21.3. Desember (2017): p.2539-2566 p. 2539-2566,ISSN: 2302-8556.
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen and Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi. 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat,
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika. Aditama.
- Sholikhah, Rachmawati Tus. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 5 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Subrata, Ekkar Wityanto Heru, Hartati, C. Sri dan Wiroko, Ruddy. 2019. Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Tirta Investama Pandaan. *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 2 No. 2 Desember-Maret 2019

Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta. Rajawali Press.

Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu BidangGerak*. Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana