E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau

Adi Syahputra Purba[1], **M. Ilham Fathoni**[2]

STEBI Batam
Email : adi.stebi@gmail.com, ilhamfathoni18@gmail.com.

ABSTRACT

The effect of the X1 variable on X3 has a P-Values value of 0.000 <0.05, so it can be stated that the effect of X1 on X3 is significant. The effect of the X1 variable on Y has a P-Values value of 0.016 <0.05, so it can be stated that it has a significant effect. The effect of the X2 variable on X3 has a P-Values value of 0.000 <0.05, so it can be stated that it has a significant effect. The effect of the X2 variable on Y has a P-Values value of 0.030 <0.05, so it can be stated that it has a significant effect. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of 0.013 <0.05, so it can be stated that it has a significant effect. The indirect effect of the X1 variable on Y through X3 has a P-Values value of 0.032 <0.05, so this result shows that X1 indirectly has a significant effect on Y through X3. The indirect effect of the X2 variable on Y through X3 has a P-Values value of 0.028 <0.05, so this result shows that X2 indirectly has a significant effect on Y through X3.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Terbatasnya sumber daya manusia tidak terlepas dari kurangnya perencanaan strategik dalam mengelola keberlanjutan suatu organisasi dan kurangnya dalam membuat analisis SWOT (Widiastuti, Ika). Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi, keberadaan sumber daya manusia atau karyawan menjadi penentu keberhasilan organisasi. Menurut Handoko (2008) sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan organisasi. Penelitian ini dilakukan di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau, yang pada awal diresmikannya tahun 2005 merupakan lembaga yang bergerak dalam pengembangan dan pembinaan santri asal Kepulauan Riau yang berprestasi di bidang Tilawah dan Hafizh Al-Qur'an. Seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, aktifitas Qur'an Centre terus tumbuh dan berkembang. Kini pembinaan tidak hanya sebatas pendidikan No. formal saja, namun pada tahun 2010 telah dimulai pendidikan formal seperti Raudhathhul Athfal (RA), Sekolah Dasar (SD), dan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dan pada tahun 2011 dimulai jual pendidikan Madrasah Aliyah (MA), serta pada tahun 2013 di mulai Sekolah Tinggi Ilmu Al-Qur'an (STIQ) Kepri.

Melihat dari kepercayaan masyarakat tersebut terhadap Qur'an Centre yang semakin berkembang, maka hal ini juga menjadi pegangan bagi manajemen Qur'an Centre untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana output dari kinerja karyawan tersebut akan berdampak positif bagi Qur'an Centre itu sendiri dan meningkatkan kepercayaan masyarakat

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527
pada umumnya. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan keuntungan untuk jangka panjang terhadap organisasi, maka dari itu karyawan harus dapat mengelola dengan cara yang tepat. Windryanto (dalam Utomo, 2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/karyawan, dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama, adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008). Budaya organisasi (Wirawan, 2008) didefinisikan sebagai norma nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam mempengaruhi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya sistem sosial atau organisasi memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Menurut Wibowo (2012) Budaya adalah apa yang dilakukan orang dan apa arti tindakan mereka bagi mereka. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi atau norma yang telah berlaku, disepaakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang didalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh kuat terhadap organisasi salah satunya adalah pengarahan perilaku dan kinerja organisasi. (Kilmann dkk., (1988) dalam Sutrisno, 2011). Komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencangkup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Robbins; O'Reilly; Steers dan Porter; dalam Sopiah, 2008). Gibson (dalam Nelly, 2013) berpendapat bahwa komitmen adalah keterlibatan seorang karyawan yang menunjukkan adanya rasa pengidentifikasian dengan tujuan perusahaan, perasaan keterlibatan dalam perusahaan, dan rasa kesetiaan. Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif (Zurnali, 2010). Komitmen organisasi menurut Luthans (2006) adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527
dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat dibangkitkan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi kerja mutlak harus ada dalam diri seseorang untuk melaksanaan dan menggerakkan seseorang dalam bekerja di sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai kinerja yang maksimal Hasibuan dalam (Simanjuntak, 2020) selanjutnya Robbins menyatakan motivasi yang terdapat pada diri setiap orang sebagai pendorong dalam mewujudkan perilaku untuk mencapai apa yang diharapkan. Sebab motivasi merupakan kondisi dimana orang mau berupaya sekuat tenaga untuk organisasi dan kepentingan individu itu sendiri (Simanjuntak, 2020). Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin moreve berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Robbins dan Mary dalam Suwatno (2011:171) merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuantujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2011) motivasi kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan memperluas pergaulan, dan kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisai terhadap motivasi kerja; (2) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dipersiapkan sebelumnya dan didistribusikan kepada responden. Dimana dari angket yang kuesioner yang disebar sebanyak 38. Sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder, data primer penelitian berupa kuesioner dan data sekunder dari buku dan jurnal ilmiah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Qur'an Centre bidang pendidikan khusus yang berjumlah 38 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Menurut Arikunto (2006) menjelaskan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 38 responden. Analisis data dengan statistik parametrik dan non-parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

HASIL PENELITIAN

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variable	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Avrahge Varian Extracted (AVE)
X1	0,904	0,913	0,931	0,731
X2	0,870	0,874	0,906	0,659
X3	0,827	0,836	0,879	0,594
Y	0,871	0,888	0,907	0,664

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,931 > 0,600 maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,906 > 0,600 maka variabel X2 adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,879 > 0,600 maka variebel X3 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar 0,907 > 0,600 maka variabel Y adalah reliabel.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah vailid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variable	X1	X2	X3	Y
X1_1	0,757			
X1_2	0,949			
X1_3	0,722			
X1_4	0,927			
X1_5	0,895			
X2_1		0,822		
X2_2		0,841		
X2_3		0,841		
X2_4		0,759		
X2_5		0,793		
X3_1			0,715	
X3_2			0,769	
X3_3			0,776	
X3_4			0,865	
X3_5			0,718	
Y_1				0,718

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

Y_2				0,820
Y_3				0,915
Y_4				0,885
Y_5				0,717

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk variabel X1, X2, X3, dan Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 4 variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 4 variabel dinyatakan valid.

Validitas Diskriman

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variable	X1	X2	X3	Y
X1	0,855			
X2	0,736	0,812		
X3	0,817	0,818	0,770	
Y	0,834	0,832	0,862	0,815

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,736, korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,817, korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,834. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi < 0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X2 dengan X3 sebesar 0,818, korelasi variabel X2 dengan Y sebesar 0,832, seluruh variabel memiliki nilai korelasi < 0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari table diatas diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan Y sebesar 0,862 yang memiliki nilai korelasi < 0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

Kolinieritas

Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstrukapakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalahjika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknyatidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF<5,00 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

Tabel 4
Kolinieritas

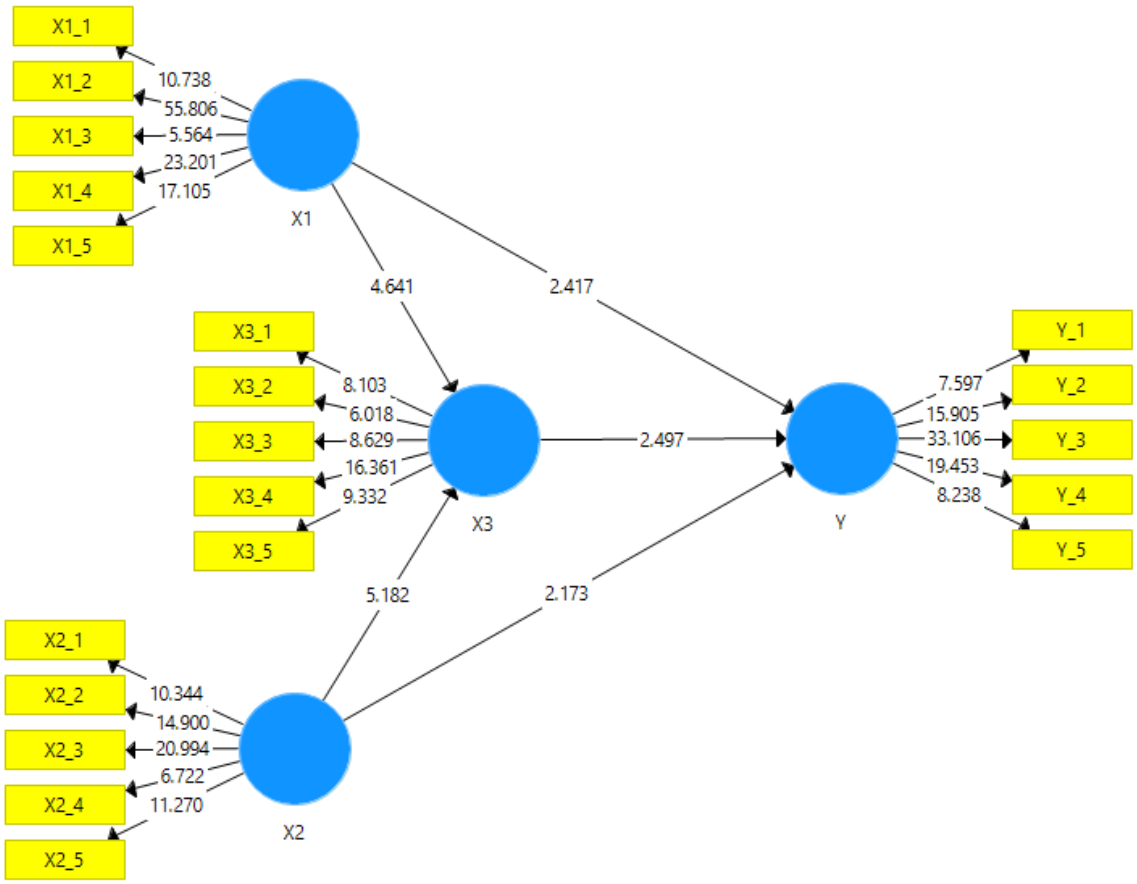
Variable	X1	X2	X3	Y
X1			2,184	3,138
X2			2,184	3,149
X3				4,331
Y				

Dari data diatas dapat jelaskan sebagai berikut :

1. VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah 3,138 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinearitas)
2. VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah 3,149 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinieritas)
3. VIF untuk korelasi X3 dengan Y adalah 4,331 < 5,00 (tidak terjadi masalah kolinieritas)

Dengan demikian dari deskripsi data diatas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.jika nilai koefisien jalur adalah negatif

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai prbabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 > X3	0,469	0,470	0,101	4,641	0,000
X1 > Y	0,324	0,335	0,134	2,417	0,016
X2 > X3	0,472	0,471	0,091	5,182	0,000
X2 > Y	0,316	0,307	0,146	2,173	0,030
X3 > Y	0,339	0,347	0,136	2,497	0,013

1. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X3 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,641 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X3. Pengaruh variabel X1 terhadap X3 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X3 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,417 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,016 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X3 mempunyai koefisien jalur sebesar 5,182 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X3. Pengaruh variabel X2 terhadap X3 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X3 adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,173 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,030 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
5. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 2,497 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,013 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika nilai korfisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsnug, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai korfisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsnug, maka variabel intervening tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

Tabel 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 > X3 > Y	0,159	0,162	0,074	2,157	0,032
X2 > X3 > Y	0,160	0,163	0,073	2,200	0,028

1. Bersadarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 2,157 < 2,417 (koefisien pengaruh langung X1 terhadap Y), dengan nilai probabilitas 0,032 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan secara tidak langsung X1 melalui X3 mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y, namun X3 sebagai variabel intervening tidak memediasi X1 terhadap Y.
2. Bersadarkan tabel ditas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 2,200 > 2,173 (koefisien pengaruh langung X2 terhadap Y), dengan nilai probabilitas 0,028 < 0,05. Dengan demikian hasil ini menunjukkan X3 sebagai variabel intervening dapat memediasi X2 terhadap Y dengan signifikan, maka X3 sebagai variabel intervening memediasi X1 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R Square)

Tujuan analisis R-Square adalah untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu model. Dengan kata lain, mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas pada sebuah model jalur. Nilai R-Square dikatakn signifikan jiak nilai probabilitas R-Square (P-Value) < 0,05 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Nilai R-Square sebesar 0,75 menunjukkan model Partial Lease Structure yang kuat, R-Square sebesar 0,50 75 menunjukkan model Partial Lease Structure yang sedang, dan nilai R-Square 0,25 75 menunjukkan model Partial Lease Structure yang lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X3	0,769	0,776	0,074	10,350	0,000
Y	0,826	0,845	0,031	26,301	0,000

1. Berdasarkan tabel diatas nilai R-Square X3 (untuk model pengruh X1 dan X2 terhadap X3) adalah sebesar 0,769, dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian nilai model adalah kuat, sehingga X1 dan X2 secara bersama-sama merupakan variabel yang cukup baik untuk menjelaskan X3 sebesar 76,9%.
2. Berdasarkan tabel diatas nilai R-Square Y (untuk model pengruh X1, X2 dan X3 terhadap Y) adalah sebesar 0,826, dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian nilai model adalah kuat, sehingga X1, X2 dan X3 secara bersama-sama merupakan variabel yang cukup baik untuk menjelaskan Y sebesar 82,6%.

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja juga dapat berperan sebagai variabel intervening dalam mempengaruhi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator motivasi kerja antara lain target kerja, tanggung jawab, komunikasi, persahabatan, dan pemimpin dapat meningkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Qur'an Centre dapat lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Kusjainah. 2004. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada Organisasi. KOMPAK, No. 12, Sptember-Desmber, hal. 77-94.

Rumengan, J., Khaddafi, M., Yanti, S., & Syarif, A. 2020. Metodologi Penelitian. Aceh: CV. Sefa Bumi Persada.

Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). A Primier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). America: SAGE Publication, Inc.

Handoko, Hani. 2000. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Nelly, T.F., 2013, Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kinerja pada Karyawan Kadin DKI Jakarta, EconoSains,11 (2), Agustus.

Rivai, Vethzal & Basri. 2005. Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2011). Organizational Behavior (14th ed). New Jersey: Pearson.

Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks,* Kelompok Gramedia, Jakarta.

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 2 No 2 hal 518- 527

Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan UntukMeningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. 2016. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Cetakan ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2008. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat. Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, 2(1), 40–47.

Sutrisno, Edy. 2011. Budaya Organisasi, Cetakan Kedua. Jakarta: Media Group.

Sopiah, 2008, Perilaku Organisasi, Yogyakarta, C.V ANDI OFFSET.

Suwatno dan Priansa, D. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Utomo, J., dan Suwardi, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), Analisis Manajemen, 5(1).

Zurnali, Cut. 2010. Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, And Customer Orientation: Knowledge Worker-Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan. Bandung: Unpad Press