

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh Ijokseumawe
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Ardhyan Krisdiyanto.2010. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, (online), vol.12, no 1, PP. 1-16. (<http://jurnal.widyamanggala.ac.id> diakses 15 April 2016)
- Ardini, L. (2009 13 (2)). Analisis Perbandingan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Faktor Budaya Organisasi & Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPDT Parkir Kota Surabaya. *Ekuitas*, 238-258.
- Banendro, kukuh; Setiawan, Margono; Susilowati, Christin.2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan bUdaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Study Pada Rumah Sakit Daerah Lawang Kabupaten Malang). *Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*. Vol 1 no 1.
- Bintaro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Gava Media
- Busro, Muhammad, 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranadamedia Group.
- Cahyono, Suharto. (2005), Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekertariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, *JRBI*, Volume 1.

- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung : CV. Mujahid Press.
- Edy Sutrisno, 2012. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing
- Febrianti, Reni dan Joko Triono. 2020. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 1, No. 2 , September 2020
- Griffin Ricky W, and Gregory Moorhead. 2014. *Organizational Grow*. Harvard Business Review, (July-August 1972)
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang Universitas Diponegoro
- Gusti, R. & Andri, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening (Studi pada hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru). JOM FISIF 5 (2)
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama, Penerbit : CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Handoko. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta:Penerbit BPEE
- Indri Djastuti dan Meyta Indraswari. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kantor unit PT. Telkom Regional IV Semarang. (online), (<http://undip.ac.id> diakses 15 April 2016)
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta : CV. Andi

- Kharishma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitments As Intervening Variables. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(02), 135–150. <http://ejurnal.stieipwija.ac.id/index.php/jpw/article/view/342/pdf>
- Koesmono, H. T. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 7(2), pp. 171-188.
- Laporan Tahunan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk – Jakarta, Tahun 2020 (diakses di <https://www.btn.co.id/id/Investor-Relation-Home>)
- Mahesa, Dewar. (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*. Published Skripsi S1, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meithiana, Indrasari. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Indomedia Pustaka, Yogyakarta. ISBN 978-602-6417-16-9
- Moeljono Djokosantoso, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Komputindo, Jakarta

- Nawawi, Haidar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pangestu, Anita A. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BNI KCU Semarang)*. Published Skripsi S1, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen & Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy Judge. 2009. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2013. *Organizational Behavior 15 th (united states of America)* : Pearson Education,inc
- Rozikin, Khairun. (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Medan Unit Kebun Pabatu*. Unpublished Skripsi S1, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Santoso, Arief Budi. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 1, No. 2.

- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sidharta, N., & Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Di salah satu Perusahaan Garment Di Cimahi. *Jurnal Manajemen Vol.10 No.2*.
- Sholikhah. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Terminal Teluk Lamong*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Kedua Puluh Tujuh*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, Teguh Ambar dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta, : Gava Media
- Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta , Bumi aksara
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset

- Sopiah dan Sangaji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Edisi Pertama*. Yogyakarta: Andi Offset
- TUS S, R. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Terminal Teluk Lamong. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3).
- Veihzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zhang, J and W. Zheng, 2009, "How Does Satisfaction Translate into Performance? An Examination of Commitment and Cultural Values", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 20, No. 3, Fall 2009

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK
CABANG MAKASSAR**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr(i) Responden

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Makassar

Di

Tempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin:

Nama : Suci Puji Lestari
NIM : A012201009
Program Studi : Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK CABANG MAKASSAR”. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan segala kerendahan hati, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk dapat meluangkan waktu mengisi kuesioner terlampir.

Data atau informasi yang Bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan kami gunakan semata-mata untuk keperluan ilmiah. Kami akan menjaga kerahasiaan data atau informasi tersebut sesuai dengan kode etik penelitian. Partisipasi Bapak/Ibu/Sdr(i) sangatlah penting bagi kesuksesan penelitian ini. Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr(i) kami sampaikan terima kasih.

Makassar, Maret 2022
Peneliti

Suci Puji Lestari

Petunjuk: Isilah sesuai dengan keadaan diri bapak/ibu/sdr(i).

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin:
4. Jenjang Pendidikan Terakhir:
5. Masa Kerja di perusahaan:
6. Jabatan saat ini:

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ibu/Sdr (i) mohon memberikan pilihan tentang seberapa setuju atas pendapat-pendapat seperti yang terdapat dalam pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan cara mencontreng atau memberi tanda (✓) pada kotak yang memiliki judul kombinasi huruf berikut yang dianggap paling sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk setiap butir pertanyaan/pernyataan: (1) STS=Sangat Tidak Setuju, (2) TS=Tidak Setuju, (3) CS=Cukup Setuju, (4) S=Setuju, (5) SS=Sangat Setuju. Mohon kiranya tidak ada pertanyaan/pernyataan yang dibiarkan kosong atau tidak dijawab.

DAFTAR PERNYATAAN KUESIONER

BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Manajemen menghargai insisiatif karyawan.					
2.	Manajemen tidak memberi toleransi terhadap tindakan yang beresiko.					
3.	Karyawan mengetahui arah visi dan misi perusahaan.					
4.	Manajemen menghargai integrasi semua pihak terkait.					
5.	Dalam bekerja, karyawan mendapat dukungan dari manajemen.					
6.	Manajemen mengontrol setiap aktivitas karyawan agar sesuai dengan tugasnya.					
7.	Manajemen dan karyawan menjaga Identitas perusahaan					
8.	Manajemen menerapkan sistem imbalan yang sesuai dengan aturan yang berlaku.					
9.	Manajemen tidak memberi toleransi terhadap konflik yang akan merusak citra perusahaan.					
10.	Manajemen menerapkan pola-pola komunikasi yang humanis.					

MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Pendapatan yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.					
2.	Perusahaan ini adalah tempat kerja yang menjamin kelangsungan hidup karyawan sekeluarga					
3.	Didalam melaksanakan tugas, saya bekerja secara bersama					
4.	Pimpinan selalu menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan					
5.	Karyawan diberi kesempatan untuk menyalurkan kemampuan dalam mengembangkan dirinya					

KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya akan merasa berbahagia mengembangkan sisa karir saya di perusahaan ini.					
2.	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.					
3.	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.					
4.	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.					
5.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					

KINERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan tepat waktu					
2.	Kuantitas pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) selesaikan sesuai target yang ditetapkan					
3.	Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu menepati waktu jam kerja (datang dan pulang)					
4.	Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif agar dapat menghasilkan kerja yang optimal dengan kesalahan seminimal mungkin.					
5.	Bapak/Ibu/Sdr(i) bisa bekerja mandiri sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI BAPAK/IBU/SDR(I)

No	BUDAYA ORGANISASI (X)										MOTIVASI KERJA (Z1)					KOMITMEN ORGANISASI Z2					KINERJA (Y)					X	Z1	Z2	Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5				
1	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,60	4,60	5,00	4,80
2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,80	4,60	3,80	4,40
3	3	5	4	5	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3,90	4,80	5,00	4,60
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4,90	5,00	4,80	4,80
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,70	5,00	5,00	5,00
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3,60	3,60	4,00
7	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	3,30	3,20	4,20	4,00
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4,80	5,00	5,00
9	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,40	4,00	4,20	4,20	
10	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4,80	4,80	4,60	4,60
11	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4,40	5,00	5,00	4,60
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00
13	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,50	5,00	5,00	4,80
14	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4,50	4,00	4,20	4,80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5,00	5,00	4,40	4,80
16	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3,20	3,60	3,00	4,20
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4,80	5,00	5,00
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4,60	4,60	5,00
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,00	4,00	4,00
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4,20	4,00	4,00
21	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,30	4,00	4,40	4,40
22	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4,30	4,40	4,00	4,20
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5,00	5,00	5,00
24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4,60	5,00	4,60	5,00
25	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4,50	4,80	4,20	4,80
26	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3,30	3,60	4,60	5,00
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90	4,00	5,00	5,00
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5,00	4,20	5,00	4,80
29	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,70	4,60	5,00	4,80
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4,00	4,40	4,20	4,20
31	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,70	5,00	4,40	5,00
32	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3,80	5,00	3,00	5,00
33	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3,60	5,00	5,00	4,00
34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3,10	4,00	4,60	4,00
35	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,20	3,00	4,00	4,40
36	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,20	3,60	4,00	4,20
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3,20	4,80	4,40	4,60
38	5	4	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4,20	4,60	4,00	4,80
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,90	4,60	5,00	4,60
40	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3,10	4,20	4,60	4,80
41	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3,20	4,00	4,20	4,80
42	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3,20	4,40	4,40	4,80
43	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	3,20	3,00	3,00	4,20
44	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,50	5,00	5,00	5,00
45	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3,80	5,00	4,60	5,00
46	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,40	4,00	4,00	4,00
47	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,10	3,40	4,00	4,00
48	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4,40	3,60	4,40	4,40
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5,00	4,80	4,00	4,20
50	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,50	4,60	5,00	5,00
51	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,60	4,00	4,60	5,00
52	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4,80	4,20	4,20	4,20
53	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3,20	4,00	4,60	5,00
54	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,40	4,40	5,00	5,00
55	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,50	4,80	5,00	4,80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4,60	5,00	4,80
57	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3,80	4,00	3,80	4,80
58	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,50	4,20	5,00	4,60
59	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3,80	4,00	4,80	4,20
60	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,20	4,40	5,00	5,00
61	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4														

Variabel	Item	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	X1.1	0,78	Valid	0.930 (Reliabel)
	X1.2	0,718	Valid	
	X1.3	0,621	Valid	
	X1.4	0,648	Valid	
	X1.5	0,831	Valid	
	X1.6	0,817	Valid	
	X1.7	0,862	Valid	
	X1.8	0,613	Valid	
	X1.9	0,65	Valid	
	X1.10	0,745	Valid	
Motivasi Kerja	Z1.1	0,428	Valid	0.894 (Reliabel)
	Z1.2	0,761	Valid	
	Z1.3	0,878	Valid	
	Z1.4	0,893	Valid	
	Z1.5	0,784	Valid	
Komitmen Organisasi	Z2.1	0,794	Valid	0.895 (Reliabel)
	Z2.2	0,681	Valid	
	Z2.3	0,796	Valid	
	Z2.4	0,842	Valid	
	Z2.5	0,656	Valid	
Kinerja	Y.1	0,767	Valid	0.831 (Reliabel)
	Y.2	0,329	Valid	
	Y.3	0,722	Valid	
	Y.4	0,732	Valid	
	Y.5	0,637	Valid	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	164	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	164	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.0488	34.697	.780	.921
X1.2	36.2195	33.633	.718	.925
X1.3	36.0732	36.350	.621	.929
X1.4	36.1220	35.838	.648	.927
X1.5	36.1829	33.942	.831	.918
X1.6	36.1646	34.457	.817	.919
X1.7	36.0915	33.114	.862	.916
X1.8	36.0915	36.709	.613	.929
X1.9	36.1280	36.186	.650	.927
X1.10	36.0305	35.429	.745	.923

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	164	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	164	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	17.6890	5.823	.428	.937
Z1.2	17.1951	4.894	.761	.866
Z1.3	17.2378	4.784	.878	.840
Z1.4	17.3232	4.735	.893	.837
Z1.5	17.2134	4.844	.784	.861

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	164	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	164	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z2.1	17.6280	6.431	.794	.861
Z2.2	17.7378	6.808	.681	.891
Z2.3	17.5976	7.224	.796	.860
Z2.4	17.3720	7.204	.842	.852
Z2.5	17.3963	8.204	.656	.891

Reliability
Scale: ALL VARIABLES
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	164	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	164	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	18.2500	2.581	.767	.756
Y.2	18.2439	3.278	.329	.878
Y.3	18.1646	2.715	.722	.771
Y.4	18.2805	2.657	.732	.767
Y.5	18.2317	2.866	.637	.795

Hasil Deskriptif

Item	STS	TS	CS	S	SS	Mean
Manajemen menghargai insiatif karyawan.	0	0	49	53	62	4.08
Manajemen tidak memberi toleransi terhadap tindakan yang beresiko.	0	20	29	61	54	3.91
Karyawan mengetahui arah visi dan misi perusahaan.	0	1	44	64	55	4.05
Manajemen menghargai integrasi semua pihak terkait.	0	1	52	56	55	4.01
Dalam bekerja, karyawan mendapat dukungan dari manajemen.	0	1	61	48	54	3.95
Manajemen mengontrol setiap aktivitas karyawan agar sesuai dengan tugasnya.	0	0	57	56	51	3.96
Manajemen dan karyawan menjaga Identitas perusahaan	0	0	64	30	70	4.04
Manajemen menerapkan sistem imbalan yang sesuai dengan aturan yang berlaku.	0	0	44	70	50	4.04
Manajemen tidak memberi toleransi terhadap konflik yang akan merusak citra perusahaan.	0	0	50	64	50	4.00
Manajemen menerapkan pola-pola komunikasi yang humanis.	0	0	42	64	58	4.10
Mean Variabel						4.01

Item	STS	TS	CS	S	SS	Mean
Pendapatan yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan fisiologis.	0	0	38	92	34	3.98
Perusahaan ini adalah tempat kerja yang menjamin kelangsungan hidup karyawan sekeluarga	0	0	17	53	94	4.47
Didalam melaksanakan tugas, saya bekerja secara bersama	0	0	13	68	83	4.43
Pimpinan selalu menghargai prestasi kerja yang dicapai karyawan	0	0	15	78	71	4.34
Karyawan diberi kesempatan untuk menyalurkan kemampuan dalam mengembangkan dirinya	0	0	17	56	91	4.45
Mean Variabel						4.33

Item	STS	TS	CS	S	SS	Mean
Saya akan merasa berbahagia mengembangkan sisa karir saya di perusahaan ini.	0	10	20	44	90	4.30
Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga.	0	0	56	20	88	4.20
Sulit mendapatkan pekerjaan dengan pendapatan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	0	0	26	57	81	4.34
Saya merasa menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini.	0	0	21	30	113	4.56
Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	0	0	11	54	99	4.54
Mean Variabel						4.39

Item	STS	TS	CS	S	SS	Mean
Saya berusaha meningkatkan kualitas kerja dengan tepat waktu	0	0	4	67	93	4.54
Kuantitas pekerjaan yang Bapak/Ibu/Sdr(i) selesaikan sesuai target yang ditetapkan	0	0	4	66	94	4.55
Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu menepati waktu jam kerja(datang dan pulang)	0	0	3	55	106	4.63
Bapak/Ibu/Sdr(i) selalu menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif agar dapat menghasilkan kerja yang optimal dengan kesalahan seminimal mungkin.	0	0	3	74	87	4.51
Bapak/Ibu/Sdr(i) bisa bekerja mandiri sesuai dengan deskripsi tugas yang diberikan.	0	0	1	70	93	4.56
Mean Variabel						4.56

Uji Normalitas

NPar Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		164
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.5008
	Std. Deviation	.18555
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.041
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji normalitas menunjukkan data berdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov diatas 0,05. Pada hasil uji normalitas diatas menunjukkan nilai signifikansi 0,200 sehingga nilai signifikansi diatas 0,05 oleh karena itu dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X) ^b		Enter

a. Dependent Variable: AbsRes

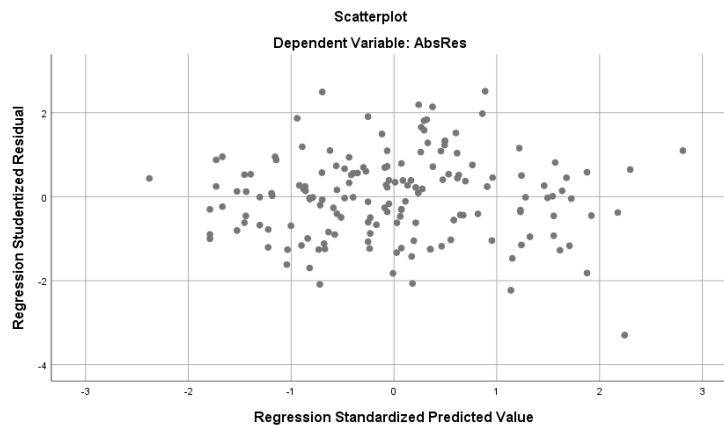
b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.022	.172		.128	.899
	Budaya Organisasi (X)	-.022	.034	-.060	-.661	.509
	Motivasi Kerja (Z1)	.059	.039	.136	1.532	.128
	Komitmen Organisasi (Z2)	-.042	.033	-.116	-1.296	.197

a. Dependent Variable: AbsRes

Charts



Uji heteroskedastisitas merupakan sebuah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu ke pengamatan yang lain. Hasil diatas diperoleh nilai signifikansi pada semua variabel sudah diatas 0,05 sehingga tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.553	.245		10.399	.000		
	Budaya Organisasi (X)	.099	.048	.158	2.063	.041	.742	1.348
	Motivasi Kerja (Z1)	.172	.055	.231	3.103	.002	.781	1.280
	Komitmen Organisasi Z2	.197	.047	.316	4.208	.000	.767	1.303

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen. Tidak adanya masalah multikolinieritas jika nilai Tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10. Hasil diatas menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel independen sudah diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 sehingga dapat dikatakan tidak adanya multikolinieritas, artinya tidak ada hubungan yang tinggi antar variabel independen.

Hasil Regresi X→Z1

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.413 ^a	.170	.165	.50491

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.482	1	8.482	33.272	.000 ^b
	Residual	41.300	162	.255		
	Total	49.782	163			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.936	.245		11.962	.000
	Budaya Organisasi (X)	.348	.060	.413	5.768	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

- **Koefisien Determinasi (R square)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.413 ^a	.170	.165	.50491	

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Nilai korelasi yaitu 0,413 yang menunjukkan besarnya hubungan dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Nilai ini jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai R square yaitu 0,170. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,170 yang dapat dikatakan variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi motivasi kerja sebesar 17% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

- **Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.482	1	8.482	33.272	.000 ^b
	Residual	41.300	162	.255		
	Total	49.782	163			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output table ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai Fhitung yaitu 33,272 dan signifikansi 0,000 sehingga signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja.

- Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.936	.245		11.962	.000
	Budaya Organisasi (X)	.348	.060	.413	5.768	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

$$Z1 = 2,936 + 0,348X$$

Ada pengaruh yang signifikan jika $\text{sig} < 0,05$

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 5,768 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien regresi 0,348 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka motivasi kerja akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,348 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari budaya organisasi.

Hasil Regresi $X \rightarrow Z2$

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.180	.59859

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.164	1	13.164	36.740	.000 ^b
	Residual	58.046	162	.358		
	Total	71.210	163			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.646	.291		9.094	.000
	Budaya Organisasi (X)	.434	.072	.430	6.061	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

- **Koefisien Determinasi (R square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.430 ^a	.185	.180	.59859

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Nilai korelasi yaitu 0,430 yang menunjukkan besarnya hubungan dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai ini jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai R square yaitu 0,185. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,185 yang dapat dikatakan variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 18,5% sedangkan sisanya dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

- **Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.164	1	13.164	36.740	.000 ^b
	Residual	58.046	162	.358		
	Total	71.210	163			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output table ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai Fhitung yaitu 36,740 dan signifikansi 0,000 sehingga signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

- Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.646	.291		9.094	.000
	Budaya Organisasi (X)	.434	.072	.430	6.061	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

$$Z2 = 2,646 + 0,434X$$

Ada pengaruh yang signifikan jika $\text{sig} < 0,05$

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 6,061 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Nilai koefisien regresi 0,434 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka komitmen organisasi akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,434 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari budaya organisasi.

Hasil Regresi X;Z1;Z2→Y

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.293	.34564

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.443	3	2.814	23.558	.000 ^b
	Residual	19.115	160	.119		
	Total	27.558	163			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.553	.245		10.399	.000
	Budaya Organisasi (X)	.099	.048	.158	2.063	.041
	Motivasi Kerja (Z1)	.172	.055	.231	3.103	.002
	Komitmen Organisasi (Z2)	.197	.047	.316	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- **Koefisien Determinasi (R square)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.306	.293	.34564

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X)

Nilai korelasi yaitu 0,554 yang menunjukkan besarnya hubungan dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja. Nilai ini jika dikuadratkan akan menghasilkan nilai R square yaitu 0,306. Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi diatas yaitu 0,306 yang dapat dikatakan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen mampu mempengaruhi kinerja sebesar 30,6% sedangkan sisanya dipegaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.

- **Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.443	3	2.814	23.558	.000 ^b
	Residual	19.115	160	.119		
	Total	27.558	163			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi Z2, Motivasi Kerja (Z1), Budaya Organisasi (X)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini terlihat pada output table ANOVA. Adanya pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen jika nilai F hitung lebih besar dari F table dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai Fhitung yaitu 23,558 dan signifikansi 0,000 sehingga signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh simultan dari budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

- Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.553	.245		10.399	.000
	Budaya Organisasi (X)	.099	.048	.158	2.063	.041
	Motivasi Kerja (Z1)	.172	.055	.231	3.103	.002
	Komitmen Organisasi (Z2)	.197	.047	.316	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = 2,553 + 0,99X + 0,172Z_1 + 0,197Z_2$$

Ada pengaruh yang signifikan jika $\text{sig} < 0,05$

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 2,063 dan signifikansi 0,041 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi 0,099 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin tinggi budaya organisasi maka kinerja akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,099 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari budaya organisasi.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 3,103 dan signifikansi 0,002 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi 0,172 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,172 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari motivasi kerja.

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai t hitung 4,208 dan signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi 0,197 menunjukkan adanya pengaruh yang positif artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya. Nilai koefisien ini juga mengartikan kinerja akan meningkat sebesar 0,197 satuan setiap kenaikan satu-satuan dari komitmen organisasi.

Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.936	.245		11.962	.000
	Budaya Organisasi (X)	.348	.060	.413	5.768	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.553	.245		10.399	.000
	Budaya Organisasi (X)	.099	.048	.158	2.063	.041
	Motivasi Kerja (Z1)	.172	.055	.231	3.103	.002
	Komitmen Organisasi (Z2)	.197	.047	.316	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$X \rightarrow Z1 \rightarrow Y = (0,413 \times 0,231) = 0,095$$

Berikut ini uji sobel pengaruh tidak langsung.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$$

dimana :

a=koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b=koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a= standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b= standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

$$Z = \frac{(0,413) \times (0,231)}{\sqrt{(0,231)^2(0,060)^2 + (0,413)^2(0,055)^2}} = 3,585$$

Nilai signifikansi uji sobel berdasarkan uji berdasarkan signifikansi menggunakan <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> kalkulator statistic diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai zhitung dari uji sobel yaitu 3,585 sehingga nilai z lebih besar dari 1,96 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dapat diartikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.646	.291		9.094	.000
	Budaya Organisasi (X)	.434	.072	.430	6.061	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi Z2

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.553	.245		10.399	.000
	Budaya Organisasi (X)	.099	.048	.158	2.063	.041
	Motivasi Kerja (Z1)	.172	.055	.231	3.103	.002
	Komitmen Organisasi (Z2)	.197	.047	.316	4.208	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$X \rightarrow Z2 \rightarrow Y = (0,430 \times 0,316) = 0,136$$

Berikut ini uji sobel pengaruh tidak langsung.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$$

dimana :

a=koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b=koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SE_a= standar error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

SE_b= standar error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

$$Z = \frac{(0,430) \times (0,316)}{\sqrt{(0,316)^2(0,072)^2 + (0,430)^2(0,047)^2}} = 4,465$$

Nilai signifikansi uji sobel berdasarkan uji berdasarkan signifikansi menggunakan <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> kalkulator statistic diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai zhitung dari uji sobel yaitu 4,465 sehingga nilai z lebih besar dari 1,96 oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dapat diartikan terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen kerja.