

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. P&P LEMBAH KARET

Rio Andika Putra<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Corresponding Email: [rioandikaputra@upivptk.ac.id](mailto:rioandikaputra@upivptk.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to examine how much influence organizational culture and motivation have on organizational commitment and job satisfaction. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 77 respondents obtained by the slovin formula at PT. P&P Lembah Karet Jl. By Pass as many as 330. The sampling technique is using non-probability sampling with purposive sampling. The analytical method used is correlation analysis, multiple linear regression and path analysis (Path Analysis) SPSS 21. The results obtained based on the partial test (t test) obtained that organizational culture and motivation partially have a significant effect on job satisfaction at PT. P&P Lembah Karet with (Sig < 0.05). And also the results of understanding based on the Partial Test (t test) obtained that Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction partially have a significant effect on Organizational Commitment at PT. P&P Lembah Karet with (Sig < 0.05). The contribution of Organizational Culture and Motivation to Job Satisfaction is 58.9%, the remaining 40.1% is influenced by other variables outside this study. Then the contribution of Organizational Culture, Motivation, and Job Satisfaction to the Organizational Commitment variable is 80.5%, the remaining 19.5% is influenced by other variables outside of this study.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesiner, dengan sampel 77 responden yang didapat dengan rumus slovin pada PT. P&P Lembah Karet Jl. By Pass sebanyak 330. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan non probability sampling dengan purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi linear berganda dan analisis jalur (Path Analysis) SPSS 21. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT.P&P Lembah Karet dengan (Sig < 0,05). Serta juga hasil pengertian berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT.P&P Lembah Karet dengan (Sig < 0,05). Kontribusi Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 58,9% sisanya 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Kontribusi Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Komitmen Organisasional adalah sebesar 80,5% sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.*

**Kata Kunci :** *Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional*

## 1. Pendahuluan

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, komitmen kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja lebih baik secara efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis ekonomi dan persaingan. Didirikannya perusahaan pun mempunyai tujuan yang sangat penting, yaitu memaksimalkan keuntungan dan terus bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, perusahaan berdiri juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan baik untuk pemilik maupun karyawannya.

Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan financial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah komitmen organisasi kurang maksimal dan optimal. Kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil.

Berdasarkan penjelasan di atas, salah satu langkah untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan, memotivasi dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kenyamanan karyawan tersebut, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja serta dapat bertahan dalam organisasi. Ada beberapa faktor pendorong dari komitmen organisasional yaitu yang pertama budaya organisasi. Budaya organisasi perusahaan akan memiliki image yang berbeda dari PT lain sehingga konsumen dapat melihat keunggulan dari perusahaan tersebut. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang dianut organisasi yang berbeda dari organisasi lainnya. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program budaya organisasi harus diperhatikan oleh organisasi. Menurut Kusuma & Rahardja Budaya organisasi adalah suatu pelekak sosial yang mengikat anggota dari organisasi, dimana budaya yang kuat akan mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan [1].

Selain budaya organisasi, faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja yaitu suatu kondisi dimana seseorang diberikan suatu dorongan yang baik dan melakukan suatu perbuatan dari dorongan tersebut dengan sadar. Motivasi bisa datang dari dalam atau pun luar diri seseorang [2].

Selain itu masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan

kerja. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Individu cenderung lebih puas jika kinerjanya dihargai dan diapresiasi oleh perusahaannya selain menumbuhkan motivasi, penghargaan juga akan membuat karyawan merasa bahwa kinerjanya dibutuhkan [3].

Berdasarkan hasil survey pendahuluan di PT.P&P Lembah Karet didapatkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan didalam perusahaan, hal ini menyebabkan turunnya produksi karet. Budaya organisasi yang diterapkan di PT.P&P Lembah Karet pun masih banyak yang ditinggalkan, yang menyebabkan perusahaan kurang maju.

Hasil wawancara dengan beberapa karyawan didapati adanya indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Ranga Kharisma, Ocean Freight Officer didapatkan bahwa kurang percaya dirinya karyawan dalam bekerja, dimana hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawan. Selain itu, masalah kedisiplinan kerja karyawan yang kurang bagus. Dan inilah yang menyebabkan tidak tercapainya kinerja karyawan dan kurangnya kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Giantari & Riana yang melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan, dimana budaya yang semakin kuat akan memberi arah, nilai-nilai, dan norma-norma bagi karyawan dalam organisasi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Selain budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan [4].

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rusydi yang melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Allfarabi)”. Menemukan hasil bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional [5].

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Sudewa yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Visesa Ubud”. Menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional [6].

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis ingin menyusun skripsi dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. P&P LEMBAH KARET”.

## 2. Metode Penelitian

Metode atau teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Field Research (Penelitian Lapangan)  
Merupakan penelitian langsung kepada karyawan di PT.P&P Lembah Karet. Digunakan untuk memperoleh data Primer, adapun metode yang dilakukan adalah Pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan. Pengumpulan data dalam suatu penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan realistis. Cara pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT.P&P Lembah Karet dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut. Kuisisioner berisi daftar pertanyaan yang harus dijawab dan daftar isian yang harus diisi oleh responden. Kuesioner penelitian ini diberikan langsung ke karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian.Pengumpulan kuisisioner dilakukan dengan perjanjian yang disepakati dengan responden.
2. Library Research (Penelitian Kepustakaan)  
Mengumpulkan data dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur, karya ilmiah, penelitian terdahulu, serta bahan-bahan yang didapat dari kuliah maupun dari perpustakaan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 21 dengan membandingkan nilai koefisien korelasi sederhana dengan nilai rtabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  dan  $n = 77$ , diperoleh hasil untuk rtabel sebesar 0,2242.

#### 3.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas menggunakan metode Cronbach’s Alpha dan instrument dinyatakan reliable jika nilai Alpha Cronbach paling tidak mencapai 0,6.

**Tabel 3.1**  
**Variabel Penelitian Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y)**

Variabel	N = 77			Keputusan
	Jumlah item pernyataan	Cronbach’s Alpha	Rule of Thumb	
Budaya Organisasi (X1)	10	0,828	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	9	0,837	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	10	0,831	0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	9	0,806	0,6	Reliabel

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Dari tabel 3.1 di atas terlihat seluruh instrument berdasarkan analisis reliabilitas atas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s alpha untuk semua variabel adalah diatas 0,6, maka untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliable.

## 3.1 Analisis Korelasi

### A. Model Regresi I

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja maka dilakukan uji korelasi di antara nya sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Analisis Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z)**

Sumber : Olahan SPSS, 2021

		Correlations		
		Kepuasan Kerja (Z)	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	1	,740**	,681**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
Budaya Organisasi	N	77	77	77
	Pearson Correlation	,740**	1	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000

nisasi (X1)	N	77	77	77
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,681**	,699**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	77	77	77

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Interpretasi dari hasil analisis tabel 3.2 di atas dapat di lihat korelasi antara masing- masing variabel yaitu :

1. Korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,740. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan kuat dengan Kepuasan Kerja.
2. Korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja adalah 0,681. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan kuat dengan Kepuasan Kerja.

### B. Model Regresi II

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional maka dilakukan uji korelasi di antara nya sebagai berikut :

Tabel 3.3

Hasil Analisis Korelasi Variabel Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y)

		Correlations			
		Komitmen Organisasi (Y)	Budaya Organisasi (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)
Komitmen Organisasi (Y)	Pearson Correlation	1	,855**	,733**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	77	77	77	77
Budaya Organisasi (X1)	Pearson Correlation	,855**	1	,699**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	77	77	77	77
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,733**	,699**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	77	77	77	77
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	,812**	,740**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	

	N	77	77	77	77
--	---	----	----	----	----

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Interpretasi dari hasil analisis tabel 3.3 di atas dapat di lihat korelasi antara masing- masing variabel yaitu :

1. Korelasi antara variabel Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasional adalah 0,855. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan sangat kuat dengan Komitmen Organisasional.
2. Korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Komitmen Organisasional adalah 0,733. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hubungan kuat Komitmen Organisasional.
3. Korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional adalah 0,812. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan sangat kuat dengan Komitmen Organisasional.

### 3.4 Analisis Regresi Berganda

#### A. Model Regresi I

Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja maka digunakan analisis regresi linear berganda, Berikut uji regresi yang dilakukan :

Tabel 3.4

Hasil Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7,782	3,186		2,443	,017
	Budaya Organisasi (X1)	,514	,102	,516	5,016	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,329	,106	,321	3,119	,003

Sumber : Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 3.4 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Z = 7.782 + 0.514 X_1 + 0.329 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 7,782 : artinya jika Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja

(X2) diabaikan (0), maka Kepuasan Kerja (Z) nilainya adalah sebesar 7,782.

2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,514 : jika Budaya Organisasi (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Motivasi Kerja (X2) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,514.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,329 : jika Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X1) diabaikan (0) maka Kepuasan Kerja (Z) akan mengalami peningkatan sebesar 0,329.

Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,446.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,146 : jika Motivasi Kerja (X2) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,146.
4. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,310 : jika Kepuasan Kerja (Z) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) diabaikan (0) maka Komitmen Organisasional (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,310.

**B. Model Regresi II**

Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional maka digunakan analisis regresi linear berganda, berikut uji regresi yang dilakukan :

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Komitmen Organisasional (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,470	2,073		,227	,821
	Budaya Organisasi (X1)	,446	,074	,493	6,011	,000
	Motivasi Kerja (X2)	,146	,070	,156	2,077	,041
	Kepuasan Kerja (Z)	,310	,073	,341	4,262	,000

Sumber: Hasil olahan data SPSS

$$Y = 0,470 + 0,446 X_1 + 0,146 X_2 + 0,310 Z + e$$

Berdasarkan tabel 3.5 diatas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

1. Nilai konstanta sebesar 0,470 : artinya jika Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan (0), maka Komitmen Organisasional (Y) nilainya adalah sebesar 0,470.
2. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,446 : jika Budaya Organisasi (X1) ditingkatkan satu (1) satuan dengan asumsi

**3.5 Pengujian Hipotesis**

**A. Model Regresi I**

**Uji T**

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05. Dari hasil pengujian ini bila probabilitas signifikan lebih kecil dari pada alpha 0,05 maka diperoleh Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh X terhadap Y. Probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada hubungan. Derajat kebebasan (df) n-k-1 yaitu 77 - 2 - 1 = 74 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,992.

**Uji F**

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 55,527 lebih besar dari Ftabel 3,12 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

**B. Model Regresi II**

**Uji T**

Derajat kebebasan (df) n-k-1 yaitu 77 - 3 - 1 = 73 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,993.

**Uji F**

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai Fhitung = 105,739 lebih besar dari Ftabel 2,73 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.



### Kesimpulan

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

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional.
- d. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional.
- e. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional.
- f. Pengaruh langsung Budaya Organisasi lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.
- g. Pengaruh langsung Motivasi Kerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.
- h. Kontibusi sumbangan variabel independen Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 58,9%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 40,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
- i. Kontibusi sumbangan variabel independen Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 80,5%. Sedangkan sisanya adalah sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Referensi

- [1] Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang).
- [2] Ningtyas, N, D, A., Asfiah, N., dan Rifa'i, M, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Islam Sebagai Variabel Moderasi. FALAH Jurnal Ekonomi Syariah.
- [3] Setiyanto, A. I., & Hidayat, S. N. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada

perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 5(1), 105–110.

- [4] Gintari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(12), 2455-65.
- [5] Rusydi. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi (Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon Alfarabi). E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN.
- [6] Sudewa. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Hotel Visesa Ubud. E-Jurnal Manajemen, 9.