

**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Afektif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya Dan Batik Adikusumo Malioboro)**

**Galuh Gian Vinda<sup>1</sup>, Henny Welsa<sup>2</sup>, Kusuma Candra Kirana<sup>3</sup>**

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

E-mail : [galuh.gian2@gmail.com](mailto:galuh.gian2@gmail.com)<sup>1</sup> [h.welsa\\_ust@yahoo.com](mailto:h.welsa_ust@yahoo.com)<sup>2</sup> [kusumack@ustjogja.ac.id](mailto:kusumack@ustjogja.ac.id)<sup>3</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Budaya organisasi, komitmen afektif, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer yang didapatkan dari menyebar kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu populasi diambil semua setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 90 kuesioner. Data dianalisis menggunakan SPSS dan Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  maka hipotesis I diterima. Komitmen Afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dengan tingkat signifikansi  $0.030 < 0.05$  maka hipotesis II diterima. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $0.093 > 0.05$  maka hipotesis III ditolak. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $0.379 > 0.05$  maka hipotesis IV ditolak. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  ( $p < 0.05$ ) maka hipotesis V diterima. komitmen afektif tidak berpengaruh positif dan signifikan dengan tingkat signifikansi  $0.081 > 0.05$  maka hipotesis VI ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi  $0.676 > 0.05$  maka hipotesis VII ditolak. Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z score  $0.83 < 1.96$  maka hipotesis VIII ditolak. Komitmen afektif terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z score  $0.57 > 1.96$  maka hipotesis IX ditolak. Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikansi Z score  $0.69 > 1.96$  maka hipotesis X ditolak.

**Kata kunci:** Budaya organisasi, Komitmen afektif, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja karyawan

**Abstract**

*This study aims to analyze the relationship between organizational culture, affective commitment, work environment on employee performance with motivation as an intervening variable. This research method uses descriptive quantitative by using primary data obtained from distributing questionnaires. In this study, using the census technique, where all populations are taken, each population has the same opportunity to be sampled. The number of samples*

*taken in this study were 90 questionnaires. Data were analyzed using SPSS and Smart PLS. The results showed that organizational culture had a positive and significant effect on motivation with a significance level of  $0.000 < 0.05$ , so hypothesis I was accepted. Affective commitment has a positive and significant effect on motivation with a significance level of  $0.030 < 0.05$ , so hypothesis II is accepted. The work environment has no positive and significant effect on employee performance with a significance level of  $0.093 > 0.05$ , so hypothesis III is rejected. Motivation has no positive and significant effect on employee performance with a significance level of  $0.379 > 0.05$ , so hypothesis IV is rejected. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance with a significance level of  $0.000 < 0.05$  ( $p < 0.05$ ), so hypothesis V is accepted. affective commitment has no positive and significant effect with a significance level of  $0.081 > 0.05$ , so the hypothesis in VI is rejected. The work environment has no positive and significant effect on employee performance with a significance level of  $0.676 > 0.05$ , so hypothesis VII is rejected. Organizational culture on employee performance with motivation as an intervening variable with a significance level of Z score  $0.83 < 1.96$ , then hypothesis VIII is rejected. Affective commitment to employee performance with motivation as an intervening variable with a significance level of Z score  $0.57 > 1.96$  then hypothesis IX is rejected. Work environment on employee performance with motivation as an intervening variable with a significance level of Z score  $0.69 > 1.96$  then hypothesis X is rejected.*

**Keywords:** *Organizational culture, affective commitment, work environment, motivation, employee performance*

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi.

Menurut (Giantari & Riana, 2017) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk lebih maju, lebih antisipatif terhadap kinerja karyawan.

Demikian halnya pada budaya organisasi yang ada pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo yang bergerak di bidang fashion sudah terbentuk suatu budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin sehingga para karyawan perusahaan hanya mengikuti secara turun menurun budaya organisasi yang sudah terbentuk tersebut. Jogja Pasaraya memiliki budaya organisasi tersendiri, salah satunya dalam hal ketepatan menyelesaikan order yang di minta, budaya ramah kepada customer. Hal tersebut selalu dilakukan kepada semua karyawan.

Komitmen afektif merupakan keterikatan seorang karyawan yang memiliki pengaruh positif pada perilaku, seperti keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku keorganisasian, menurunnya tingkat absensi, dan turnover karyawan, serta mempengaruhi resistensi karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan (Munajah & Purba, 2018).

Berdasarkan fenomena yang ada di Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo, komitmen afektif yang terjadi adalah waktu istirahat karyawan yang tidak menentu, hal ini disebabkan oleh banyaknya pelanggan, dan keluhan karyawan dalam melakukan pekerjaan dari unit satu ke unit lain disebabkan adanya karyawan yang cuti, sakit, tidak hadir.

Menurut (Moulana et al., 2017), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Secara umum, lingkungan kerja Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo, untuk Lingkungan Fisik sudah tergolong baik secara penerangan, suhu udara, privasi ruang kerja, tetapi secara suara terdengar bising. Kemudian untuk lingkungan non fisik, hubungan kerja karyawan dengan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan sangat baik.

Rachmawati (2018), menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sebaiknya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Moulana et al. (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Karyawan Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo secara umum memiliki tingkat kinerja yang baik, bahkan beberapa diantaranya dapat dikatakan sangat baik. Beberapa yang terlihat antara lain: karyawan Jogja Pasaraya mempunyai keinginan melakukan kerjasama antar sesama karyawan dan kreatifitas karyawan dalam mencari cara ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.

Secara keseluruhan fenomena yang terjadi saat ini pada Pasaraya dan Batik Adikusumo lingkungan kerja yang kurang baik dalam penataan barang-barang, walaupun sudah memiliki lahan yang luas, lingkungan kerja yang kurang kondusif. Namun kinerja masih baik karena adanya dukungan motivasi dari dalam diri sendiri karena ekonomi saat ini membuat karyawan tetap ingin bertahan, selain itu adanya dukungan dari pemimpin berupa motivasi sehingga karyawan semakin memiliki kinerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi? 2) Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap motivasi? 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi? 4) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 5) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 6) Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 7) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan dalam penelitian ini diantaranya: 1) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi 2) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh komitmen afektif terhadap motivasi 3) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi 4) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 5) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan 6) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan 7) Menganalisis dan mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya dan membedakan dari organisasi lainnya, Krisnaldy et al, (2019).

Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Krisnaldy et al. 2019). Indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi dalam penelitian mengacu pada budaya organisasi yang berada dalam Najmy (2016) yaitu: Profesional, Integritas, Inovasi dan Orientasi Pelanggan.

### **Komitmen Afektif**

Komitmen afektif merupakan keterikatan seorang karyawan yang memiliki pengaruh positif pada perilaku, seperti keinginan meraih tujuan organisasi, tingginya tingkat perilaku keorganisasian, menurunnya tingkat absensi, dan turnover karyawan, serta mempengaruhi resistensi karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan (Munajah & Purba, 2018).

Menurut Parinding (2017) indikator komitmen afektif yang diukur adalah: Loyalitas Karyawan, Peran Serta Karyawan dan Keterikatan Emosional.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019).

Indikator variabel lingkungan kerja fisik dan non fisik yang digunakan, mengadopsi beberapa indikator lingkungan kerja yang dikemukakan Ingsiyah et al., (2019) sebagai berikut: Indikator Lingkungan Fisik (Penerangan, Suhu Udara, Privasi Ruang Kerja dan Suara Bising). Indikator Lingkungan Non Fisik (Hubungan Kerja Karyawan Dengan Sesama Rekan Kerja dan Hubungan Kerja Antara Atasan Dengan Bawahan)

### **Motivasi**

Menurut Prahiawan (2017.) motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan yang diinginkan. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. beberapa indikator yang dapat mendorong timbulnya diantaranya gaji, tunjangan, keselamatan kerja, penghargaan dan pujian, sistem pengkariran, hubungan dengan rekan kerja dan pengembangan diri (Suwanto : 2020).

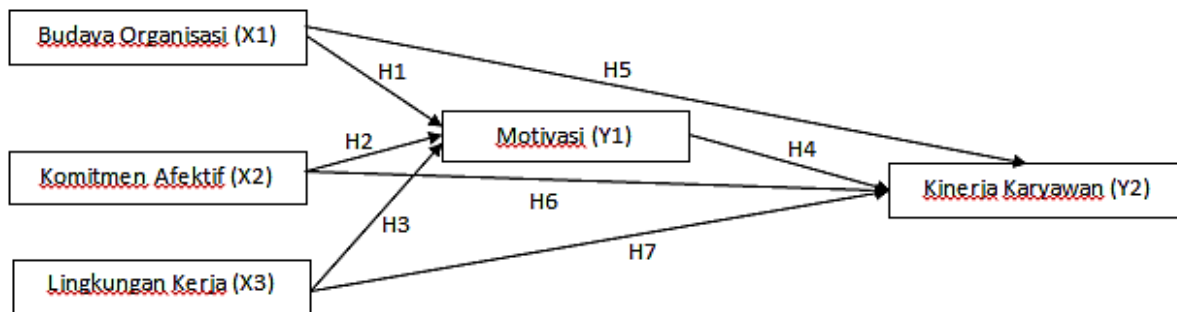
Menurut Uno (2008:112), indikator motivasi mengancu pada: Tanggung Jawab, Prestasi, Pengembangan Diri dan Kemandirian.

### **Kinerja**

Menurut Nabawi (2019), kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja merupakan proses bagaimana pekerjaan berlangsung, ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan agar karyawannya dapat mendukung optimalisasi tercapainya tujuan perusahaan. (Febriyanto : 2021).

Menurut Mangkunegara, (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas dan Tangung Jawab.

KERANGKA PIKIR PENELITIAN & HIPOTESIS



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

**Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi**

Budaya organisasi dapat membantu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memberikan kemampuan yang terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian (Giantari & Riana, 2017), Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Krisnaldy et al., 2019), (Rivai et al., 2019), memberikan bukti bahwa, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,

**H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Terhadap Motivasi.**

**Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Motivasi**

Komitmen Afektif dapat membantu menciptakan motivasi kerja bagi karyawan untuk memiliki pengaruh positif pada perilaku, seperti keinginan meraih tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2018) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula dorongan motivasi karyawan.

**H2: Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Motivasi.**

**Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi**

(Moulana et al., 2017) Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ingsiyah et al., 2019), (Narasuci et al., 2018), (Parashakti et al., 2020), (Badrianto & Ekhsan, 2020) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan dan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja karyawan.

**H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Terhadap Motivasi**

### **Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Oleh karena itu Motivasi Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan dari hasil jurnal (Gustia, 2020). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H4: Motivasi berpengaruh terhadap Terhadap kinerja karyawan**

### **Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk kinerja karyawan seperti menanamkan nilai-nilai dan sikap para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, organisasi mampu beroperasi ketika ada nilai yang diyakini bersama. Nilai-nilai itu akan membimbing perilakunya di setiap proses aktivitasnya dan hasilnya Budaya Organisasi Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Salam et al., 2017).

#### **H5: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Terhadap kinerja karyawan**

### **Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Parinding, 2017) menyatakan bahwa Komitmen Afektif Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan, dengan pembahasan Fenomena yang terjadi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang dengan komitmen afektif adalah karyawan memiliki kemudahan dan kenyamanan bekerja dalam lingkungan perusahaan disesuaikan dengan kondisi karyawan seperti status pernikahan karyawan, usia karyawan dan tingkat pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang membuat karyawan untuk tetap di perusahaan

#### **H6: Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja Berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Nabawi, 2019). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Suharno et al., 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **H7: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

## **II. METODE PENELITIAN.**

Penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Jogja Pasaraya Malioboro dan Batik Adikusumo berjumlah kurang lebih 90 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo. Metode yang digunakan menggunakan metode Sensus. Sehingga jumlah populasi yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah 90 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Setelah data diperoleh, selanjutnya menguji validitas dan reliabilitas instrument dengan bantuan Software SPSS ver.23.0. Data yang

telah diuji tersebut kemudian dianalisis secara deskriptif dan dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan bootstrapping sebanyak 500 kali (menggunakan bantuan program SmartPLS 3.2.8). Setelah itu dilakukan uji hipotesis. Standar eror yang digunakan yaitu 5 %, uji dua pihak (two tail). Tahap selanjutnya adalah dengan menganalisis jalur dengan menggunakan sobel test.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN****Tabel 4.1 Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Butir	R-hitung	R-tabel	Keterangan	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi	1	0.688	0.1745	Valid	0,854	Reliabel
	2	0.647	0.1745	Valid		
	3	0.668	0.1745	Valid		
	4	0.538	0.1745			
	5	0.791	0.1745	Valid		
	6	0.824	0.1745	Valid		
	7	0.747	0.1745	Valid		
	8	0.719	0.1745	Valid		
Komitmen Afektif	1	0.755	0.1745	Valid	0,909	Reliabel
	2	0.796	0.1745	Valid		
	3	0.782	0.1745	Valid		
	4	0.809	0.1745	Valid		
	5	0.805	0.1745	Valid		
	6	0.810	0.1745	Valid		
	7	0.881	0.1745	Valid		
	8	0.798	0.1745	Valid		
Lingkungan Kerja	1	0.798	0.1745	Valid	0,935	Reliabel
	2	0.784	0.1745	Valid		
	3	0.727	0.1745	Valid		
	4	0.805	0.1745	Valid		
	5	0.848	0.1745	Valid		
	6	0.842	0.1745	Valid		
	7	0.733	0.1745	Valid		
	8	0.725	0.1745	Valid		
	9	0.789	0.1745	Valid		
	10	0.788	0.1745	Valid		
	11	0.754	0.1745	Valid		
	12	0.733	0.1745	Valid		
Motivasi	1	0.752	0.1745	Valid	0,927	Reliabel
	2	0.768	0.1745	Valid		
	3	0.837	0.1745	Valid		
	4	0.825	0.1745	Valid		
	5	0.863	0.1745	Valid		

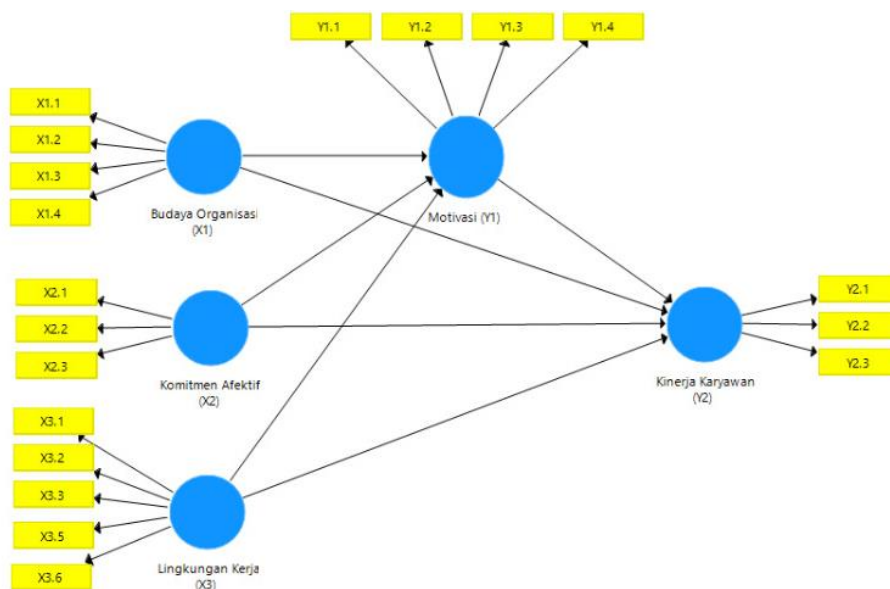
Variabel	Butir	R-hitung	R-tabel	Keterangan	Koefisien Alpha Cronbach	Keterangan
	6	0.813	0.1745	Valid		
	7	0.824	0.1745	Valid		
	8	0.834	0.1745	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.785	0.1745	Valid	0,911	Reliabel
	2	0.813	0.1745	Valid		
	3	0.829	0.1745	Valid		
	4	0.852	0.1745	Valid		
	5	0.870	0.1745	Valid		
	6	0.854	0.1745	Valid		

Sumber: Data primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator kelima variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian adalah valid. Kemudian hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ke empat variabel berada diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini sudah reliabel.

**Uji Indikator**

Teknik analisa data dengan SmartPLS menggunakan tiga kriteria untuk menguji indikator yaitu *convergent validity* diukur dari nilai *outer loading*. *Discriminant validity* yang diukur dengan nilai *cross loading* atau dengan cara melihat nilai korelasi setiap variabel, dan *composite reliability* atau CR untuk mengukur tingkat reliabilitas. Berikut gambar model awal penelitian



**Gambar 4.1 Model Awal**

Sumber : Data Primer, diolah, 2021

Model awal penelitian ini kemudian diolah menggunakan SmartPLS-3 untuk pengujian indikator dilanjutkan pengujian hipotesa, sobel test dan analisis faktor dominan. Teori menyatakan bahwa validitas suatu indikator dapat diterima bila  $value \geq 0.7$ . Hasil uji validitas konvergen diatas menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid yang artinya indikator yang digunakan pada penelitian ini telah cukup menggambarkan setiap konstruks yang akan diukur.

Indikator dinyatakan memiliki nilai korelasi yang valid bila  $r$  indikator dengan variabelnya lebih besar dibandingkan  $r$  dengan variabel lain. Hasil uji *discriminant validity (cross loadings)* pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai korelasi disetiap variabel dalam satu baris indikator memiliki nilai yang lebih besar dalam variabel latennya daripada variabel laten lainnya. Hasil uji *composite reliability* diatas memperlihatkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* diatas 0.7.

Hasil nilai *Estimated Model* pada uji kecocokan model *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* menilai besarnya rata-rata perbedaan antara korelasi yang diamati dan yang diharapkan. Nilai hasil uji yang tertera pada tabel diatas adalah sebesar 0.068 kurang dari 0.10 yang artinya model ini merupakan *goodness of fit measure* untuk PLS-SEM yang dapat digunakan untuk menghindari *misspecificaion model* (Henseler et al., 2014).

$d\_ULS$  (*The Squared Euclidean Distance*) dan  $d\_G$  (*The Geodesic Distance*) bahwa suatu model penelitian yang baik harus memiliki nilai yang lebih besar dari 0,05 (karena menggunakan confidence interval 95%). Artinya dengan nilai  $d\_ULS$  sebesar 1.234 dan  $d\_G$  0.667 model pada penelitian ini memiliki distribusi residual yang rendah.

Nilai *Chi-Square* yang baik menunjukkan  $\chi^2$  Statistik <  $\chi^2$  Tabel, artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi. Hasil model fit untuk chi-square pada penelitian ini sebesar 0.311 artinya lebih kecil  $\chi^2$  Tabel sebesar 0.552 dengan signifikansi P-values 0.05 dan derajat koefisien (DK) sebesar 499. Artinya jumlah variabel manifes dalam model mediasi PLS dan jumlah variabel independen dalam model matriks kovarian tercukupi.

Nilai *Normal Fit Index (NFI)* pada penelitian ini adalah 0.750, dimana semakin mendekati 1 maka semakin baik kecocokannya. NFI merupakan ukuran kesesuaian model sehingga dapat disimpulkan bahwa model ini baik. *The Root Mean Squared Residual Covariance Matrix of the Outer Model Residual rms Theta*) menilai sejauh mana residu model luar berkorelasi. Model yang baik ukurannya harus mendekati nilai nol. Nilai rms Theta pada penelitian ini adalah sebesar 0,205 sehingga dapat dikatakan bahwa model pengukuran dalam penelitian ini model yang baik, dimana nilai yang semakin mendekati nol maka semakin baik. Nilai rms Theta dibawah 0,12 mengindikasikan model yang paling pas (Henseler et al., 2014).

**UJI HIPOTESIS**

Hasil uji hipotesis menggunakan smartPLS-3 terhadap model penelitian setelah uji indikator PLS algorith diperoleh pembuktian hipotesis sebagai berikut:

- 1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

**Tabel 4.31 Hasil Uji Budaya Organisasi terhadap Motivasi**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi → Motivasi	0.412	0.000	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi (X1) terhadap motivasi (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.412 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi.

## 2. Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.

**Tabel 4.32 Hasil Uji Komitmen Afektif terhadap Motivasi**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Komitmen Afektif → Motivasi	0.310	0.030	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Afektif (X2) terhadap Motivasi (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.310 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.030, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel Komitmen Afektif terhadap Motivasi.

## 3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.

**Tabel 4.33 Hasil Uji Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja → Motivasi	0.249	0.093	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel motivasi (Y1) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.249 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.093, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan tidak positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi.

## 4. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.

**Tabel 4.34 Hasil Uji Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>P Values</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.232	0.379	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi (Y1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.232 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0.379, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 5. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro

Tabel 4.35

##### Hasil Uji Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.511	0.006	Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel budaya organisasi (X1) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.511 dan memiliki pengaruh positif signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil 0.05 yaitu sebesar 0.006, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### 6. Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro

Tabel 4.36 Hasil Uji Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Komitmen Afektif → Kinerja Karyawan	0.511	0.006	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Afektif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.250 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.263, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan.

#### 7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro

Tabel 4.37 Hasil Uji Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Original Sample (O)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.101	0.380	Tidak Terbukti

Sumber: Data Primer, diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai pengaruh koefisien positif sebesar 0.101 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.380, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif namun tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Sobel Test**

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (mediator), maka digunakan uji Sobel test. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table, Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2012).

### **Uji mediasi Hipotesis 8: Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X1) ke Kinerja karyawan (Y) lewat Motivasi (Z) dengan cara menghitung jalur X1-Z (a) sebesar 0.412 dengan jalur Z-Y (b) sebesar 0.232 atau  $ab = 0.095$ . Jadi koefisien  $ab = (c-c1)$  dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa = 0.114$  dan  $Sb = 0.269$  dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah  $Sab = 0.030$ .

### **Uji mediasi Hipotesis 9: Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung Komitmen Afektif (X1) ke Kinerja karyawan (Y) lewat Motivasi (Z) dengan cara menghitung jalur X1-Z (a) sebesar 0.250 dengan jalur Z-Y (b) sebesar 0.232 atau  $ab = 0.058$ . Jadi koefisien  $ab = (c-c1)$  dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa = 0.250$  dan  $Sb = 0.232$  dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah  $Sab = 0.058$ .

### **Uji mediasi Hipotesis 10: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari data olahan smartPLS dapat dihitung pengaruh tidak langsung Kerja (X1) ke Kinerja karyawan (Y) lewat Motivasi (Z) dengan cara menghitung jalur X1-Z (a) sebesar 0.249 dengan jalur Z-Y (b) sebesar 0.232 atau  $ab = 0.057$ . Jadi koefisien  $ab = (c-c1)$  dimana c adalah pengaruh X1 terhadap Y tanpa mengontrol Z. Sedangkan c1 adalah koefisien pengaruh X1 terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa = 0.147$  dan  $Sb = 0.262$  dan besarnya standar eror pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah  $Sab = 0.091$ .

## **PEMBAHASAN**

### **1) Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel budaya organisasi terhadap motivasi dengan original sampel sebesar 0.412 dan memiliki pengaruh positif signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar

0.000 yang artinya memiliki pengaruh positif signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara budaya organisasi karyawan terhadap motivasi pada Pasaraya dan Batik Adikusumo Yogyakarta **diterima**.

**2) Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel Komitmen Afektif terhadap motivasi dengan original sampel sebesar 0.310 dan memiliki pengaruh positif signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.030 yang artinya memiliki pengaruh positif signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara Komitmen Afektif karyawan terhadap motivasi pada Pasaraya dan Batik Adikusumo Yogyakarta **diterima**.

**3) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel lingkungan kerja terhadap motivasi dengan original sampel sebesar 0.249 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.093 yang artinya memiliki pengaruh tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Motivasi pada motivasi karyawan Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo **ditolak**.

**4) Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan original sampel sebesar 0.232 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.379 yang artinya memiliki pengaruh tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo **ditolak**.

**5) Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan original sampel sebesar 0.511 dan memiliki pengaruh positif signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.000 yang artinya memiliki pengaruh positif signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara budaya organisasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pasaraya dan Batik Adikusumo Yogyakarta **diterima**.

**6) Komitmen Afektif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan original sampel sebesar 0.250 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.081 yang artinya memiliki pengaruh tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat

pengaruh hubungan antara kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo **ditolak**.

**7) Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Hasil uji statistik didapatkan data penelitian besar koefisien parameter variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan original sampel sebesar 0.250 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan ditunjukkannya nilai P values yang lebih dari 0.05 yaitu sebesar 0.676 yang artinya memiliki pengaruh tidak signifikan, dengan demikian maka hipotesa terdapat pengaruh hubungan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo **ditolak**.

**8) Diduga ada Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari hasil uji sobel pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Motivasi (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Budaya Organisasi dapat secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

**9) Diduga ada Pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari hasil uji sobel pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel Komitmen Afektif terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel Komitmen Afektif terhadap kinerja melalui Motivasi (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Komitmen Afektif dapat secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

**10) Diduga ada Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.**

Dari hasil uji sobel pada penelitian, menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja melalui Motivasi (secara tidak langsung). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja dapat secara langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

**IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari penelitian yang dilakukan, maka simpulan yang diperoleh sebagai berikut: 1) Budaya Organisasi Berpengaruh positif signifikan Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 2) Komitmen Afektif Berpengaruh positif signifikan Terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Motivasi Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 4) Motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 5) Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 6) Komitmen Afektif

Berpengaruh positif tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro. 7) Lingkungan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro.

### **Saran**

#### **Bagi Karyawan Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo**

Karyawan perlu memperhatikan beberapa situasi yang dapat menurunkan kinerja yang tergambarkan dari sejumlah responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju sampai dengan sangat tidak setuju dari pernyataan positif pada kuesioner yang diberikan dengan langkah-langkah yang tepat yaitu :

- Karyawan harus mempunyai sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- Sikap kejujuran yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan.
- Karyawan mempunyai kewajiban bekerja maksimal sesuai perintah yang diberikan.
- Karyawan selalu taat pada peraturan.
- Suasana tenang harus di rasakan oleh karyawan.
- Komunikasi sesama karyawan harus terjalin dengan baik.
- Karyawan bekerja sama dengan atasan

#### **Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini merupakan penelitian terapan yang pada penelitian ini menggunakan karyawan di Pusat Oleh-Oleh Jogja Pasaraya dan Batik Adikusumo Malioboro sebagai responden. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ditempat yang sama untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini khususnya pada pengaruh hubungan Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Afektif, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

### **DAFTAR PUSTAKA**

- A. R. R., . M. U. G., & . M. Z. M. (2019). Organizational Culture And Organizational Climate As A Determinant Of Motivation And Teacher Performance. *Advances In Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/Assrj.62.6267>
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt . Nesinak*. 2(1), 85–91.
- Bisnis, B., & No, V. (2016). *Najmy Haqq - Pengaruh Budaya Organisasi Te Rhadap Kinerja Karyawan ....* 9(1).
- Giantari, I., & Riana, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 245565.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/Ab.V20i1.1428>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap

- Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179.  
<https://doi.org/10.32493/Smk.V2i2.2936>
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 872-884.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Muhammad, A. (2019). *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu “ Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri “. 2.*
- Munajah, A., & Purba, D. E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Etis Dan Iklim Etis Terhadap Komitmen Afektif The Effect Of Ethical Leadership And Ethical Climate On Affective Commitment. 14.*
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 170–183.*
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645–653. <https://doi.org/10.21776/Ub.Jam.2018.016.04.11>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence Of Work Environment And Competence On Motivation And Its Impact On Employee Performance In Health Sector. 135(Aicmbs 2019), 259–267.*  
<https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.200410.040>
- Parinding, R. G. (2017). Analisis Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Cabang Ketapang. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 88–107.
- Prahiawan, W., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (N.D.). *Pendahuluan Landasan Teori. 149–158.*
- Rachmawati, R. W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Bjb Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1–16. <https://doi.org/10.25105/Jmpj.V9i1.945>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada upgd puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Salam, R., Yunus, H., Akib, H., & Makassar, U. N. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. 4(1).*
- Sari, P. O. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuans Dan Komitmen Normatif Terhadap Kesiapan Berubah. 01(01), 68–89.*
- Suharno, S., Buana, U. M., Sarjana, P. K., & Buana, U. M. (2017). *The Effect Of Work Environment , Leadership Style , And Organizational Culture Towards Job Satisfaction*

*And Its Implication Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resorts ...*  
*International Journal Of Law And Management Article Information: October.*  
<https://doi.org/10.1108/Ijlma-10-2016-0085>