

Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening

Dwi Rohmeiningsih¹, Ismuhadjar², Yulasmi³

¹ Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Dwirohmeiningsih@upiyptk.ac.id

Abstract

This study aims to examine how much influence Organizational Support and Organizational Culture have on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable at the Dharmasraya Regional Finance Agency. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 70 respondents. The analytical method used is path analysis using smartpls. The results obtained based on the partial test there is a significant positive effect of organizational support on organizational commitment. There is an insignificant positive effect on Organizational Commitment. There is an insignificant positive influence on organizational culture on organizational commitment. There is a significant positive effect of organizational support on employee performance. There is an insignificant positive effect of organizational culture on employee performance. There is a significant positive effect of organizational commitment on employee performance. There is a significant positive effect of organizational support on employee performance through organizational commitment. There is an insignificant positive influence of organizational culture on employee performance through organizational commitment.

Keywords: Organizational Support, Organizational Culture, Organizational Commitment and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening Pada Badan Keuangan Daerah Dharmasraya. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 70 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Komitmen Organisasi terhadap Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.

Journal of Business and Economics is licensed under Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Dalam melaksanakan pembangunan khususnya pemberian layanan publik kepada masyarakat membutuhkan sumber daya manusia berupa aparatur pemerintah yang memiliki kemampuan tertentu. Tingkat profesionalisme aparatur pemerintahan perlu terus ditingkatkan melalui penempatan aparatur pemerintah yang tepat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kualifikasi dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada era globalisasi saat ini setiap organisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih inovatif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis melalui peningkatan keterampilan, pengembangan dan

manajemen pengorganisasian sumber daya manusia. Hal ini merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing dan kemandirian. Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama diera globalisasi sekarang. Hal yang di penting dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang

di selesaikan. Ketepatan Waktu tingkat aktivitas di A.M.C di Makassar. Hasil uji mediasi yang selesaikan padaawal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kinerja merupakan keberhasilan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang karyawan dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan. Kabupaten Dharmasraya adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Kawasan ini dahulunya pernah menjadi ibu kota dan pusat pemerintahan kerajaan Melayu. Ibu kota Kabupaten Dharmasraya adalah Pulau Punjung. Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-undang No.38 Tahun 2003 dan merupakan pemekaran dari Kabupaten Sijunjung. Kabupaten Dharmasraya dikenal juga dengan sebutan Ranah Cati Nan Tigo. Secara geografi Kabupaten Dharmasraya berada di ujung tenggara Provinsi Sumatera Barat. Sebagai salah satu Kabupaten yang baru berkembang maka diperlukan orang-orang atau SDM yang berkompeten. Kabupaten ini akan mampu memperlihatkan existensinya ketika orang-orang atau SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan mampu menunjang hasil kerja yang diharapkan oleh banyak. Pada aktivitas pemerintahan di Kabupaten Dharmasraya pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Dharmasraya berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Hasil uji mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. Hasil uji mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar [2]. Kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, budaya organisasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,000 < 0,05$, kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,006 < 0,05$, kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,027 < 0,05$, kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan p-value sebesar $0,027 < 0,05$, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh Kabupaten Dharmasraya pegawai sebagai alat pemerintahan. Proses aktivitas pemerintahan di Kabupaten Dharmasraya berjalan dengan baik komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar diantaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai. Observasi dilakukan pada Badan Keuangan Daerah Kab. Dharmasraya memwawancara dan memberikan pertanyaan kepada kepala perangkat terkait. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai [1]. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Haji La Tunrung A.M.C di Makassar. Hasil uji mediasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Haji La Tunrung positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan melalui Komitmen Organisasional berpengaruh postif terhadap Kinerja Karyawan. Temuan Empiris tersebut mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang merupakan penyebab terjadinya Kinerja Karyawan yang rendah, manajemen perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional, karena

faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan tersebut [5]. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dengan nilai thitung sebesar 2,456 dan nilai ttabel sebesar 1,70 artinya $2,456 > 1,70$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,021, menandakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; 2) komitmen organisasional secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dengan nilai thitung sebesar 3,496 dan nilai ttabel sebesar 1,70 artinya $3,496 > 1,70$ dengan nilai probabilitas sebesar 0,002, menandakan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh positif dari komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai; 3) budaya organisasi dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen dengan nilai Fhitung sebesar 7,717 dan nilai Ftabel sebesar 3,35 dengan nilai signifikan 0,000, menandakan bahwa Ho ditolak Ha diterima [6]. Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok $X_1 \rightarrow Z$ T Statistik $4,924 < 1.67065$ selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok $X_2 \rightarrow Z$ T Statistik $2,480 < 1.67065$ selain itu memiliki nilai 0,013 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behaviour UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok $X_1 \rightarrow Y$ T Statistik $4,632 < 1.67065$ selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Komitmen Organisasional berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok $X_2 \rightarrow Y$ T Statistik $3,038 < 1.67065$ selain itu memiliki nilai 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok. Organizational Citizenship Behaviour terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok $Z \rightarrow Y$ T Statistik $6,305 < 1.67065$ selain itu memiliki nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan demikian Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Perawat UPTD RSUD Jaraga Sasameh Buntok [7]. Budaya dan komitmen merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan [8]. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, serta terdapat pengaruh variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau organisasi terhadap kinerja karyawan [9]. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen memiliki pengaruh positif terhadap budaya organisasi dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi di bank bjb didominasi oleh sikap profesionalisme petugas yang bekerja di bank bjb, komitmen didominasi oleh customer service yang saling membantu di saat jam-jam sibuk, sedangkan kinerja karyawan terlihat dengan adanya peningkatan dana pihak ketiga yang dapat memberikan profit bagi kesejahteraan bank bjb dan kinerja karyawan diapresiasi oleh bank bjb dengan memberikan penghargaan kepada karyawan berupa bonus penghasilan lebih [10]. Budaya organisasi dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,864, artinya budaya organisasi dan komitmen kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R² sebesar 0,746, kemudian nilai R² < 1 artinya 74,6% kinerja karyawan pada Modern Bakery dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen kerja. Sedangkan sisanya (25,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian [11]. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, tetapi komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Komitmen afektif dan berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12]. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komitmen organisasi terhadap motivasi. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan keterlibatan kerja terhadap motivasi pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima [13]. Pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau

memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai [14]. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawa, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap otivasi; komitmen organisasi; kinerja pegawai 79 engaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai [15].

2. Metodologi Penelitian

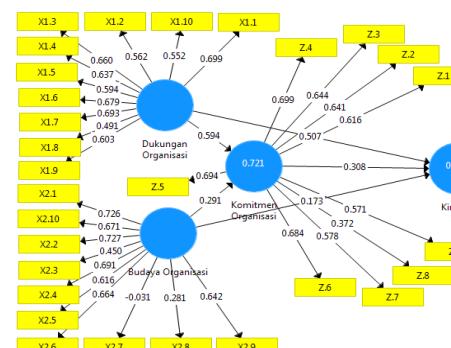
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sedangkan bentuk penelitiannya adalah penelitian deskriptif dan kausal. Teknik pengumpulan data dengan 2 cara yaitu dengan pengumpulan data kepustakaan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-buku/literatur yang relevan dan pengumpulan data lapangan menggunakan angket/kuesioner dengan Skala Likert. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *partial least square* (PLS). Populasi pada penelitian ini adalah perangkat daerah di Kabupaten Dharmasraya yang berjumlah 70 orang.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

3.2. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi



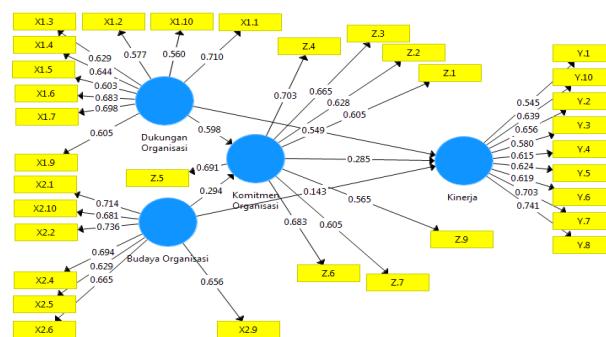
Gambar 1. Outer Loading Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara

item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut

3.3. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loading Setelah Eliminasi

3.4. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,51
Komitmen Organisasi (Z)	0,52
Dukungan Organisasi (X ₁)	0,56
Budaya Organisasi (X ₂)	0,58

Dari data yang disajikan pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

3.5. Penilaian Reliabilitas

Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliable jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70.

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

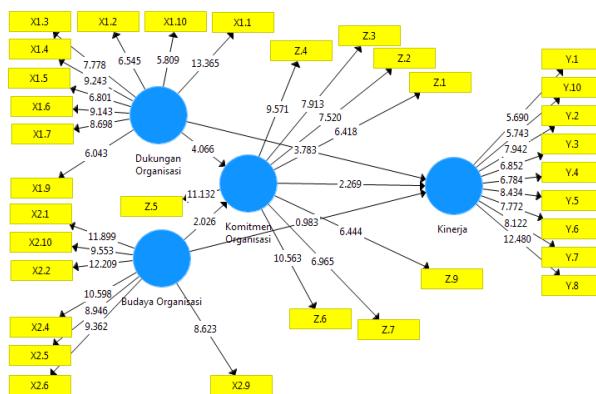
Konstruk (Variabel)	Cronbachs Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	0,7	Reliable
Komitmen Organisasi (Z)	0,799	0,7	Reliable
Dukungan Organisasi (X ₁)	0,816	0,7	Reliable
Budaya Organisasi (X ₂)	0,809	0,7	Reliable

Dari data yang disajikan pada Tabel 2 telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha

masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable.

3.6. Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan Smart PLS:



Gambar 3. Struktural Model Inner

Dari data yang disajikan pada Gambar 3 model struktur dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a) Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Komitmen Organisasi} = 4,06 X_1 + 2,02 X_2 + e_1$$

b) Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3,78 X_1 + 1,98 X_2 + 2,26 Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive.

Dari data yang disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,85 atau sebesar 85,4%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kinerja Pegawai dari konstruk Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sementara nilai R-Square untuk

konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0,72 atau sebesar 72,7%.

Tabel 5. Evaluasi Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Komitmen Organisasi	0.73	0.72
Kinerja	0.86	0.85

menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan atau mempengaruhi Komitmen Organisasi. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

3.7. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Tabel 6. ResultFor Inner Weights

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/ STDEV)	P Value
Budaya organisasi-Kinerja	0.14	0.16	0.14	0.98	0.32
Budaya organisasi - Komitmen Organisasi	0.29	0.32	0.14	2.02	0.04
Dukungan organisasi - Komitmen Organisasi	0.54	0.55	0.14	3.78	0.00
Dukungan organisasi - Komitmen Organisasi	0.59	0.57	0.14	4.06	0.00
Komitmen Organisasi-Kinerja	0.28	0.26	0.12	2.26	0.02

Dari data yang disajikan pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan pengaruh konstruk Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

3.8. Analisis Jalur

Dari data yang disajikan pada Tabel 7 diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai

diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Tabel 7 Result Path Analysis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/ STDEV)	P Value	[5]
Budaya organisasi-Komitmen Organisasi - Kinerja	0.08	0.08	0.06	1.38	0.16	
Dukungan organisasi-Komitmen Organisasi - Kinerja	0.17	0.14	0.08	2.10	0.03	

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,106 > 1,96 dengan p-value 0,036 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,388 < 1,96 dengan p-value 0,166 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi.

4. Kesimpulan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh positif yang signifikan dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Rujukan

- [1] Agustian, Ferry & Poernomo, Djoko & Puspitaningtyas, Zarah. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Majalah Ilmiah DIAN ILMU. 17. <http://dx.doi.org/10.37849/midi.v17i2.283>
- [2] Tunrunq, Hawa & Umar, Fauziah & Sumardi, Sumardi. (2019). The Effect of Competence, Organisational Culture, and Organisational Commitment on Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance at PT. Haji La Tunrunq A.M.C in Makassar. Hasanuddin Journal Of Business Strategy. 1. 56-71. <http://dx.doi.org/10.26487/hjbs.v1i2.222>
- [3] Fathoni, M & Indrayani, Indrayani & Indrawan, Mohamad & Yanti, Sri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. JENIUS (Jurnal Ilmiah
- [4] Manajemen Sumber Daya Manusia). 5. 163. <http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i1.13152>
- [5] Maesyar, Ashar & Jalil, Arfan. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar. Jurnal Ekonomi Balance. 9. 50-71. <http://dx.doi.org/10.26618/jeb.v9i1.1820>
- [6] Sumarwinati, Sri & Ratnasari, Sri. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Dimensi. 8. <http://dx.doi.org/10.33373/dms.v8i1.1845>
- [7] Firmansyah, Denny & Zanora, Evida. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bireuen. VARIASI : Majalah Ilmiah Universitas Almuslim. 13. <http://dx.doi.org/10.51179/vrs.v13i1.526>
- [8] Sianipar, Riris. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Di Rsud Jaraga Sasameh Buntok. Kindai. 17. <http://dx.doi.org/10.35972/kindai.v17i2.650>
- [9] Meutia, Kardinah & Husadha, Cahyadi. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT. 4. 119-126. <http://dx.doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- [10] Muis, Muhammad & Jufrizien, J & Fahmi, Muhammad. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah). 1. 9-25. <http://dx.doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [11] Siswadi, Yudi & Saepudin, Didin & Mulyani, Sri. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. Techno-Socio Ekonomika. 13. 113. <http://dx.doi.org/10.32897/techno.2020.13.2.451>
- [12] Ningsih, Arum & Arifin, Muhyiddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Modern Bakery). MARGIN ECO. 5. 1-10. <http://dx.doi.org/10.32764/margin.v5i2.2057>
- [13] Panggabean, Mutiara & Soekapdo, Soeharjoto & Tribudhi, Debbie. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. 2020-133. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v17i1.7330>
- [14] Amar, Khairul & Meutia, Meutia & Diswandi, Diswandi. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Rasanae Barat Kota Bima). Distribusi - Journal of Management and Business. 9. 1-14. <http://dx.doi.org/10.29303/distribusi.v9i1.142>
- [15] Jufrizien, Jufrizien & Rahmadhani, Khairani. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara. 3. 66-79. <http://dx.doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>
- [16] Ariyanto, & Munir, Abdul & Pono, Maat. (2019). The Influence of Organisational Culture, Motivation, and Organisational Commitment on Employee Performance: The Case of Educational Office in the Province of South Sulawesi. Hasanuddin Journal Of Business Strategy. 1. 79-87. <http://dx.doi.org/10.26487/hjbs.v1i3.255>