



Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gedung Gold Coast Office

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Ilhamudin Universitas Mitra Bangsa ilhamudin.pascamanajemen23@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 2, Agustus 2026 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi

Ilhamudin. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gedung Gold Coast Office. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (2), 2947-2962.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Gedung Gold Coast Office. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi, dimana kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti budaya, motivasi, serta komitmen yang terbangun. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang merupakan karyawan Gedung Gold Coast Office. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan maupun parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja, serta semakin besar komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen Gedung Gold Coast Office memperkuat nilai-nilai budaya organisasi, meningkatkan strategi motivasi, serta membangun komitmen yang berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus optimal.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture, work motivation, and organizational commitment on employee performance at Gold Coast Office Building. The background of this research is based on the importance of human resources in achieving organizational goals, where employee performance is strongly affected by internal organizational factors such as culture, motivation, and commitment. The research method employed is a quantitative approach with an associative design. Data were collected through questionnaires distributed to employees of Gold Coast Office Building. Multiple linear regression analysis was used to examine both partial and simultaneous effects of the independent variables on the dependent variable. The results indicate that organizational culture, work motivation, and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These findings suggest that the stronger the organizational culture, the higher the work motivation, and the greater the organizational commitment, the better the employee performance will be. The implication of this study is that the management of Gold Coast Office Building needs to strengthen organizational culture values, enhance motivation strategies, and build sustainable commitment in order to continuously improve employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance

A. Pendahuluan

Perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis saat ini berlangsung sangat cepat dan kompetitif. Globalisasi, kemajuan teknologi, serta tuntutan efisiensi mendorong setiap organisasi untuk terus menyesuaikan diri secara berkelanjutan. Dalam kondisi seperti ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, karena mesin, teknologi, dan modal tidak akan memberikan hasil yang optimal tanpa dukungan manusia yang kompeten dan berkomitmen. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM secara profesional dan strategis menjadi kebutuhan penting bagi setiap organisasi yang ingin bertahan dan berkembang.

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja dan strategi bisnis, tetapi juga oleh perilaku, motivasi, serta komitmen para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi menjadi salah satu faktor internal yang memengaruhi hal tersebut. Budaya organisasi merupakan nilai bersama yang menjadi pedoman bertindak bagi seluruh anggota organisasi. Jika budaya diterapkan dengan baik, hal ini dapat meningkatkan rasa memiliki, menumbuhkan loyalitas, dan memberikan dorongan positif terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya, budaya yang tidak jelas atau tidak diterapkan dengan konsisten dapat menimbulkan konflik, melemahkan semangat kerja, dan menurunkan produktivitas.

Dalam dunia bisnis properti yang sarat dengan persaingan dan tuntutan kualitas layanan, peran budaya organisasi sangat dibutuhkan untuk membangun integritas dan profesionalisme karyawan. Gold Coast Office sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan properti perlu memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan optimal. Namun, dalam praktiknya, perusahaan masih menghadapi berbagai dinamika terkait pengelolaan SDM, khususnya pada karyawan outsourcing yang menangani operasional gedung sehari-hari.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan disiplin, tanggung jawab, dan semangat dalam bekerja. Sebaliknya, rendahnya motivasi menyebabkan kurangnya inisiatif, keterlibatan rendah, dan hasil kerja yang kurang optimal. Motivasi tidak hanya dipengaruhi faktor finansial, tetapi juga penghargaan, peluang karier, dan lingkungan kerja yang suportif.

Komitmen organisasi juga ikut menentukan kualitas kinerja karyawan. Komitmen yang kuat membuat karyawan memiliki loyalitas tinggi, bekerja sepenuh hati, dan ikut merasa memiliki terhadap perusahaan. Tanpa komitmen, karyawan mudah berpindah kerja (turnover) dan tidak fokus dalam menyelesaikan tugas. Kondisi ini dapat mengganggu produktivitas dan stabilitas operasional perusahaan.

Fenomena tersebut juga terlihat di lingkungan kerja Gedung Gold Coast Office, di mana masih ditemukan masalah berupa ketidaksesuaian antara budaya organisasi dengan perilaku kerja karyawan, rendahnya motivasi sebagian tenaga kerja outsourcing, serta komitmen

organisasi yang belum merata. Situasi ini dikhawatirkan dapat berdampak pada pencapaian target pelayanan dan efektivitas kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengkaji pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan mempertimbangkan peran komitmen organisasi. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat referensi ilmiah di bidang manajemen SDM, tetapi juga memberikan masukan praktis bagi manajemen Gold Coast Office dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

B. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berfokus pada pengujian teori melalui pengukuran variabel dalam bentuk angka serta dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2018), pendekatan kuantitatif berlandaskan pada paradigma positivisme, di mana data yang dikumpulkan berupa data numerik dan dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Santoso dan Madiistriyatno (2021) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk menganalisis hubungan antarvariabel secara objektif sehingga menghasilkan kesimpulan yang terukur. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel penelitian secara sistematis dan faktual, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan mengetahui bentuk hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Dengan demikian, penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif asosiatif, karena berupaya menjelaskan pengaruh budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Gedung Gold Coast Office secara empiris.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian, yaitu kuesioner, benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti secara **tepat (valid)** dan **konsisten (reliabel)**. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi dasar penting agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipercaya.

Dalam penelitian ini, uji instrumen dilakukan terhadap empat variabel utama, yaitu **Budaya Organisasi (X_1)**, **Motivasi Kerja (X_2)**, **Komitmen Organisasi (X_3)**, dan **Kinerja Karyawan (Y)**, menggunakan bantuan program **SPSS versi 27**.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Pengujian dilakukan dengan menggunakan **korelasi Pearson Product Moment** antara skor setiap butir pertanyaan dengan total skor variabelnya.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika nilai **r hitung $> r$ tabel** dan **signifikansi (Sig.) $< 0,05$** , maka item **dinyatakan valid**.
- Jika nilai **r hitung $\leq r$ tabel** atau **Sig. $\geq 0,05$** , maka item **tidak valid** dan perlu dipertimbangkan untuk dihapus.

Dalam penelitian ini, jumlah responden sebanyak **92 orang**, sehingga nilai **r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,207**.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang terhadap subjek yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan **koefisien Cronbach's Alpha**.

Kriteria penilaian reliabilitas sebagai berikut:

- Nilai **Cronbach's Alpha $\geq 0,70$** → reliabel (memiliki konsistensi internal yang baik).
- Nilai **Cronbach's Alpha $< 0,70$** → kurang reliabel (tidak konsisten).

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

1. Uji Validitas

Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X1.1	0,812	0,207	< 0,001	Valid
2	X1.2	0,777	0,207	< 0,001	Valid
3	X1.3	0,772	0,207	< 0,001	Valid
4	X1.4	0,824	0,207	< 0,001	Valid
5	X1.5	0,806	0,207	< 0,001	Valid
Total					Seluruh item valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 5.5, seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X₁) memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,207 serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen mampu merepresentasikan konsep budaya organisasi secara tepat, mencakup dimensi nilai kerja, aturan tidak tertulis, serta kebiasaan organisasi yang memengaruhi perilaku anggota. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dinyatakan layak dipertahankan dan digunakan tahap analisis data berikutnya tanpa perlu ada yang dibuang atau direvisi.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X₁)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,851	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Merujuk hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.6, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Budaya Organisasi (X₁) tercatat sebesar 0,851. Nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki reliabilitas tinggi atau konsistensi internal yang sangat baik.

Temuan ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam variabel Budaya Organisasi memberikan hasil jawaban yang konsisten antar responden dan mampu menggambarkan konstruk yang diukur secara stabil. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dianggap dapat dipercaya dan layak dipakai dalam pengumpulan data.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji validitas dan reliabilitas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X₁) memenuhi kriteria kelayakan instrumen. Oleh karena itu, instrumen ini dapat digunakan pada tahap analisis data dan pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

1. Uji Validitas

Tabel 5.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X2.1	0,896	0,207	< 0,001	Valid
2	X2.2	0,724	0,207	< 0,001	Valid
3	X2.3	0,911	0,207	< 0,001	Valid
4	X2.4	0,870	0,207	< 0,001	Valid
5	X2.5	0,840	0,207	< 0,001	Valid
Total					Seluruh item valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai *r hitung* yang melebihi nilai *r tabel* sebesar 0,207 serta tingkat signifikansi berada di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur

dimensi motivasi kerja secara akurat, termasuk unsur dorongan untuk berprestasi, kebutuhan akan pengakuan, rasa tanggung jawab, serta orientasi terhadap tujuan kerja. Oleh karena itu, seluruh item dinilai layak dipertahankan dan dapat digunakan dalam proses analisis lanjutan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_2)	0,903	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 5.8, variabel Motivasi Kerja (X_2) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,903. Nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum 0,70 sehingga mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan responden terhadap item-item pernyataan bersifat stabil dan konsisten, sehingga instrumen tersebut dapat dipercaya dalam mengukur konstruk motivasi kerja. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam variabel ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam pengolahan data penelitian.

Selain itu, berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas secara keseluruhan, instrumen variabel Motivasi Kerja (X_2) telah memenuhi kriteria kelayakan. Artinya, butir-butir pernyataan yang digunakan benar-benar mampu merepresentasikan aspek motivasi kerja, seperti dorongan berprestasi, tanggung jawab pekerjaan, kebutuhan akan penghargaan, dan kemauan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan dalam tahap analisis regresi pada bab selanjutnya.

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

1. Uji Validitas

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	X3.1	0,785	0,207	< 0,001	Valid
2	X3.2	0,794	0,207	< 0,001	Valid
3	X3.3	0,856	0,207	< 0,001	Valid
4	X3.4	0,846	0,207	< 0,001	Valid
5	X3.5	0,834	0,207	< 0,001	Valid
Total					Seluruh item valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) memiliki nilai *r hitung* yang melebihi nilai *r tabel* sebesar 0,207 serta nilai signifikansi berada di bawah 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item dinyatakan valid secara statistik.

Dengan demikian, setiap pernyataan dalam instrumen penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur konstruk komitmen organisasi secara akurat. Seluruh butir pertanyaan mampu merefleksikan dimensi komitmen organisasi yang mencakup keterikatan emosional terhadap organisasi (*affective commitment*), pertimbangan manfaat dan risiko apabila meninggalkan organisasi (*continuance commitment*), serta rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja (*normative commitment*).

Oleh karena itu, semua item pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) dinyatakan layak dan dapat digunakan pada tahap analisis berikutnya tanpa ada yang perlu dieliminasi.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X_3)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Komitmen Organisasi (X_3)	0,875	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.10 menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_3) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,875. Nilai tersebut berada di atas standar minimum 0,70 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikategorikan memiliki reliabilitas

yang tinggi atau konsistensi internal yang baik.

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel ini mampu menghasilkan jawaban yang konsisten antar item. Dengan kata lain, respon yang diberikan oleh responden tidak berubah secara acak, tetapi menunjukkan kestabilan pola jawaban, sehingga instrumen ini dapat dipercaya untuk mengukur konstruk komitmen organisasi secara empiris.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas, seluruh item pada variabel Komitmen Organisasi (X_3) telah memenuhi kriteria kelayakan instrumen. Oleh karena itu, kuesioner pada variabel ini dinyatakan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut, khususnya dalam pengujian hipotesis. Instrumen ini secara akurat mengukur tingkat komitmen responden terhadap organisasi yang mencakup keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi.

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Uji Validitas

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Y1	0,858	0,207	< 0,001	Valid
2	Y2	0,833	0,207	< 0,001	Valid
3	Y3	0,856	0,207	< 0,001	Valid
4	Y4	0,802	0,207	< 0,001	Valid
5	Y5	0,836	0,207	< 0,001	Valid
Total					Seluruh item valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji validitas pada Tabel 5.11 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *r hitung* yang lebih tinggi dibandingkan *r tabel* sebesar 0,207, serta seluruhnya memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid secara statistik.

Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pada instrumen variabel kinerja karyawan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Seluruh pernyataan yang disusun telah mewakili dimensi kinerja karyawan, seperti kualitas pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, produktivitas, tanggung jawab dalam bekerja, dan kemampuan menjalin kerja sama. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) layak dipertahankan dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya karena telah memenuhi persyaratan uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,890	5	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.12 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,890. Nilai ini berada jauh di atas batas minimum 0,70 yang disyaratkan dalam uji reliabilitas, sehingga instrumen dinyatakan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan pada variabel ini mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur aspek kinerja karyawan. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat dipercaya (*reliable*) dan layak digunakan dalam proses analisis data pada penelitian ini.

Berdasarkan keseluruhan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria kualitas sebagai alat ukur yang sah dan konsisten secara empiris. Instrumen ini mampu menggambarkan tingkat kinerja responden secara akurat, mencakup kemampuan menyelesaikan pekerjaan, pencapaian target, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap organisasi.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu diperlukan pengujian

asumsi klasik guna memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak secara statistik. Uji asumsi klasik berfungsi untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam model sehingga hasil estimasi yang diperoleh tidak bias dan dapat ditafsirkan secara tepat. Serangkaian uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi. Pengujian ini merupakan langkah penting karena akan menentukan apakah data memenuhi kriteria yang sesuai dengan karakteristik model regresi linier berganda.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Normalitas residual merupakan salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi agar model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S Test), yang kemudian diperkuat dengan pemeriksaan visual melalui grafik Histogram dan Normal Probability Plot (P-P Plot). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.13 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)

Keterangan	Unstandardized Residual
N	92
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,75721027
Most Extreme Differences (Absolute)	0,239
Positive	0,239
Negative	-0,174
Test Statistic	0,239
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 5.13, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Secara statistik, hal ini mengindikasikan bahwa residual dalam model belum sepenuhnya mengikuti distribusi normal.

Namun, interpretasi normalitas tidak hanya bergantung pada uji statistik semata, melainkan juga perlu diperkuat melalui analisis grafik agar memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai pola distribusi data. Oleh karena itu, hasil uji normalitas turut dianalisis melalui dua pendekatan visual, yaitu:

1. Grafik Histogram

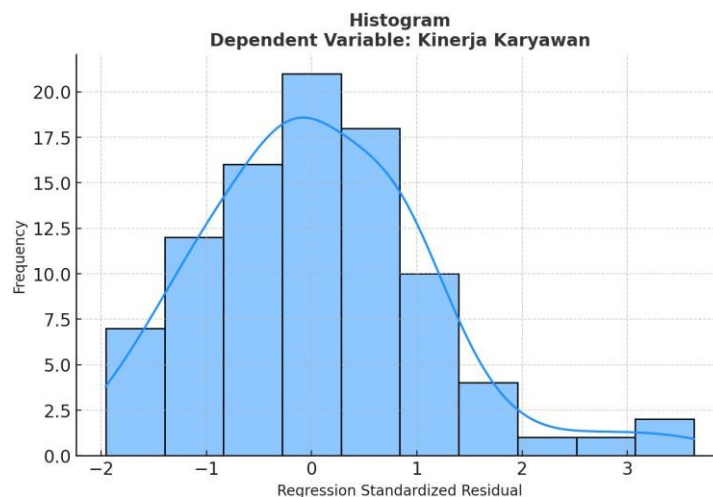
Kurva histogram menunjukkan pola yang cenderung membentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*). Hal ini menggambarkan bahwa data residual sebagian besar berpusat di sekitar nilai rata-rata, meskipun terlihat sedikit penyimpangan pada bagian tertentu.

2. Normal Probability Plot (P-P Plot)

Grafik P-P Plot memperlihatkan bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti garis diagonal, dengan deviasi yang relatif kecil di beberapa titik. Pola ini mengindikasikan bahwa penyimpangan dari distribusi normal masih dalam batas yang dapat diterima.

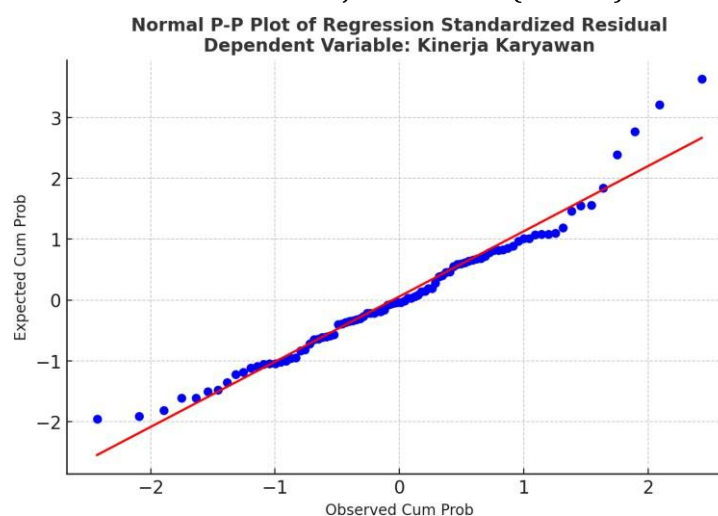
Dengan menggabungkan hasil uji statistik dan analisis grafik, dapat disimpulkan bahwa meskipun nilai uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi $< 0,05$, pola distribusi residual secara umum masih mendekati normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas dalam model regresi dianggap terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan.

Gambar 2.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Gambar 2.2 Hasil Uji Normalitas (PP-Plot)



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- Secara statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov, residual menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, yang mengindikasikan adanya penyimpangan dari distribusi normal.
- Namun demikian, hasil analisis grafik melalui Histogram dan Normal P-P Plot memperlihatkan bahwa sebaran residual mengikuti pola distribusi yang mendekati normal dan tidak menunjukkan deviasi yang ekstrim.

Dengan mempertimbangkan kedua hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas masih terpenuhi. Penyimpangan yang muncul berada pada tingkat yang dapat ditoleransi dalam analisis regresi, sehingga model tetap layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antarvariabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya **tidak menunjukkan adanya multikolinearitas**, karena hal tersebut dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan.

Pengujian dilakukan dengan melihat nilai **Tolerance** dan **Variance Inflation Factor (VIF)** pada output regresi.

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- Jika nilai **Tolerance** $> 0,10$ dan **VIF** < 10 , maka **tidak terjadi multikolinearitas**.
- Jika nilai **Tolerance** $\leq 0,10$ atau **VIF** ≥ 10 , maka terdapat **multikolinearitas** antarvariabel bebas.

Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1)	0,186	5,381	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,173	5,785	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Komitmen Organisasi (X_3)	0,247	4,052	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 5.14, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa antarvariabel bebas dalam model tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat, sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi bebas dari permasalahan multikolinearitas.

Dengan demikian, masing-masing variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), mampu memberikan kontribusi penjelasan secara independent terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

Meskipun nilai VIF pada beberapa variabel seperti Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terlihat lebih tinggi dibandingkan variabel lain, nilainya masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan secara statistik ($VIF < 10$). Oleh karena itu, kondisi ini tetap dapat diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas. Artinya, seluruh variabel independen layak digunakan secara bersamaan dalam model analisis regresi berganda pada penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang **bebas dari gejala heteroskedastisitas**, artinya varians residual bersifat konstan (homoskedastis).

Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan **analisis grafik Scatterplot** antara **Regression Standardized Predicted Value** (nilai prediksi) dengan **Regression Studentized Residual** (nilai residual).

Tabel 5.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan Scatterplot

No	Variabel	Metode Uji	Pola Sebaran Titik	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3)	Scatterplot	Menyebar acak di atas dan di bawah sumbu X	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 5.14, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa antarvariabel bebas dalam model tidak terdapat hubungan korelasi yang kuat, sehingga dapat dipastikan bahwa model regresi bebas dari permasalahan multikolinearitas.

Dengan demikian, masing-masing variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3), mampu memberikan kontribusi penjelasan secara independent terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) tanpa saling mempengaruhi secara berlebihan.

Meskipun nilai VIF pada beberapa variabel seperti Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terlihat lebih tinggi dibandingkan variabel lain, nilainya masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan secara statistik ($VIF < 10$). Oleh karena itu, kondisi ini tetap dapat diterima.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi tidak adanya multikolinearitas. Artinya, seluruh variabel independen

layak digunakan secara bersamaan dalam model analisis regresi berganda pada penelitian ini.

Hasil Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antara **kesalahan pengganggu (residual)** pada satu observasi dengan observasi lainnya.

Model regresi yang baik seharusnya **bebas dari gejala autokorelasi**, karena autokorelasi dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi bias dan tidak efisien.

Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan **uji Durbin-Watson (DW Test)**.

Kriteria pengujian menurut Durbin-Watson adalah sebagai berikut:

- Jika nilai **DW < 1,5**, maka terdapat **autokorelasi positif**.
- Jika nilai **DW antara 1,5 – 2,5**, maka **tidak terdapat autokorelasi**.
- Jika nilai **DW > 2,5**, maka terdapat **autokorelasi negatif**.

Tabel 5.16 Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson Test)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,928	0,861	0,856	0,770	2,200

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson yang tercantum pada Tabel 5.16, diperoleh nilai DW sebesar 2,200. Nilai ini berada dalam rentang 1,5 hingga 2,5, yang berarti model regresi tidak mengalami autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun negatif.

Dengan demikian, residual pada model regresi bersifat independen atau tidak menunjukkan adanya hubungan korelatif antara kesalahan pengganggu pada satu observasi dengan observasi lainnya. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memenuhi asumsi independensi residual, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linier berganda.

Secara keseluruhan, hasil pengujian autokorelasi melalui metode Durbin-Watson menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya. Hal ini menegaskan bahwa hasil perhitungan regresi yang diperoleh dapat dipercaya dan relevan untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari **Budaya Organisasi (X_1)**, **Motivasi Kerja (X_2)**, dan **Komitmen Organisasi (X_3)** terhadap variabel dependen yaitu **Kinerja Karyawan (Y)**.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin besar nilai R^2 mendekati 1, maka semakin besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	0,928	0,861	0,856	0,770	2,200

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.17, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,861. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 86,1 persen variasi perubahan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, model regresi yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik.

Adapun sisanya sebesar 13,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, pelatihan, atau faktor-faktor eksternal lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,928 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen

organisasi secara simultan akan berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, nilai R dan R Square tersebut mengonfirmasi bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang tinggi sehingga layak digunakan dalam analisis lanjutan.

2. Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel **Coefficients**, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi masing-masing variabel seperti berikut:

Tabel 5.18 Persamaan Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	2,026	2,153	0,034
Budaya Organisasi (X_1)	0,289	3,463	0,001
Motivasi Kerja (X_2)	-0,022	-0,282	0,778
Komitmen Organisasi (X_3)	0,652	8,351	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Persamaan Regresi Linier Berganda:

$$Y = 2,026 + 0,289X_1 - 0,022X_2 + 0,652X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Komitmen Organisasi
- e = Error (faktor kesalahan)

Interpretasi Persamaan :

i. Konstanta (a) = 2,026

Artinya, apabila variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi dianggap konstan (bernilai nol), maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah sebesar **2,026** satuan.

ii. Koefisien Budaya Organisasi (b_1) = 0,289

Nilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar **0,289**, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

iii. Koefisien Motivasi Kerja (b_2) = -0,022

Nilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan, namun nilai **Sig. = 0,778 > 0,05**, sehingga pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan **tidak signifikan**. Dengan demikian, motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja dalam model ini.

iv. Koefisien Komitmen Organisasi (b_3) = 0,652

Nilai positif dan signifikan (**Sig. = 0,000 < 0,05**) menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar **0,652**. Ini berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dibanding variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Budaya Organisasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_3)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.
2. **Motivasi Kerja (X_2)** berpengaruh negatif namun **tidak signifikan** terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.
3. Secara keseluruhan, ketiga variabel bebas memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar **86,1%**, yang berarti model regresi ini **sangat kuat dan layak digunakan** untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh **Budaya Organisasi (X_1)**, **Motivasi Kerja (X_2)**, dan **Komitmen Organisasi (X_3)** terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**, baik secara **parsial (sendiri-sendiri)** maupun **simultan (bersama-sama)**.

Uji hipotesis ini dilakukan menggunakan **uji t** untuk pengaruh parsial dan **uji F** untuk pengaruh simultan.

a. Hasil Uji Parsial (t-test)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual, dengan ketentuan:

4. Jika **Sig. < 0,05**, maka **variabel independen berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen.
5. Jika **Sig. > 0,05**, maka **variabel independen tidak berpengaruh signifikan** terhadap variabel dependen.

Tabel 5.19 Hasil Uji Parsial (t-test)

Variabel	B	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,026	2,153	0,034	—
Budaya Organisasi (X_1)	0,289	3,463	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	-0,022	-0,282	0,778	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi (X_3)	0,652	8,351	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Interpretasi Uji Parsial:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai **t hitung** = 3,463 dengan **Sig.** = 0,001 < 0,05, artinya **Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai **t hitung** = -0,282 dengan **Sig.** = 0,778 > 0,05, artinya **Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Meskipun motivasi kerja penting, namun dalam konteks penelitian ini tidak terbukti secara statistik memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai **t hitung** = 8,351 dengan **Sig.** = 0,000 < 0,05, menunjukkan bahwa **Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan** terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Komitmen menjadi faktor dominan dalam penelitian ini.

- **Budaya Organisasi (X_1)** → Berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.
- **Motivasi Kerja (X_2)** → Tidak berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.
- **Komitmen Organisasi (X_3)** → Berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.

Dengan demikian, dua dari tiga variabel independen dalam model regresi ini terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji Simultan (F-test)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- 1) Jika **Sig. < 0,05**, maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika **Sig. > 0,05**, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan.

Tabel 5.20 Hasil Uji Simultan (F-test)

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	Sig.
Regression	322,813	3	107,604	181,484	0,000
Residual	52,176	88	0,593		
Total	374,989	91			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang ditampilkan pada Tabel 5.20, diperoleh nilai F hitung sebesar 181,484 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian dinyatakan layak (*fit model*) dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Temuan ini juga memperkuat hasil koefisien determinasi sebelumnya, di mana ketiga variabel bebas terbukti memberikan kontribusi sebesar 86,1

persen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, sedangkan 13,9 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Interpretasi Data

Berdasarkan rangkaian pengujian statistik yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa model analisis dalam penelitian ini memenuhi seluruh persyaratan kelayakan secara metodologis dan menghasilkan temuan yang selaras dengan teori serta kondisi empiris di lapangan. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi: pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis baik secara parsial maupun simultan.

Interpretasi Uji Instrumen Penelitian

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel (0,207) serta didukung nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini membuktikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen mampu merefleksikan konstruk yang diukur secara tepat dan memenuhi kriteria kesahihan (*validity*).

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yaitu dalam rentang 0,851 hingga 0,903. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang kuat, sehingga dapat dinyatakan handal (*reliable*) untuk digunakan dalam pengumpulan data.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Hal ini menjadi landasan penting yang menjamin bahwa data yang diperoleh melalui kuesioner akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Interpretasi Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga secara statistik residual tidak sepenuhnya berdistribusi normal. Namun, analisis grafik melalui histogram dan Normal P-P Plot memperlihatkan pola distribusi yang mendekati kurva normal dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, penyimpangan yang terjadi masih dalam kategori ringan dan model regresi tetap dianggap memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelatif yang kuat antarvariabel independen, sehingga model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas. Dengan kata lain, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berperan secara independen dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

a. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji scatterplot menunjukkan penyebaran titik residual yang acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Ini mengindikasikan bahwa varians residual bersifat homogen (homoskedastis), sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

b. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson sebesar 2,200 berada dalam rentang 1,5 sampai 2,5. Artinya, tidak terdapat autokorelasi pada residual, sehingga residual antarobservasi bersifat independen.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi dasar statistik. Oleh karena itu, model layak digunakan untuk pengujian hipotesis pada tahap selanjutnya.

Interpretasi Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Komitmen Organisasi (X_3) secara simultan memiliki kontribusi yang kuat dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,861, yang berarti bahwa ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan 86,1% variasi perubahan kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 13,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, maupun faktor personal karyawan.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,026 + 0,289X_1 - 0,022X_2 + 0,652X_3 + e$$

Hasil persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- **Budaya Organisasi (X_1)** memiliki koefisien positif sebesar 0,289. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi yang meliputi nilai kerja, kedisiplinan, dan kerja sama tim, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- **Motivasi Kerja (X_2)** memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,022 dan tidak signifikan secara statistik (nilai Sig. > 0,05). Dengan demikian, motivasi kerja dalam konteks penelitian ini belum memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan.
- **Komitmen Organisasi (X_3)** memiliki koefisien regresi positif tertinggi (0,652) dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan.

Secara keseluruhan, model regresi yang digunakan dinyatakan kuat dan stabil dalam menjelaskan hubungan antarvariabel. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan di lingkungan penelitian lebih banyak dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi dan komitmen organisasi dibandingkan oleh motivasi kerja.

Interpretasi Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t-test)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa:

- **Budaya Organisasi (X_1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** (Sig. = 0,001 < 0,05).
- **Motivasi Kerja (X_2)** berpengaruh negatif namun tidak signifikan (Sig. = 0,778 > 0,05).
- **Komitmen Organisasi (X_3)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** (Sig. = 0,000 < 0,05).

Artinya, secara individual, budaya organisasi dan komitmen organisasi terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, sedangkan motivasi kerja belum menunjukkan pengaruh yang berarti.

b. Uji Simultan (F-test)

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai **F hitung sebesar 181,484** dengan **Sig. = 0,000 < 0,05**. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap **Kinerja Karyawan (Y)**.

Dengan kata lain, model regresi yang digunakan **fit** dan dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena hubungan antarvariabel secara keseluruhan.

Kesimpulan Interpretatif

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki peran yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut mencerminkan kekuatan internal organisasi yang mampu menumbuhkan kedisiplinan, rasa memiliki, serta tanggung jawab kerja sehingga berdampak positif pada pencapaian kinerja.

Di sisi lain, variabel Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan dalam model penelitian ini. Kondisi ini bukan berarti motivasi tidak penting, tetapi dapat diartikan bahwa faktor pendorong motivasi karyawan dalam konteks penelitian ini kemungkinan lebih banyak dipengaruhi oleh aspek eksternal seperti sistem penghargaan, kebijakan manajemen, kejenuhan kerja, atau persepsi terhadap insentif yang dirasakan belum optimal.

Dengan demikian, hasil analisis regresi secara keseluruhan memperlihatkan bahwa model penelitian ini telah memenuhi kelayakan statistik dan mampu menjelaskan hubungan

antarvariabel secara kuat dan konsisten. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terbukti menjadi determinan penting dalam pembentukan Kinerja Karyawan pada objek penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis, serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai *“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Gedung Gold Coast Office”*, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai *t-hitung* lebih besar dari *t-tabel* dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan—terutama nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme—maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik menciptakan rasa memiliki dan komitmen bersama dalam mencapai tujuan organisasi.

2. **Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil uji statistik, motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang memiliki dorongan internal dan eksternal yang tinggi—seperti penghargaan dan rasa aman

3. **Komitmen Organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Hasil analisis menunjukkan nilai *t-hitung* yang signifikan, menandakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen afektif, normatif, dan kontinuan karyawan terhadap organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja mereka. Karyawan yang memiliki rasa keterikatan emosional dan tanggung jawab moral terhadap perusahaan cenderung lebih loyal dan berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.

4. **Secara simultan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $\pm 0,813$, berarti sekitar 81,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari upaya membangun budaya kerja yang positif, menumbuhkan motivasi kerja yang kuat, serta memperkuat komitmen organisasi yang berkelanjutan.

E. Referensi

- Agung Sedayu Group. (2018). Informasi pengembangan kawasan Gold Coast PIK. Jakarta: ASG Corporate Document.
- Arianto, D. A. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 85–96.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Budiarti, T., & Bukhori. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Building Management Gold Coast Office. (2025). *Profil gedung dan struktur organisasi*. Jakarta: Dokumen Internal Perusahaan.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Direktorat Internal Gold Coast Office. (2025). *Data operasional general service*. Jakarta: Dokumen Internal Perusahaan.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. London: McGraw-Hill.
- Hutomo, M., & Roy. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Jurnal Manajemen*. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- (2024). *Laporan indeks produktivitas tenaga kerja nasional 2024*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kemnaker.
- Kementerian PANRB. (2023). *Pedoman evaluasi kinerja pegawai berbasis kompetensi dan kinerja*. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Kriyantono, R. (2012). *Teknik praktis riset komunikasi*. Jakarta: Kencana.
- Madiistriyatno, H., & Santoso, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management: People, data, and analytics*. Boston: Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee–organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Nadhiroh, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel moderator. *Jurnal Manajemen*.
- Najmy Haqq. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*.
- Prasetya, B. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Gowa. *Jurnal Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tiara, Djamhur, & Hamidah. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yuliana, S. (2022). *Kinerja dan motivasi kerja karyawan dalam perspektif manajemen modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yusniar. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.