**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT UPH Maju Mapan di Gunungkidul Yogyakarta**

**Made Sefka Lesmana1, Kusuma Candra Kirana2, E Didik Subiyanto3**

1,2,3 Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

[sefkamade@gmail.com](mailto:sefkamade@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study examines the influence of organizational culture, commitment, and work motivation on employee performance. The purpose of this study was to determine the effect (simultaneously or partially) of organizational culture, commitment, and motivation on employee performance. The location of this research was at UPH Maju Mapan, Gunung Kidul with a total sample of 50 respondents, namely all employees at UPH Maju Mapan. The method used in this study is a quantitative method with primary data obtained through questionnaires. The results of the study were (1) UPH Maju Mapan employees in Gunung Kidul had an organizational culture in the good category, a work commitment culture in the good category, and work motivation in the good category. (2) Organizational culture, commitment, and motivation have a significant influence (both partially and simultaneously) on employee performance. (3) Organizational culture, commitment, and motivation have an influence of 75.8% on the performance of employees at UPH Maju Mapan Gunung Kidul, the remaining 24.2% is influenced by other variables outside the research.*

***Keywords: organizational culture, commitment, work motivation, employee performance***

**ABSTRAK**

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh (secara simultan maupun secara parsial) budaya organisasi, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini berada di UPH Maju Mapan, Gunung Kidul dengan jumlah responden sebanyak 50 sampel, yaitu seluruh karyawan di UPH Maju Mapan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket. Hasil penelitian menyebutkan bahwa (1) Karyawan UPH maju mapan di gunung kidul memiliki budaya organisasi dalam kategori baik, budaya komitmen kerja dalam kategori baik,dan motivasi kerja dalam motivasi baik. (2) Budaya organisasi, komitmen,dan motivasi memberikan pengaruh signifikan (baik secara persial maupun simultan) terhadap kinerja karyawan. (3) Variabel organisasi, komitmen, dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan di UPH maju mapan gunung kidul,sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Kata kunci : budaya organisasi, komitmen, motvasi kerja, kinerja karyawan**

**PENDAHULUAN**

Lingkungan bisnis saat ini sering berubah dan susah untuk di tebak, seperti persaingan bisnis yang semakin ketat dengan perusahaan pesaing dalam merebutkan konsumen.kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas sangat tinggi dan kompleks, hal ini dipengaruhi kebutuhan pasar yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Manajemen sumber daya manusia di perlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya di dalam perusahaan. Tujuannya adalah memberikan kepada perusahaan satuan kerja yang efektif. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan sesuai etika. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Persoalan kepuasan kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengarhui mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah Culture dan Motivation. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Peningkatan kompetensi baik keuangan maupun non keuangan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta adanya budaya organisasi yang selaras dengan pegawai. Budaya kerja yang dibentuk mengarah pada budaya kerja yang produktif (Gita Sugiarti, 2012). Budaya organisasi penting karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam organisasi yang mewakili norma-norma perilaku, bahwa budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan yang tidak di sadari, tetapi mudah untuk di sebarluaskan, kehadirannya tidak di sadari oleh individu tetapi di patuhi oleh individu-individu dalam lingkungan organisasi. Dalam menampilkan karakteristik tersebut anggota organisasi dituntut untuk menaati kebijakan perusahaan dalam mencapai hasil yang kondusif. Anggota organisasi membutuhkan partisipasi aktif dalam memberikan kontribusi dalam pembentukan budaya organisasi. Perilaku anggota organisasi sangat penting dalam menciptakan dan mempertahankan realitas organisasi. Sebagian realitas organisasi ditentukan oleh simbol-simbol dan identitas anggota organisasi. Untuk dapat melaksanakan fungsi dan tugas pokok di dalam suatu organisasi, membutuhkan budaya organisasi dan pemberdayaan agar dapat mencapai komitmen organisasi yang ingin di capai sehingga diharapkan kerja karyawan dapat berjalan lebih baik dan mampu menumbuhkan gairah dan semangat kerja bagi para anggotanya. Budaya perusahaan seringkali dipandang sebagai suatu hal yang sepele sehingga kurang dikembangkan. Padahal sesungguhnya, kondisi budaya perusahaan mempengaruhi kinerja dan kemampuan perusahaan untuk memenangkan persaingan pasar. Jika produktivitas perusahaan menurun drastis, bisa jadi penyebabnya adalah budaya yang buruk. Berikut ini adalah tanda-tanda bahwa budaya organisasi perusahaanmu termasuk buruk; kurangnya apresiasi terhadap kemampuan individu, apabila suasana di kantor sudah terasa menjemukan, bisa jadi ada orang-orang berperilaku negatif yang membuat situasi di kantor menjadi tidak kondusif. Perilaku negatif yang biasa ditemukan antara lain kebiasaan suka mengeluh, pilih kasih, ketidakjujuran, meremehkan orang lain, dan rasa iri hati, dan tingkat turnover yang tinggi. Untuk itu budaya organisasi bisa dijadikan faktor untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah komitmen organisasi, bagi kehidupan organisasi komitmen merupakan persyaratan mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Streert Dan Porter dalam penelitian (Gita Sugiarti, 2012), menyatakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Hal ini akan sangat membantu karyawan dalam menunjukan kinerja terbaiknya. Keberadaan komitmen organisasi dalam diri individu bukan semata-mata berasal dari individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat di bangkitkan oleh faktor dari luar yang berimplikasi pada individu. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga dapat berkonsenterasi secara penuh pada tujuan yang di prioritaskan oleh perusahaan. Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang profesional dalam pekerjaannya akan menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mereka miliki lebih baik, sehingga kinerja mereka semakin baik. Ada beberapa penyebab karyawan tidak konsisten kepada perusahaan seperti; beban kerja terlalu berat, kondisi lingkungan kerja membosankan, perusahaan tidak apresiatif, dan visi perusahaan tidak jelas. Untuk itu komitmen organisasi bisa dijadikan faktor untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dapat mendorong seseorang melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang jauh lebih baik. Motivasi juga merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, dapat dikembangkan oleh diri sendiri atau dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang intinya berkisar materi dan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

Penilitian yang dilakukan oleh (Koesmono, 2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Subsector Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja merupakan hal pokok dalam mempengaruhi kepuasan kerja, pernyataan umum bahwa seseorang akan tercapai kepuasan kerjanya apabila motivasi yang ada dalam perusahaan sangat mendukung sekali dapat diterima. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Untuk bisa menumbuhkan motivasi kerja terhadap karyawan merupakan tugas penting bagi manajemen, agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjalankan perannya untuk membangkitkan semangat kepada para karyawannya. Motivasi kerja yang diberikan ini tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu tumbuhnya motivasi tersebut juga akan berpengaruh pada : karyawan menjadi lebih produktif, proses pengambilan keputusan, mempermudah deskripsi pekerjaan dan fleksibilitas, dan gaji dan benefit. Selain itu masih ada faktor-faktor lain penyebab demotivasi seperti konflik. Konflik ini dapat terjadi dengan atasan, rekan kerja, bawahan, atau masyarakat. Dampaknya karyawan yang mengalami konflik merasa tidak nyaman karena berada di lingkungan yang tidak kondusif. Demotivasi karyawan disebabkan tidak adanya kesempatan berkarier dan kesempatan menduduki posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi (Chandra, 2019). Untuk itu motivasi kerja bisa dijadikan faktor untuk menguji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan identikasi masalah yang ada, penelitian ini lebih memfokuskan pada pengaruh budaya organisasi, komitmen dan motivasi kerja agar dapat meneliti faktor mana yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan***.*** Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. UPH Maju Mapan di Gunung Kidul Yogyakarta)”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan secara pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik survei dengan kuesioner yang disebar melalui *google form* kepada karyawan/pekerja PT. UPH Maju Mapan di Gunung Kidul Yogyakarta. Objek penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah PT. UPH Maju Mapan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan/pekerja PT. UPH Maju Mapan di Gunung Kidul Yogyakarta yang berjumlah kurang lebih 50 orang dengan jumlah responden diambil secara sampel jenuh sebanyak 50 sampel yaitu seluruh karyawan yang bekerja di UPH Maju Mapan, Gunung Kidul. Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu sumber data primer, yang diperoleh melalui kuesioner atau angket. Variable penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen, dan motivasi kerja (variable bebas) dan kinerja karyawan (variable terikat). Variabel-variabel penelitian diukur oleh instrumen pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval (1) SS atau sangat setuju dengan bobot nilai 5, (2) S atau setuju dengan bobot nilai 4, (3) N atau netral dengan bobot nilai 3, (4) TS atau tidak setuju dengan bobot nilai 2, dan (5) STS atau sangat tidak setuju dengan bobot nilai 1 (Sugiyono, 2017:94).

Keabsahan penelitian ini diuji dengan analisis uji validitas dan uji reliabilitas yang dianalisis menggunakan alat analisis berupa aplikasi SPSS. Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitasuntuk memperoleh model regresi yang dapat diterima. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

Y=a +b1X1 +b2X2 +b3X3+e

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

bi = Koefisien Regresi

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Komitmen

X3 = Motivasi Kerja

e = Error (Standar Kesalahan)

(Sugiyono, 2014)

Uji hipotesis dilakukan dengan dua uji, yaitu uji pengaruh secara simultan dengan Uji F dan uji pengaruh secara parsial dengan Uji T. Besaran pengaruh seluruh variable bebas terhadap variabelpenelitian dilakukan dengan metode analisis koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Penilaian responden terhadap variabel tersebut secara deskriptif dapat dilihat dari nilai rata-rata dan standar deviasi. Penentuan kategori penilaian dilakukan dengan terlebih dahulu menentukan interval berdasarkan kategori. penentuan interval skor nilai jawaban responden adalah sebagai berikut :

𝑅𝑎𝑛𝑔𝑒/𝑖𝑛𝑡𝑒𝑟𝑣𝑎𝑙 =

Penentuan interval Kategori dengan 5 kategori adalah dengan rumus = 0,8 , sehingga kriterianya ditentukan dengan nilai sebagai berikut : (1) 1,00-1,79 = Sangat Tidak Baik (STB), (2) 1,80-2,59 = Kurang Baik (KB), (3) 2,60-3,39 = Cukup Baik (CB), (4) 3,40-4,19 = Baik (B), (5) 4,20-5,00 = Sangat Baik (SB). Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian digunakan tabel statistik deskriptif yang merujuk rata-rata serta deviasi standart dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Budaya Oganisasi

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | SS | S | N | TS | STS | Rata-rata | Kategori |
| X1.1 | 25 | 20 | 3 | 2 | 0 | 4,28 | sangat baik |
| X1.2 | 22 | 21 | 5 | 2 | 0 | 4,18 | Baik |
| X1.3 | 24 | 19 | 5 | 2 | 0 | 4,22 | sangat baik |
| X1.4 | 26 | 18 | 3 | 3 | 0 | 4,22 | sangat baik |
| X1.5 | 22 | 21 | 5 | 2 | 0 | 4,18 | Baik |
| X1.6 | 21 | 20 | 4 | 5 | 0 | 3,94 | Baik |
| X1.7 | 18 | 22 | 4 | 6 | 0 | 3,8 | Baik |
| X1.8 | 20 | 18 | 5 | 6 | 1 | 3,74 | Baik |
| Rata-rata skor | | | | | | 4,07 | Baik |

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang berjumlah 50 responden menyatakan “setiap bekerja karyawan lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pibadi” (X1.1) dengan rata-rata 4.28 lebih tinggi dari rata-rata yang lain, dengan 25 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju. Sedangkan untuk jawaban yang terendah pada (X1.8) yang menyatakan bahwa “karyawan menyampaikan masukan di dalam lingkungan kerja guna memajukan perusahaan” dengan rata-rata 3.74 dengan 20 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab netral, 6 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 2. Deskripsi Vaiabel Komitmen

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | SS | S | N | TS | STS | Skor | Kategori |
| X2.1 | 17 | 19 | 11 | 3 | 0 | 3,88 | Baik |
| X2.2 | 17 | 22 | 7 | 2 | 2 | 3,88 | Baik |
| X2.3 | 18 | 20 | 8 | 2 | 2 | 3,88 | Baik |
| X2.4 | 19 | 19 | 8 | 3 | 1 | 3,9 | Baik |
| X2.5 | 18 | 20 | 8 | 2 | 2 | 3,88 | Baik |
| X2.6 | 17 | 21 | 6 | 4 | 2 | 3,74 | Baik |
| X2.7 | 17 | 20 | 7 | 4 | 2 | 3,72 | Baik |
| X2.8 | 18 | 19 | 5 | 6 | 2 | 3,62 | Baik |
| X2.9 | 18 | 22 | 6 | 4 | 0 | 3,92 | Baik |
| X2.10 | 18 | 20 | 7 | 5 | 0 | 3,82 | Baik |
| X2.11 | 19 | 19 | 6 | 6 | 0 | 3,78 | Baik |
| Rata-rata skor | | | | | | 3,82 | Baik |

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang berjumlah 50 responden menyatakan bahwa “karyawan memilih untuk bertahan tetap bekerja di perusahan ini” (X2.9) dengan rata-rata 3.92 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 18 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab netral. Sedangkan jawaban yang terendah pada (x2.8) yang menyatakan bahwa “karyawan bangga atas pengakuan yang diberikan oleh perusahaan” dengan rata-rata 3.62 dengan 18 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab netral, 6 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Motivasi

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | SS | S | N | TS | STS | Skor | Kategori |
| X3.1 | 18 | 19 | 9 | 4 | 0 | 3,86 | Baik |
| X3.2 | 19 | 18 | 6 | 5 | 2 | 3,7 | Baik |
| X3.3 | 18 | 19 | 9 | 2 | 2 | 3,86 | Baik |
| X3.4 | 18 | 19 | 7 | 3 | 3 | 3,74 | Baik |
| X3.5 | 20 | 21 | 6 | 1 | 2 | 3,94 | Baik |
| X3.6 | 17 | 20 | 7 | 4 | 2 | 3,72 | Baik |
| X3.7 | 16 | 22 | 4 | 6 | 2 | 3,6 | Baik |
| X3.8 | 15 | 19 | 4 | 11 | 2 | 3,56 | Baik |
| Rata-rata skor | | | | | | 3,74 | Baik |

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang berjumlah 50 responden menyatakan “perusahaan memberikan imbalan dalam bentuk bonus atas prestasi kerja karyawan” (X3.5) dengan rata-rata 3.94 lebih tinggi dari rata-rata yang lain dengan 20 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab netral. Sedangkan untuk jawaban yang terendah pada (X3.8) yang menyatakan “perusahaan memberikan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja” dengan rata-rata 3.56 dengan 15 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab netral, 11 responden menjawab tidak setuju dan 2 responden menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Kineja Karyawan

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Indikator | SS | S | N | TS | STS | Skor | Ketgori |
| Y.1 | 19 | 20 | 5 | 5 | 1 | 3,8 | Baik |
| Y.2 | 19 | 19 | 6 | 6 | 0 | 3,78 | Baik |
| Y.3 | 20 | 21 | 5 | 4 | 0 | 3,98 | Baik |
| Y.4 | 19 | 18 | 7 | 5 | 1 | 3,76 | Baik |
| Y.5 | 18 | 19 | 5 | 8 | 0 | 3,62 | Baik |
| Y.6 | 19 | 19 | 3 | 9 | 0 | 3,6 | Baik |
| Y.7 | 20 | 18 | 3 | 9 | 0 | 3,62 | Baik |
| Y.8 | 14 | 19 | 10 | 6 | 1 | 3,52 | Baik |
| Rata-rata skor | | | | | | 3,75 | Baik |

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa keseluruhan responden yang berjumlah 50 responden menyatakan “karyawan mempunyai kuantitas kerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahan” (Y.3) dengan rata-rata 3.98 lebih tinggi dari rata- rata yang lain dengan 20 responden menjawab sangat setuju, 21 responden menjawab setuju, dan 9 responden menjawab netral. Sedangkan jawaban yang terendah pada (Y.6) yang menyatakan bahwa “karyawan dapat membantu rekan kerja dan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan” dengan rata-rata 3,52 dengan 14 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab netral, 6 responden menjawab tidak setuju dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

Instrumen penelitian diuji keabsahan datanya dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas data sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Rxy Hitung | Sig. | Keterangan |
| X1.1 | 0.721 | 0.279 | Valid |
| X1.2 | 0.682 | 0.279 | Valid |
| X1.3 | 0.574 | 0.279 | Valid |
| X1.4 | 0.483 | 0.279 | Valid |
| X1.5 | 0.695 | 0.279 | Valid |
| X1.6 | 0.445 | 0.279 | Valid |
| X1.7 | 0.391 | 0.279 | Valid |
| X1.8 | 0.410 | 0.279 | Valid |

Tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi diatas menunjukkan bahwa nilai *r*ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > *r*𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 yang artinya semua item variable Budaya Organisasi adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Adapun uji validitas untuk variable Komitmen adalah sebagai berikut.

### Tabel 6. Uji Validitas Variabel Komitmen

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Rxy Hitung | Sig. | Keterangan |
| X2.1 | 0.633 | 0.279 | Valid |
| X2.2 | 0.511 | 0.279 | Valid |
| X2.3 | 0.544 | 0.279 | Valid |
| X2.4 | 0.632 | 0.279 | Valid |
| X2.5 | 0.579 | 0.279 | Valid |
| X2.6 | 0.535 | 0.279 | Valid |
| X2.7 | 0.751 | 0.279 | Valid |
| X2.8 | 0.496 | 0.279 | Valid |
| X2.9 | 0.432 | 0.279 | Valid |
| X2.10 | 0.743 | 0.279 | Valid |
| X2.11 | 0.547 | 0.279 | Valid |

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa 11 butir pernyataan pada variabel Komitmen diatas menunjukkan bahwa nilai *r*ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > *r*𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 yang artinya semua item variable Komitmen adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Adapun uji validitas untuk variable Motivasi Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Rxy Hitung | Sig. | Keterangan |
| X3.1 | 0.362 | 0.279 | Valid |
| X3.2 | 0.488 | 0.279 | Valid |
| X3.3 | 0.287 | 0.279 | Valid |
| X3.4 | 0.396 | 0.279 | Valid |
| X3.5 | 0.840 | 0.279 | Valid |
| X3.6 | 0.604 | 0.279 | Valid |
| X3.7 | 0.665 | 0.279 | Valid |
| X3.8 | 0.642 | 0.279 | Valid |

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja diatas menunjukkan bahwa nilai *r*ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > *r*𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 yang artinya semua item variable Motivasi Kerja adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Adapun uji validitas untuk variable Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut.

### Tabel 8. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Item | Rxy Hitung | Sig. | Keterangan |
| Y-1 | 0.450 | 0.279 | Valid |
| Y-2 | 0.322 | 0.279 | Valid |
| Y-3 | 0.427 | 0.279 | Valid |
| Y-4 | 0.238 | 0.279 | Valid |
| Y-5 | 0.428 | 0.279 | Valid |
| Y-6 | 0.531 | 0.279 | Valid |
| Y-7 | 0.474 | 0.279 | Valid |
| Y-8 | 0.646 | 0.279 | Valid |

Tabel 8 diatas menunjukkan bahwa 8 butir pernyataan pada variable Kinerja Karyawan diatas menunjukkan bahwa nilai *r*ℎ𝑖𝑡𝑢𝑛𝑔 > *r*𝑡𝑎𝑏𝑒𝑙 yang artinya semua item variable Kinerja Karyawan adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian berikutnya. Hasil Uji Reliabilitas untuk ke 4 Variabel penelitian menggunakan dapat dilihat hasil uji statistik *Cronbach’s Alpha Based on Standarized Item.*

### Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s Alpha Based on Standarized Item* | Nilai Kritis | Keterangan |
| Budaya Organisasi | 0.867 | 0.6 | Reliabel |
| Komitmen | 0.726 | 0.6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja | 0.809 | 0.6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0.840 | 0.6 | Reliabel |

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,6. keempat variabel penelitian yaitu Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Pengujian selanjutnya adalah uji asumsi klasik untuk mengetahuiapakah model regresi yang diperoleh sudah memenushi prasyarat atau belum. Uji tersebut terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas tertera pada table berikut

Tael 10. Hasil Uji Normalitas

Budaya Organisasi, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N |  | 50 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
|  | Std. Deviation | 1.11225496 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .071 |
|  | Positive | .071 |
|  | Negative | -.064 |
| Test Statistic |  | .071 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |  | .200c,d |

Berdasarkan tabel 10 dari hasil pengujian normalitas di atas menggunakan normal P-P plot dan uji *Kolmogorov-smirnov* dapat dilihat nilai asymp. sig (2-tailed) dengan nilai 0.200 untuk model regresi Budaya Organisasi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan lebih besar 0,05 artinya data berdistribusi normal.

Analisis selanjutnya adalah analisis uji Multikolinearitas. Analisis terhadap problem multikolinearitas di lakukan dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF yang di amati > 10 dan angka tolerance < dari 0,10 maka diduga terjadi problem multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Budaya Organisasi, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
|  | SUMX1 | .691 | 1.447 |
|  | SUMX2 | .716 | 1.397 |
|  | SUMX3 | .953 | 1.049 |

Berdasarkan tabel 4.17 diatas menunjukan bahwa variabel independen pada pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai tolerance lebih besar 0,10 atau sama dengan nilai VIF lebih kecil 10, berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Analisis berikutnya adalah analisis heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi dengan residualnya. jika ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya yang digunakan uji *glajser* digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan dalam model tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih dari 0,05 (5%) maka berarti mengandung homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan uji statistic dengan menggunakan uji *glejser* dengan nilai probabilitas signifikan > 0,05. uji park dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18.

### Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 5.178 | .399 |
|  | SUMX1 | 6.056 | .995 |
|  | SUMX2 | 5.880 | .579 |
|  | SUMX3 | 7.292 | .818 |

Seperti yang terlihat pada tabel 12 uji statistik heteroskedastisitas dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel independen diatas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dinyatakan dalam Tabel 13 berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.666 | 4.810 |  | 5.178 | .245 |
|  | SUMX1 | .109 | .103 | .123 | 6.056 | .010 |
|  | SUMX2 | .287 | .153 | .216 | 5.880 | .002 |
|  | SUMX3 | .667 | .092 | .726 | 7.292 | .000 |

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

### Y =-5,666+0,109X1+0,287X2+0,667X3

Pada persamaan di atas ditunjuYan pengaruh variabel bebas yaitu Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Koefisien beta masing-masing variabel bebas bernilai positif, hal ini menunjukan bahwa variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), yaitu setiap kenaikan variabel bebas (X) akan diikuti kenaikan variabel terikat (Y).

Uji selanjutnya adalah koefisien determinasi. Koefisien determinasi (𝑅2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011 :97). Nilai koefisien determinasi adalah nol (0) dan satu (1). Nilai (𝑅2) yang kecil berarti dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Model Summaryb**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .746a | .866 | .758 | 1.14720 |

1. Predictors: (Constant), SUMX3, SUMX2, SUMX1
2. Dependent Variable: SUMY

Dari tabel 14 diketahui bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 0.758 (75.8%) dilihat dari kolom *Adjusted R Square*. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel independen Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja di UPH Maju Mapan Gunung Kidul mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar (75.8%). Hal ini menunjukkan bahwa masih ada faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu sisanya sebesar (24.2%) diterangkan dari variabel lain yang tidak di jangkau dalam penelitian ini.

Uji selanjutnya adalah uji hipotesis. Pengujian hipotesis satu menggunakan nilai uji t, yang dilakukan untuk melihat pengaruh Budaya Organisasi (X1) Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji t digunakan untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisienregresi partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf nyata α = 0,05. Uji t berpengaruh positif dan signifikan apabila hasil perhitungan t hitung lebih besar dari t tabel (t- hitung > t- tabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5 % (P < 0,05). Selanjutnya akan dicari nilai koefisien determinasi partial (r2) untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara partial terhadap variabel tidak bebas (Y).Kriteria pengambilan keputusan uji t adalah sebagai berikut : Jika t-hitung > t-tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan. Sedangkan Jika t-hitung < t-tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan

Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom uji t dan tingkat propabilitas signifikansi pada tabel 15.

### Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Berganda

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.666 | 4.810 |  | 5.178 | .245 |
|  | SUMX1 | .109 | .103 | .123 | 6.056 | .010 |
|  | SUMX2 | .287 | .153 | .216 | 5.880 | .002 |
|  | SUMX3 | .667 | .092 | .726 | 7.292 | .000 |

Dalam analisis ini, uji t dilakukan pada derajat kebebasan (n-k-1) = 50–4–1 = 45, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel. Dan pada tingkat keyakinan 95% atau α = 5%. Berdasarkan hasil olah data variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel (6.056 < 1.679) dengan probabilitas signifikan (0.010) lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian Budaya Organisasi di UPH Maju Mapan Gunung Kidul secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen (X2) memiliki, t-hitung lebih besar dari t- tabel (5.880 >1,679) dengan probabilitas signifikan (0,002) lebih kecil dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian Komitmen karyawan di UPH Maju Mapan Gunung Kidul secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja (X3) memiliki, t-hitung lebih besar dari t-tabel (7.292>1.679) dengan probabilitas signifikan (0,000) lebih kecil dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian Motivasi Kerja karyawan di UPH Maju Mapan Gunung Kidul secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada taraf signifikan 0,05. Ketentuan dalam uji F adalah Jika F-hitung > F-tabel, maka Ho ditolak dan HA diterima, berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan jika F-hitung < F-tabel, maka Ho diterima dan HA ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel 4.22 :

### Tabel 16. Hasil Nilai Uji F

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 77.556 | 3 | 25.852 | 19.643 | .000b |
|  | Residual | 61.856 | 46 | 1.316 |
|  | Total | 139.412 | 49 |  |

Dalam analisis ini, uji F dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau signifikan 5% dengan derajat kebebasan pembilang k-1, yaitu 3 dan derajat kebebasan penyebut n-k,atau dapat dituliskan dengan df = 50 – 4 = 46, maka nilai F tabelnya adalah 2,81. Dari hasil pengolahan data di atas diketahui bahwa nilai F- hitung adalah 19.643. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dan nilai F-tabel adalah 2.81. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa F-hitung > F-tabel dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti variable Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja secara simultan atau Bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UPH Maju Mapan Gunung Kidul .

**Pembahasan**

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan koefisien regresi variable budaya organisasi bernilai 0.109. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap penambahan satu poin budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,109 poin. Selain itu hasil olah data variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel (6.056 < 1.679) dengan probabilitas signifikan (0.010) lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian Budaya Organisasi di UPH Maju Mapan Gunung Kidul mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang diciptakan dan dikembangan oleh suatu perusahaan memiliki maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut (Wardhani, dkk., 2016). Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesusai dengan budaya organisasinya maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya dalam bekerja.

Budaya organisasi berfungsi untuk memberikan hubungan kedekatan antar anggota kelompok, dalam hal ini adalah staff atau karyawan di UPH Maju Mapan Gunung Kidul. Hal ini diperkuat dengan gagasan Azhari (2018) yang memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi memberikan fungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

Selain itu, dalam melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Hal tersebut menjelaskan bahwa kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja karyawan yang baik. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2015) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi. Pengaruh budaya organisasi ini terhadap kinerja karyawan bisa berdampak pada meningkatnya keuntungan yang dicapai perusahaan, terutama dalam hal pencapaian target. Budaya ini bisa ditanamkan dengan baik dengan cara memberikan imbalan kepada karyawan yang mencapai target.

1. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan koefisien regresi variable komitmen bernilai 0.287. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap penambahan satu poin budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen sebesar 0,287 poin. Selain itu hasil olah data variabel komitmen (X2) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel (5.880 < 1.679) dengan probabilitas signifikan (0.002) lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian komitmen di UPH Maju Mapan Gunung Kidul mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Komitmen kerja merupakan suatu rasa keterikatan kuat antara pegawai atau karyawan dengan perusahaan untuk tetap mempertahankan keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan keberhasilan suatu perusahaan diperkuat oleh pendapat dari Robbins dan Judge (2013) dalam bukunya mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara komitmen kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk perusahaan. Sebaliknya karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari Andry (2019) pada Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil (JWEM) dan penelitian Sukmawati dan Gani (2014) pada jurnal Manajemen dan Akuntansi bahwa komitmen memiliki pengaruh terhadap pegawai.

Hubungan antara komitmen organisasi menentukan hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja untuk orang kebutuhan financial yang rendah dari pada orang dengan kebutuhan tinggi. Menunjukkan bahwa semakin tinggi posisi karyawan dalam pekerjaannya dan dalam organisasi tempat mereka bekerja, semakin kurang dampak komitmen pada kinerja. Menunjukkan bahwa hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang di inginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi menunjukkan koefisien regresi variable motivasi bernilai 0.667. Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwa setiap penambahan satu poin motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,667 poin. Selain itu hasil olah data variabel motivasi (X3) memiliki, t-hitung lebih kecil dari t-tabel (7.292 < 1.679) dengan probabilitas signifikan (0.000) lebih besar dari taraf signifikan 0.05, dengan demikian motivasi di UPH Maju Mapan Gunung Kidul mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi merupakan elemen penting yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan. Ketika berada dalam situasi yang tidak menyenangkan, kemampuan untuk terus fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu akan menurun secara perlahan. Oleh karena itu, motivasi bekerja menjadi elemen penting bagi karyawan untuk unjuk diri melalui kinerja terbaik pada UPH Maju Mapan Gunung Kidul.

Terdapat beberapa alasan mengapa motivasi karyawan perlu dibahas lebih lanjut. Bagi perusahaan, motivasi karyawan akan membantu pihak manajemen mencapai tujuan yang direncanakan. Tanpa daya penggerak ini, perusahaan dapat mengalami kesulitan. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang karyawan adalah pemberian kepercayaan itu sendiri sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya, namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila karyawan mencapai keberhasilan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

1. Karyawan UPH maju mapan di gunung kidul memiliki budaya organisasi dalam kategori baik, budaya komitmen kerja dalam kategori baik,dan motivasi kerja dalam motivasi baik.
2. Budaya organisasi, komitmen,dan motivasi memberikan pengaruh signifikan (baik secara persial maupun simultan) terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel organisasi, komitmen,dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan di UPH maju mapan gunung kidul,sisanya sebesar 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Saran**

1. Bagi Pihak Manajemen UPH Maju Mapan Gunung Kidul

Solusi dari hasil penelitian diketahui bahwa komitmen memberikan pengaruh paling besarbterhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien beta paling besar pada analisis regresi, untuk itu sebaiknya untuk meningkatkan komitmen karyawan manajemen perlu memperhatikan kesejahteraan karyawannya, baik kesejahteraan fisik, yang meliputi tempat kerja yang nyaman, peralatan kerja yang menunjang kinerja, serta penghargaan yang layak dan kesejahteraan psikologis, yang meliputi dukungan dari pemimpin, pelatihan untuk menunjang kinerja, dan promosi jabatan.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas oleh tiga variable independent yaitu budaya organisasi, motivasi, dan komitmen yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian mengenai faktor-aktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di luar variable yang telah diamati.

**DAFTAR PUSTAKA**

Andry, Andry. 2019. Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil : Jwem Vol. 9, No. 1 (April 24, 2019): 71–80.

*Febry Azhari*. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aryo Bimo Pontianak. Vol 5, No 1 (2016). Jurnal Mahasiswa Akuntansi. Feb Untan.

Robbins, Stephen P. 2015. Manajemen. Jakarta : Indeks

Robbins, Stephen P., And Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavion* 15th Ed. New Jersey: Pearson Education, Inc., Publishing As Pretice Hall

Rodiathul Kusuma Wardani M. Djudi Mukzam Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 2016 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya .

Sri Gustina Pane Dan Fatmawati . 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota. Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017. Medan Universitas Islam Sumatera Utara

Sukmawati, And Nurjaya Gani. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan PT. Telkok Siporennu Makassar. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi 3, No. 3 (Desember 2015).