

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI
(Studi Pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta)**

Irsyad Darmawan¹
Winarno²
Krisnandini WP³

Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN “Veteran”
Yogyakarta

Email: Irsyad.darmawan22@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: (1) The influence of organizational culture on the performance of AO Transport & Shuttle employees in Yogyakarta, (2) The influence of the work environment on the performance of AO Transport & Shuttle employees in Yogyakarta, (3) The influence of organizational culture on employee performance through work motivation AO Transport & Shuttle employees in Yogyakarta, (4) The influence of the work environment on employee performance through the work motivation of AO Transport & Shuttle employees in Yogyakarta. Sampling used in this study is saturated sampling (census), in which all members of the population are sampled. The number of employees at AO Transport & Shuttle in Yogyakarta is 37 people. This study uses a survey method that is research conducted using a questionnaire as a research tool. Data collection by interview and questionnaire was compiled with a Likert Scale and then calculated using the SPSS method. The results of this study are: (1) Organizational culture directly influences employee performance with a beta coefficient of 0.273 and a significance of 0.022; (2) The work environment has a direct effect on employee performance with a beta coefficient of 0.474 and a significance of 0.000; (3) Organizational culture has no indirect effect on employee performance mediated by work motivation with a total influence of 0.371, and t arithmetic of $0.5187 < 2.0345$ (t table) with a significance level of 0.05; (4) The work environment has no indirect effect on employee performance mediated by work motivation with a total influence of 0.595, and t count is $1.7824 < 2.0345$ (t table) with a significance level of 0.05.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan diuntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu untuk bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Seperti sumberdaya manusia yang

merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar dalam suatu perusahaan. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa

dampak pada kinerja yang tinggi (Handoko, 2000).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga indikator penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat indikator tersebut, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Hasibuan, 2005). karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Pada setiap perusahaan ada sebuah budaya organisasional tersendiri yang berbeda dengan perusahaan maupun organisasi lain. Budaya organisasional berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukan dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasional merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Robbins (2016) menyatakan budaya organisasional adalah mengacu kepada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakannya organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Saydam (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan

variabel penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Sesuatu yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya secara sederhana adalah motivasi kerja. Menurut Ivancevich (2001), motivasi adalah seperangkat nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu, tujuan- diarahkan.

AO Transport & Shuttle Yogyakarta melayani berbagai kebutuhan, seperti pada Pariwisata (Tur dan Travel, Studi Tur, Konferensi, Wisata Rohani, Corporate Event, Rental City Car dan Customized Bus). AO Transport & Shuttle Yogyakarta terkhusus melayani layanan Shuttle dengan beberapa inovasi produk yang dimiliki yaitu Residences Shuttle dan Mall to Mall dengan konsep point to point. AO Transport & Shuttle Yogyakarta telah berkolaborasi Badan Pengelola Transportasi Jabodetabek dalam Program Jabodetabek Residence Connexion (JR Connexion) yang melayani pemukiman khususnya di seputaran BODETABEK untuk sarana Transportasi Umum ke kota Jakarta dan sekitarnya.

Kurangnya inisiatif dalam diri para karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang ada dalam perusahaan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih menunggu komando dari atasan. Berdasarkan dari hasil pra survey, terdapat indikasi bahwa terjadi ketidak konsistenan kinerja karyawan di AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Berikut data yang diperoleh mengenai kategori kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan

| Juni 2019 | | Juli 2019 | | Agustus 2019 | |
|------------------|--------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Nilai kinerja | Jumlah Karyawan | Nilai Kinerja | Jumlah Karyawan | Nilai Kinerja | Jumlah Karyawan |
| K1 | 9 | K1 | 7 | K1 | 5 |
| K2 | 12 | K2 | 12 | K2 | 11 |
| K3 | 12 | K3 | 10 | K3 | 12 |
| K4 | 4 | K4 | 8 | K4 | 9 |

| | | | | | |
|-------|----|-------|----|-------|----|
| Total | 37 | Total | 37 | Total | 37 |
|-------|----|-------|----|-------|----|

Sumber: AO Transport & Shuttle Yogyakarta (2019)

Menurut hasil wawancara dengan person in charge sumberdaya manusia AO Transport & Shuttle Yogyakarta, penurunan kinerja pada beberapa bulan terakhir dikarenakan beberapa permasalahan diantaranya penyebabnya adalah tentang budaya organisasional dan lingkungan kerja. Peneliti melihat masalah-masalah yang sedang di hadapi oleh perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta adalah mengenai budaya organisasional perusahaan diantaranya dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya. Namun pada kenyataannya person in charge sumberdaya manusia AO Transport & Shuttle Yogyakarta menyampaikan bahwa di kalangan pegawai banyak yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada karena banyak karyawan yang datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Sehingga dapat disimpulkan apabila masih banyak karyawan yang masih mementingkan urusan pribadi daripada urusan perusahaan.

Setelah peneliti melakukan pra survey di perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta, lingkungan kerja yang ada pada perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta kurang mendukung untuk memenuhi target pencapaian kerja di karenakan kurang luasnya tempat kerja, kurangnya penerangan dan kurangnya sirkulasi udara yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Ini dikarenakan lokasi kantor utama AO Transport & Shuttle Yogyakarta dengan garasi bis dan shuttle berada dalam satu lokasi yang sama.

Hal ini tentunya tidak lepas dari motivasi kerja karyawan yang ada di perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Motivasi kerja karyawan yang terbentuk menjadi kurang baik sebagai contohnya para karyawan tidak memiliki rasa untuk mengembangkan kreatifitasnya

dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menyebabkan motivasi kerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan prestasinya menjadi kurang optimal. Maka dari itu, peneliti tertarik meneliti motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta yang dipengaruhi oleh budaya organisasional dan lingkungan kerja yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan AO Transport & Shuttle Yogyakarta.

Hipotesis

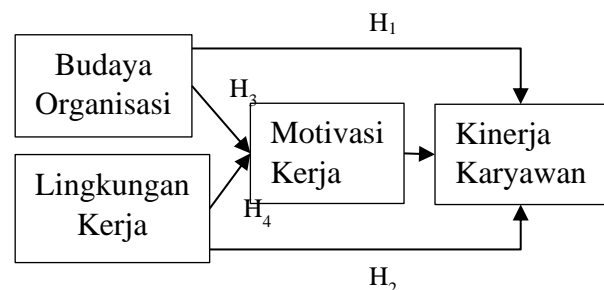
Hipotesis 1: Budaya Organisasional berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan AO Transport & Shuttle di Yogyakarta

Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan AO Transport & Shuttle di Yogyakarta

Hipotesis 3: Budaya Organisasional berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada perusahaan AO Transport & Shuttle di Yogyakarta

Hipotesis 4: Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada perusahaan AO Transport & Shuttle di Yogyakarta

Gambar 1. Kerangka konseptual



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016) metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan

sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Penelitian ini menggunakan analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Menurut Sugiyono (2016) Analisis jalur (Path Analysis) merupakan pengembangan statistik regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus analisis jalur. Analisis jalur

digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat.

HASIL PENELITIAN

Model analisis path 1 pada penelitian ini menguji variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Z = P3(X1) + P4(X2) \dots\dots\dots (1)$$

Hasil analisis path 1 tersebut disajikan pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil analisis path 1

| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Ket. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 0,831 | 0,322 | | 2.576 | 0,014 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | 0,369 | 0,134 | 0,404 | 2.752 | 0,009 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 0,420 | 0,125 | 0,494 | 3.362 | 0,002 | Signifikan |
| R ² | : 0.734 | | | | | |
| Adj. R ² | : 0.720 | | | | | |
| F _{hitung} | : 51.102 | | | | | |
| Dependent Variabel | : Motivasi kerja | | | | | |

Persamaan path yang di dapat dari hasil perhitungan tersebut adalah

$$Z = 0,404X1 + 0,494X2$$

Model analisis path tahap 2 pada penelitian ini menjelaskan pengaruh Budaya Organisasional (X1), Lingkungan

Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = P1(X1) + P2(X2) + P5(Z) \dots\dots\dots (2)$$

Hasil analisis path 2 tersebut disajikan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil analisis path 2

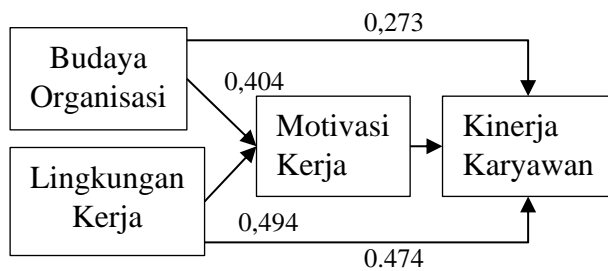
| Variabel | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig | Ket. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 0,409 | 0,254 | | 1.608 | 0.117 | Signifikan |
| Budaya Organisasi | 0,255 | 0,107 | 0,273 | 3.387 | 0.022 | Signifikan |
| Lingkungan Kerja | 0,412 | 0,104 | 0,474 | 3.978 | 0.000 | Signifikan |
| Motivasi Kerja | 0,251 | 0,119 | 0,245 | 2.101 | 0.043 | Signifikan |
| R ² | : 0.870 | | | | | |
| Adj. R ² | : 0.859 | | | | | |
| F _{hitung} | : 80.249 | | | | | |
| Dependent Variabel | : Kinerja Karyawan | | | | | |

Sehingga diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0,273X_1 + 0,474X_2 + 0,245Z$$

Hasil analisis model sebagai berikut:

Gambar 2. Model Analisis Jalur



Berdasarkan hasil dari koefisien jalur pada hipotesis penelitian, maka dapat digambarkan hubungan kausal antar variabel budaya organisasional (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total X1 ke Y melalui Z

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Pengaruh langsung | |
| $X_1 \rightarrow Y$ | |
| P_1 | = (0,273) |
| Pengaruh tidak langsung | |
| $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | |
| $P_3 \times P_5$ (0,404 x 0,245) | = (0,098) |
| Pengaruh total | |
| (0,273) + (0,098) | = (0,371) |

Kemudian untuk pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan Sobel test dengan rumus sebagai berikut :

$$S_{ab} \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$t = \frac{(0.404)(0.245)}{\sqrt{(0.245)^2(0.134)^2 + (0.404)^2(0.119)^2 + (0.134)^2(0.119)^2}}$$

$$t = \frac{0.1908023428}{0.518756733}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 0,5187 < t tabel (2,0345) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, Pengaruh Total X2 ke Y melalui Z

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Pengaruh langsung | |
| $X_2 \rightarrow Y$ | |
| P_2 | = (0,474) |
| Pengaruh tidak langsung | |
| $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ | |
| $P_4 \times P_5$ (0,494 x 0,245) | = (0,121) |
| Pengaruh total | |
| (0,474) + (0,121) | = (0,595) |

Pengujian signifikansi pengaruh tidak langsung (indirect effect) komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan statistik t (t hitung) dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

$$t = \frac{(0,494)(0,245)}{\sqrt{(0,245)^2(0,125)^2 + (0,494)^2(0,119)^2 + (0,125)^2(0,119)^2}}$$

$$t = \frac{0,12103}{0,0679334233}$$

$$t = 1,7824$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh nilai t hitung sebesar 1,7824 < t tabel (2,0345) berarti signifikan pada taraf signifikansi 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung budaya organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta, artinya kinerja karyawan dapat meningkat ketika budaya organisasional yang tercipta selama ini baik dalam inovasi dan pengambilan resiko, memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, serta kestabilan sudah mampu diterima oleh para karyawan sebagai nilai-nilai bersama organisasi yang membedakannya dengan organisasi yang lain.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa budaya organisasional terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Dari hal ini dapat diketahui apabila seseorang yang bekerja tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kehidupan hidup saja, namun faktor kecocokan dengan budaya organisasional pada tempat kerja juga mampu mempengaruhi karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016) budaya organisasional adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasional memperlihatkan bagaimana para pekerja dalam memandang karakteristik dari budaya itu sendiri dan mempresentasikan persepsi dari para anggota organisasi yang sama.

Hasil penelitian ini didukung penelitian dari Alinvia Ayu Sagita (2018) ini juga didukung sejumlah penelitian serupa, yaitu Rosyidi (2007), Dalimunthe (2009), Octaviana (2011), dan Hendriawan (2014). Penelitian tersebut dan penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya

organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keutamaan budaya organisasional merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Tika, 2006). Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta didukung.

2. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta artinya Lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam hal pewarnaan, kebersihan tempat kerja, pertukaran udara, penerangan, ruang gerak, keamanan, kesempatan karyawan menunjukkan kinerjanya, lingkungan yang menimbulkan rasa percaya diri, lingkungan yang mendukung ketika karyawan dihadapkan pada masalah, kebutuhan lingkungan akan kemampuan karyawan dan beban kerja yang diberikan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

Menurut Sedamayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan dari Ferry Moulana (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan juga didukung oleh penelitian dari Handayani (2011) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta didukung.

3. *Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta*

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Kemudian dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan menjadi variabel mediasi. Motivasi kerja belum dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan afiliasi atau perasaan akan dihormati. Sehingga budaya organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat melalui variabel motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh budaya organisasional terhadap kinerja karyawan yang ada pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Alinvia Ayu Sagita (2018) dengan pembahasan hasil analisis menjawab rumusan masalah pada penelitian tersebut. Hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa budaya organisasional karyawan termasuk cukup, motivasi

kerja yang dimiliki karyawan tinggi, dan kinerja karyawan yang ditunjukkan cukup sesuai dengan ketentuan perusahaan. Budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, motivasi kerja merupakan variabel intervening antara budaya organisasional terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasional secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja sehingga hipotesis ketiga tidak didukung.

4. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja pada AO Transport & Shuttle di Yogyakarta*

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Kemudian dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berperan menjadi variabel mediasi. Motivasi kerja belum dimiliki oleh setiap karyawan dalam hal kebutuhan akan kekuasaan dimana karyawan belum menikmati setiap pekerjaan yang diberikan dikarenakan pengaturan ruangan yang ada pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta belum cukup memadai. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat melalui variabel motivasi kerja. Artinya, motivasi kerja tidak mampu meningkatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ferry Moulana (2017) hasil pengujian motivasi kerja sebagai variabel

intervening dalam pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening dalam pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasional berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 didukung.
3. Budaya organisasional tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 3 tidak didukung.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada AO Transport & Shuttle Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 4 tidak didukung.

DAFTAR PUSTAKA

- _____ (2002). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Pertama.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- _____ (2018). *Aplikasi Analisis Multi-variate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Arianty, N. (2014). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 12 No 2*. "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan".
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- David, F. R. (2004). *Manajemen Strategi, Konsep, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro*. Jakarta: Prehalindo.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, H. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich, J. M. (2001). *Human Resources Management Edisi 8*. Boston: Mcgraw Hill.
- Jerome, P. J. (2001). *Mengevaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Lewa, S. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moulana, F. (2017). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 44 No1*. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Moderator Motivasi Kerja". Hal 6
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, N. P. (2014). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 8 No 2*. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

- Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Robbins and Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S. (2016). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagita, A. A. (2018). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1*. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Moderator Motivasi Kerja". Hal 7.
- Saydam, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Schein, E. H. (2013). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Setiawan, H. (2008). *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Stoner, J. A. (1996). *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana