

Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pada Pdam Pasaman Barat

Yerismal¹⁾, Muhammad Jamil²⁾

^{1,2)}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Corresponding Email: yerismal@upiyptk.ac.id

Abstract. *This study aims to examine how big the influence of organizational culture, organizational support and work involvement on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at West Pasaman PDAM. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 64 respondents. The analytical method used is multiple linear regression analysis and path analysis using SPSS. The results obtained based on the Partial Test (t test) obtained Organizational Culture and Organizational Support have a significant effect on Organizational Commitment. Work Involvement has no significant effect on Organizational Commitment. Then Organizational Culture, Work Involvement and Organizational Commitment have a significant effect on Employee Performance. There is no significant effect between Organizational Support on Employee Performance. Organizational Commitment does not mediate the influence of Organizational Culture on Employee Performance. Organizational Commitment does not mediate the effect of Organizational Support on Employee Performance. Organizational Commitment does not mediate the effect of Job Involvement on Employee Performance. The contribution of the independent variables of Organizational Culture, Organizational Support and Work Involvement to the dependent variable of Organizational Commitment is 75.9%. While the remaining 23.1% is influenced by other variables outside of this study. The independent variable contribution contribution of Organizational Culture, Organizational Support, Work Involvement and Organizational Commitment to the dependent variable of Employee Performance is 91.4%. While the remaining 8.6% is influenced by other variables outside of this study*

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Support, Work Involvement, Organizational Commitment and Employee Performance.*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar 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. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Keterlibatan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Kemudian Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kontibusi sumbangan variabel independen Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap variabel dependen Komitmen Organisasi adalah sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kontibusi sumbangan variabel independen Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan adalah sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini*

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan mampu menjalankan fungsi organisasi perusahaan dengan baik pula. Fungsi organisasi yang di jalankan dengan benar oleh Sumber Daya Manusia yang ada pada perusahaan akan mampu menunjang kinerja karyawan dan meningkatkan produktifitas perusahaan tersebut. Dalam hal ini keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi organisasi di lihat dari kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia yang di kelola. Kinerja yang di hasilkan menjadi tolak ukur prestasi yang di hasilkan sumber daya manusia. Kinerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia dapat berupa produktivitas bagi perusahaan yang menghasilkan produk seperti pabrik, UMKM dan lain sebagainya. Kemudian kinerja yang di hasilkan sumber daya manusia di bidang jasa berupa pelayanan yang tepat guna dan memuaskan seperti rumah sakit, puskesmas dan maskapai penerbangan serta alat transportasi lainnya. Lingkungan kegiatan dalam sebuah perusahaan berjalan begitu dinamis, dimana kekuatan internal dan eksternal cenderung telah mendorong terjadinya perubahan terhadap peraturan yang ditetapkan sebelumnya. Berkenaan dengan hal tersebut, sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengubah atau mengadopsi strategi baru agar perusahaan tetap mampu bersaing, karenaperubahan strategi akan menentukan arah tiap fungsi organisasi, termasuk manajemen sumber daya manusia.

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia merupakan segala kegiatan atau aktivitas karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan yang dapat digunakan guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu manajer pada semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian besar terhadap kinerja karyawan. Mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis. Kelompok variabel individu terdiri dari variabel kemampuan dan keterampilan, latar belakang pribadi dan demografis.

Menurut **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 karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.

Kajian teori

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang ini merupakan bentuk dari usaha yang di optimalkan. 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 (**Mangkunegara, 2016**).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

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.

Budaya Organisasi

Menurut (**Mulyadi, 2017:88**) budaya yaitu teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapati sebagai anggota masyarakat.

Menurut (**Mangkunegara, 2016:47**) budaya organisasi mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas

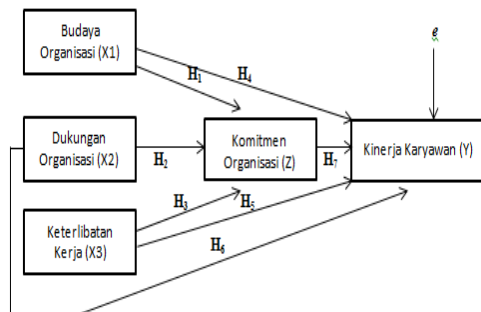
Dukungan Organisasi

Di dalam suatu organisasi banyak masalah yang di kaitkan dengan dukungan organisasi, apabila dukungan organisasi yang berupa penyediaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana kerja untuk memenuhi dan merangsang berbagai kebutuhan kerja anggota maka sumbangan dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja anggota organisasi sangatlah besar bagi setiap anggota untuk meniti karir dengan sebaik-baiknya. Dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (anggotanya). Dukungan organisasi di pandang sangat penting bagi perilaku pekerjanya. Organisasi memiliki kewajiban untuk mengembangkan suatu iklim yang mendukung orientasi konsumen menemukan bahwa dukungan organisasi dan manajemen akan meningkatkan

motivasi perilaku orientasi pelanggan dari para pekerjanya.

Keterlibatan Kerja

Menurut **Suryani (2020:98)** mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Menurut **Robbins (2016:98)** berpendapat keterlibatan kerja adalah sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu (**Davis & Newstrom, 2016**).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₂ : Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₃ : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
- H₄ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₅ : Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₆ : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₇ : Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₈ : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

H₉ : Diduga Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

H₁₀ : Diduga Keterlibatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan di PDAM yang beralamat Aua Kuning, Pasaman, Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam menyusun proposal ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal. Menurut (**Sugiyono, 2016**) metode penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu, menurut (**Sugiyono, 2016**). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhinya variabel dependen, yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini diberi notasi X :

- X₁ = Budaya Organisasi
- X₂ = Dukungan Organisasi
- X₃ = Keterlibatan Kerja

Variabel Intervening

Variabel intervening disebut yaitu variabel yang bisa mempengaruhi variabel dependen dan independen dalam penelitian ini adalah :

- Z = Komitmen Organisasi

Variabel Dependen

Variabel dependen disebut juga variabel terikat, yaitu yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah :

- Y = Kinerja Karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda lainnya, populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Pasaman Barat sebanyak 64 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2015) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 64 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 64 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian mengenai adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh dari hasil pengamatan yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literatur dan data yang berasal dari suatu sumber dari perpustakaan dan media massa yang mendukung.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi langsung tempat yang menjadi objek yang bersangkutan melalui kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya tentang variabel yang diteliti.

2. Penelitian Perpustakaan (*Library Research*)

Library research adalah pengumpulan data dengan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian pustaka yang berasal dari jurnal-jurnal, literatur-literatur serta skripsi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini berupa kuesioner yang digunakan kepada responden untuk memberikan jawaban atau tanggapan dengan cara memilih salah

satu jawaban yang telah disediakan untuk memberikan masih bersifat kualitatif tetapi akan di kuantitatifkan karena proses tersebut bertujuan untuk memudahkan proses pengukuran penelitian yang di ukur dengan menggunakan skala *likert*.

Tabel 3.2

Skala Likert

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

Sumber :

(Sugiyono, 2016)

Metode Analisis

Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi, menurut (Umar, 2017). Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) yang jelas akan menggunakan statistik deskriptif.

Uji Validitas

Menurut (Riduwan, 2017) validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas menggunakan teknik *korelasi product moment*, yaitu :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r : Koefisien validitas butir pertanyaan

N : Jumlah responden

X : Skor responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Y : Skor total responden untuk keseluruhan butir pertanyaan

XY : Jumlah skor perkalian X dengan Y

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis yaitu mengkorelasikan skor disetiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan) teknik korelasinya memakai pearson correlation, dihitung dengan menggunakan bantuan komputer SPSS. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai probabilitas tingkat < 5% atau (0,05).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana data dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama atau dapat dikatakan untuk menunjukkan adanya persesuaian antara sesuatu yang diukur dengan jenis alat pengukur yang dipakai. Adapun dalam pengujian reliabilitas ini menggunakan rumus alpha (Arikunto, 2017).

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta b^2}{\delta t^2} \right]$$

Dimana :

R11 = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum \delta b$ = Jumlah varian butir

$t \delta$ = varian total

Dengan taraf signifikan (α) = 0,6, apabila $r_{xy} > r$ tabel, maka kuesioner sebagai alat pengukur sudah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Menurut (Ghozali, 2015) uji asumsi klasik terdiri dari uji, Multikolinieritas, uji normalitas dan uji linearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik nonparametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-Sample K-S)*. Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ansofino, 2016) uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Terdapat cara lain untuk mengetahui ada atau tidak adanya heteroskedastisitas, yaitu *Residual Plot*, Metode Grafik, Uji *Park*, Uji *Glejser* dan *Kelaziman*.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan multikolinieritas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 (Ghozali, 2014). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel baik variabel independen maupun variabel dependent. Jika korelasi menghasilkan angka positif maka korelasi bersifat

searah dan jika korelasi menghasilkan angka negative maka korelasi bersifat tidak searah. Angka korelasi berkisar antara 0 s/d 1. Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya hubungan kedua variabel. Menurut (Riduwan, 2017) koefisien korelasi dapat dicari dengan menggunakan persamaan berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

X = variabel bebas

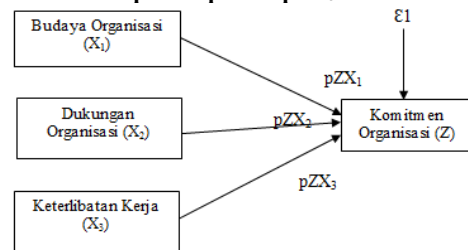
Y = variabel tetap

n = periode

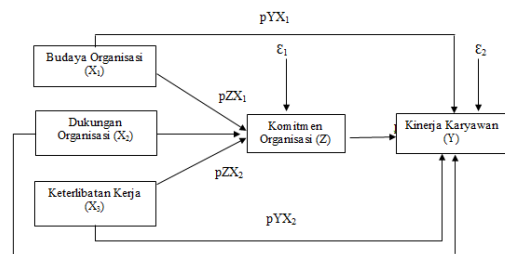
Analisis Jalur

Menurut (Yudiatmaja, 2017) "Persamaan struktural adalah persamaan yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur yang ada". Adapun struktur diagram jalur sebagai berikut :

$$\text{Model 1 : } Z = pZX_1 + pZX_2 + pZX_3 + \epsilon_1$$



Gambar 3.1
Diagram Jalur Satu



Gambar 3.2
Diagram Jalur Dua

Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 21.0 akan diketahui pengaruh signifikan kompetensi, kejelasan, penghargaan dan penempatan karyawan.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kriteria Pengujian :

Jenis Kelamin	Frekuensi	(%)
Laki-laki	52	81,3
Perempuan	12	18,8
Total	64	100,0

1. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka keputusannya adalah H_0 di tolak dan H_a di terima.

Usia	Frekuensi	(%)
20-30 tahun	17	26,6
31-40 tahun	35	54,7
> 40 tahun	12	18,8
Total	64	100,0

2. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a di tolak.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian hubungan regresi secara simultan yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Menghitung uji F :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi gabungan

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Kriteria Pengujian :

1. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besar tingkat pengaruh variabel independen secara parsial digunakan koefisien determinasi (K_d) dengan rumus sebagai berikut menurut (Riduwan, 2017) sebagai berikut :

$$K_d = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

K_d = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi yang dikuadratkan.

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan identitas responden penelitian. Dalam analisis ini akan diinterpretasikan data dan jawaban yang diberikan responden. Hal ini dilakukan untuk menganalisis demografi responden berdasarkan kriteria yang telah ditentukan seperti jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Pada penelitian ini terdapat 64 kuesioner yang disebarkan kepada 64 responden. Untuk lebih jelasnya berikut akan disampaikan berdasarkan karakteristik responden.

Identitas Responden

1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Jenis Kelamin

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diperoleh data bahwa dari 64 responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 81,3% dan yang

Lama Bekerja	Frekuensi	(%)
1-5 tahun	21	32,8
5-10 tahun	43	67,2
Total	64	100,0

berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki-laki.

2. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Usia

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas di peroleh data bahwa dari 64 responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 26,6%, yang berusia 31-40 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 54,7% dan yang berusia > 40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 18,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak pada penelitian ini yang berusia 31-40 tahun.

3. Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan tabel 4.3 di atas diperoleh data bahwa dari 64 responden yang berpendidikan SMP sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3,1%, yang berpendidikan SMA sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 51,6%, yang berpendidikan D3 sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 45,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden pada penelitian ini adalah berpendidikan SMA.

3. Responden Menurut Lama Bekerja

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh data bahwa dari 64 responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 32,8% dan yang bekerja selama 5-10 tahun sebanyak 43 orang dengan persentase sebesar 67,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden pada penelitian ini adalah bekerja selama 5-10 tahun.

5. Responden Menurut Lama Bekerja

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	(%)
1 – 3 jt	23	35,9
4 – 7 jt	41	64,1
Total	64	100,0

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh data bahwa dari 64 responden yang penghasilan 1 – 3 jt sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 35,9% dan yang penghasilan 4 – 7 jt sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 64,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja responden pada penelitian ini adalah penghasilan 4 – 7 jt.

Analisis Deskriptif Penelitian

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan (Y)	64	34	49	41,58	3,963
Komitmen Organisasi (Z)	64	30	44	37,42	3,927
Budaya Organisasi (X1)	64	33	50	41,11	4,469
Dukungan Organisasi (X2)	64	31	48	41,06	4,338
Keterlibatan Kerja (X3)	64	25	39	32,77	3,816
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai terendah sebesar 34 dan nilai tertinggi sebesar 49 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,58 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 3,963. Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 30 dan nilai tertinggi sebesar 44 dengan nilai rata-ratanya sebesar 37,42 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 3,927. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 33 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-ratanya sebesar 41,11 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 4,469. Variabel Dukungan Organisasi memiliki nilai terendah sebesar 31 dan nilai tertinggi sebesar 48 dengan nilai rata-rata sebesar 41,06 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 4,338. Variabel Keterlibatan Kerja memiliki nilai terendah sebesar 25 dan nilai tertinggi sebesar 39 dengan nilai rata-rata sebesar 32,77 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 3,816.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Persamaan Satu

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.17

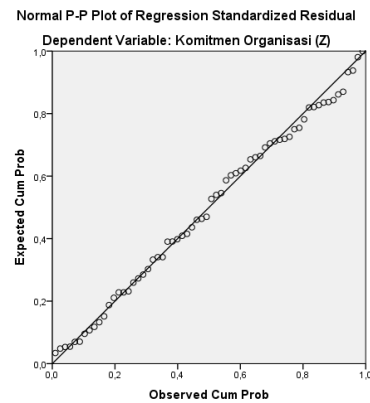
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,92930024
Most Differences	Extreme Absolute	,062
	Positive	,062
	Negative	-,043
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 di atas terlihat uji normalitas menunjukkan Asymp.Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

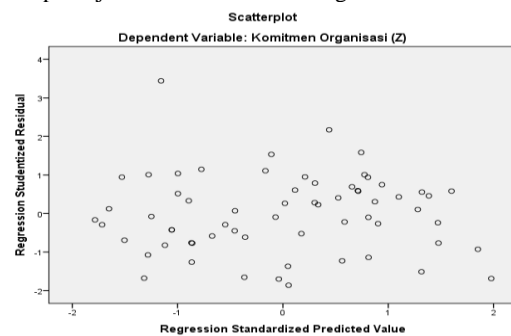


Gambar 4.2
Uji Normalitas

Kemudian berdasarkan Gambar 4.2 di atas terlihat uji normalitas menunjukkan titik-titik mendekati garis. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Setelah dilakukan uji normalitas maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual. Adapun uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas terlihat uji heterokedastisitas menunjukan titik-titik menyebarkan dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4.18

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	Tolerance	
		VIF	
Budaya Organisasi (X1)	255	3,918	
Dukungan Organisasi (X2)	297	3,371	
Keterlibatan Kerja (X3)	732	1,365	

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Tabel 4.19

Uji Normalitas

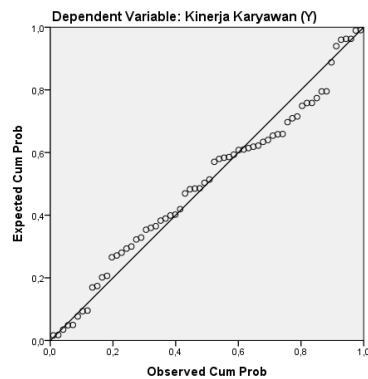
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,16201909
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,088
	Negative	-,072
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.20 diatas terlihat uji normalitas menunjukan *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.4

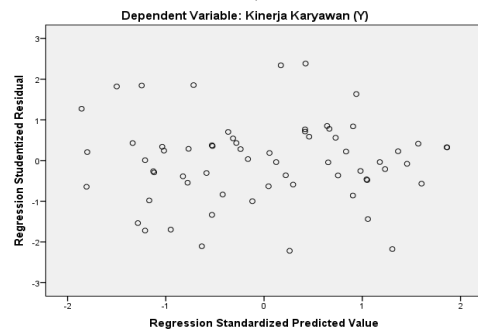
Uji Normalitas

Kemudian berdasarkan Gambar 4.4 diatas terlihat uji normalitas menunjukan titik-titik mendekati garis. Ini mengidentifikasi bahwa data terdistribusi normal sehingga layak dipakai untuk analisis regresi berganda.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Setelah dilakukan uji normalitas maka perlu dilakukan uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari residual. Adapun uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Scatterplot



Gambar 4.5

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.5 diatas terlihat uji heterokedastisitas menunjukan titik-titik menyebarkan dan juga titik-titik berada di bawah dan di atas angka 0. Ini mengidentifikasi bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil dari pengujian multikolinearitas antara variabel independen dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.21
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Budaya Organisasi (X1)	.204	4,911
Dukungan Organisasi (X2)	.255	3,917
Keterlibatan Kerja (X3)	.710	1,409
Komitmen Organisasi (Z)	.241	4,143

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa pada bagian *Collinearity Statistic*, nilai VIF pada seluruh variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 10%. Maka ini berarti model regresi yang digunakan bebas dari multikolinearitas.

Analisis Jalur

Model Persamaan Satu

Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi maka digunakan analisis regresi linear berganda, berikut uji regresi yang dilakukan :

Tabel 4.22

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan Satu

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,761	2,734		1,010	,317
Budaya Organisasi (X1)	,430	,110	,490	3,901	,000
Dukungan Organisasi (X2)	,329	,105	,363	3,117	,003
Keterlibatan Kerja (X3)	,106	,076	,103	1,392	,169

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.22 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

Nilai konstanta sebesar 2,761 : artinya jika Budaya Organisasi (X₁), Dukungan Organisasi (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) diabaikan (0), maka Komitmen Organisasi (Z) nilainya adalah sebesar 2,761.

Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,430 : jika Budaya Organisasi (X₁) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Dukungan Organisasi (X₂) dan Keterlibatan Kerja (X₃) diabaikan (0) maka Komitmen Organisasi (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,430.

Koefisien regresi variabel Dukungan Organisasi sebesar 0,329 : jika Ke Dukungan Organisasi (X₂) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X₁) dan Keterlibatan Kerja (X₃) diabaikan

(0) maka Komitmen Organisasi (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329.

Koefisien regresi variabel Keterlibatan Kerja sebesar 0,106 : jika Keterlibatan Kerja (X₃) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X₁) dan Dukungan Organisasi (X₂) diabaikan (0) maka Komitmen Organisasi (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,106.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi.
3. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
8. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
9. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
10. Komitmen Organisasi tidak memediasi pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
11. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap variabel *dependen* Komitmen Organisasi adalah sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 23,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
12. Kontribusi sumbangan variabel *independen* Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap variabel *dependen* Kinerja Karyawan adalah sebesar 91,4%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 8,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan agar dapat memperhatikan Keselamatan karyawan dengan meningkatkan indikator-indikator Budaya Organisasi sehingga tetap menciptakan Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan meningkat. Juga harus lebih meningkatkan Dukungan Organisasi agar tetap menunjang Kinerja Karyawan. Dengan adanya Dukungan Organisasi akan bisa membuat pegawai lebih giat dalam bekerja. Di samping itu mesti lebih memperhatikan masalah Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi karyawan agar Kinerja Karyawan tetap meningkat. Perusahaan harus melihat tingkat Komitmen Organisasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Dengan tercapainya tujuan perusahaan maka akan mampu mensejahterakan karyawan dan karyawan itu sendiri akan lebih loyal dan baik dalam bekerja menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan Kinerja Karyawan seperti Iklim Organisasi, kompensasi, penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada.

Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa*. 14(2), 384–401.

Lidin, L. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.

Mahmudi. (2016). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. STIE. YKPN.

Mangkunegara, A. . A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya.

Moeheriono. (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.

Mulyadi, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media.

Rafiie, D. S. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. 2(1), 36–45

Daftar Referensi

- Ansofino. (2016). *Ajar Ekonometrika*. Deepublish.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Kelimabelas. PT Asdi Mahasatya.
- Astriani, W. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bandar Udara Kelas I Utama Sentani*. 74–84.
- Farid, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. 3, 49–58.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Canter for Academic Publishing Service).
- Haryono, A. T. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. 6.
- Hoke, S. V. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara*. 6(1), 1–11.