

## PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN AFEKTIF KARYAWAN DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BANTUL

Briyan Desta Nugraha Jati<sup>1)</sup>, Prayekti<sup>2)</sup>, Eko Yulianto<sup>3)</sup>

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta<sup>1,2,3)</sup>  
e-mail: briy008057.mhs@ustjogja.ac.id<sup>1)</sup>, yekti@ustjogja.ac.id<sup>2)</sup>, eko.yulianto@ustjogja.ac.id<sup>3)</sup>

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh motivasi intrinsik, pengaruh lingkungan kerja, dan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen afektif karyawan Dinas Komunikasi dan Informasi Kabupaten Bantul. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul yang berjumlah 80 orang. Metode pengambilan sampel yaitu dengan metode sampel jenuh. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan  $R^2$ , uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) motivasi intrinsik berpengaruh positif secara signifikan terhadap komitmen afektif. 2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. 3) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.*

**Kata Kunci:** Motivasi Intrinsik; Lingkungan Kerja; Budaya Organisasi; Komitmen Afektif

### **Abstract**

*This study aims to determine: The influence of intrinsic motivation, the influence of the work environment, and the influence of organizational culture on the affective commitment of employees of the Bantul Regency Communication and Information Service. This type of research is quantitative research. The population in this study were all employees of the Bantul Regency Communication and Information Service totaling 80 people. The sampling method was the saturated sample method. Data quality test analysis used validity and reliability tests. Data analysis techniques used the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing used the  $R^2$ , T test and F test. The results of the study indicate that: 1) intrinsic motivation has a significant positive effect on affective commitment. 2) the work environment has a positive and significant effect on affective commitment. 3) organizational culture has a positive and significant effect on affective commitment.*

**Keywords:** Intrinsic Motivation; Work Environment; Organizational Culture; Affective Commitment

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap organisasi diwajibkan untuk meningkatkan kinerjanya secara efektif dan efisien guna menghadapi perubahan ekonomi yang dinamis dan persaingan yang ketat. Selain itu, organisasi juga memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul, yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Setiap perusahaan atau instansi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, baik itu tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Salah satu strategi yang dapat digunakan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah dengan pemanfaatan sumber daya manusianya (Ena & Djami, 2021). Sumber daya manusia juga perlu dikembangkan dan ditingkatkan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan hidup manusia (Kadir, 2018) oleh karena itu perusahaan

harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan yang memungkinkan tercapainya tujuan organisasi.

Perusahaan akan terus maju dan berkembang bukan hanya sistem keuangan yang ada terlihat lebih baik dan bagus, akan tetapi seorang karyawan yang mempunyai rasa komitmen afektif yang tinggi. Menurut Harianto, (2016) komitmen afektif karyawan adalah tingkat keterikatan secara psikologis dengan organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Komitmen afektif merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya komitmen afektif, karyawan kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu perusahaan (Emiyanti dkk, 2020). Kurangnya komitmen afektif akan berpengaruh juga terhadap efisiensi kerja dan efektifitas pekerjaan. Seorang karyawan akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya melalui sebuah dorongan yang kuat sehingga dorongan inilah yang dinamakan motivasi. Motivasi yang berasal dari diri sendiri inilah yang dinamakan motivasi intrinsik (Alan Budi Kusuma, 2022). Motivasi intrinsik merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu, berupa kesadaran akan pentingnya manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. (Aswara & Kurniawan, 2023)

Faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen afektif yaitu lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Kurniawan & Pratiwi, 2022). Lingkungan kerja merupakan keberadaan kelengkapan fisik, fasilitas kerja, dan suasana ditempat kerja yang dapat menunjang praktik kerja (Hoar et al., 2021). Tidak hanya motivasi intrinsik dan lingkungan kerja yang perlu diperhatikan, namun budaya organisasi menjadi hal yang harus di perhatikan. Menurut Sudaryati & Heriningsih, (2020) budaya organisasi adalah suatu kesepakatan atau kepercayaan yang dipegang teguh untuk menjadi landasan oleh anggota organisasi dalam mengembangkan dan menjalankan kegiatan dari organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. Motivasi intrinsik seperti komunikasi yang baik dengan atasan, pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang nyaman, serta budaya organisasi yang mendukung, semuanya berkontribusi pada keterlibatan emosional karyawan..

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Motivasi adalah faktor internal dalam diri manusia yang memberikan energi, menggerakkan, dan mendorong menuju tindakan atau tingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu (Rois, 2019) Motivasi memiliki makna yang identik dengan motif, yaitu dorongan atau rangsangan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi intinsik merupakan faktor yang mendorong seseorang dalam pekerjaan yang bersumber dalam diri individu mengenai pentingnya manfaat atau makna dari pekerjaan yang dilakukan. Dengan kata lain motivasi intrinsik adalah dorongan dalam diri individu untuk mencapai tujuan (Sufi & Suharti, 2021). Motivasi intrinsik dapat aktif tanpa memerlukan dorongan dari luar, karena individu secara alami memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu.oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat disebut sebagai jenis motivasi dimana aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan internal dan ini terikat erat dengan aktivitas belajar Motivasi intrinsik cenderung tumbuh dan berkembang lebih baik dalam situasi yang ditandai dengan rasa

Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang terdapat disekitar seorang pekerja dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi motivasinya dalam menjalankan tugas dan bertanggung jawab yang diberikan, termasuk aspek-aspek kebersihan dan kerapian (Mardikaningsih & Sinambela, 2022). Arjun dkk, (2022) mendefinisikan lingkungan juga dapat didefinisikan sebagai entitas di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi performa organisasi. Lingkungan ini dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum merujuk pada semua faktor di luar organisasi yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi organisasi, termasuk kondisi sosial dan teknologi. Sementara itu, lingkungan khusus ialah bagian lingkungan yang memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi.

Budaya tidak hanya berlaku pada unsur kebudayaan dan tradisi seperti yang ditemukan di Indonesia yang memiliki keragaman budaya yang kaya. Faktanya setiap organisasi memiliki budaya yang merupakan karakteristik khas dari organisasi mereka sendiri. Budaya dalam organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, yang dipelajari, diterapkan dan dikembangkan sebagai kerangka kerja bersama yang menjadi referensi bagi perusahaan dalam meraih tujuan (Cahyaningrum & Prayekti, 2022). Budaya dalam organisasi mencerminkan nilai-nilai pokok yang mengidentifikasi karakteristik organisasi tersebut. Budaya organisasi berkembang dan terbentuk saat organisasi menyesuaikan diri dengan permasalahan yang dihadapinya (Jahroni, Darmawan D, Mardikaningsih R, 2021).

Budaya organisasi (organizational culture) adalah bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan organisasi karena setiap organisasi memiliki keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi atau kelompok (Saraswati, 2017). Bila diamati dengan seksama, dalam kehidupan suatu organisasi yang dinyatakan secara resmi terdapat dinamika yang mencerminkan pandangan sikap dan perilaku yang mengikuti aturan yang sama seperti visi misi, kesepakatan dan aturan aturan serta kepentingan bersama.

Komitmen afektif merupakan komitmen yang sangat penting karena merupakan inti dari komitmen organisasi. Komitmen afektif lebih menggambarkan dedikasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komitmen afektif dapat diartikan sebagai rasa memiliki dan indentifikasi dengan organisasi yang dapat meningkatkan partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi, dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap bekerja dalam organisasi (Wijayanti dkk, 2023). Aviari & Syahrin, (2023) mendefinisikan komitmen afektif, yang melibatkan ketrtarikan emosional dan sikap positif terhadap organisasi atau perusahaan dan komitmen afektif adalah sebagai bentuk komitmen yang paling berpengaruh, penting, dan berperan sebagai dasar historis dan teoretis dalam teori komitmen organisasi. Komitmen afektif juga menggambarkan perasaan yang mendalam yang di, miliki oleh karyawan terhadap organisasi, yang memotivasi mereka untuk terlibat sepenuhnya dalam aktivitas organisasi. Komitmen ini muncul ketika organisasi berhasil membangun keyakinan yang kuat pada karyawan untuk mengikuti segala nilai-nilai perusahaan dan mengutamakan tujuan organisasi sebagai prioritas utama (Ramdani dkk, 2021)

#### Hipotesis

1. Penelitian yang di lakukan oleh Amanda & Muafi, (2023) menjelaskan perubahan komitmen afektif di pengaruhi oleh nilai motivasi intrinsik yang menjadi salah satu tolak ukur motivasi yang terpelihara dengan baik adalah terwujudnya sebuah komitmen  
H1 : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Pratiwi, (2022) temuan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi komitmen afektif organisasional secara langsung maupun tidak

langsung melalui kepuasan kerja. Peningkatan lingkungan kerja sangat penting, karena dapat meningkatkan komitmen afektif organisasional para karyawan.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dkk, (2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan ide inovatif guna untuk meningkatkan hasil pekerjaannya. Terlibatnya karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi akan menghasilkan keputusan yang optimal, rasional dan ideal sehingga memelihara loyalitas mereka dan meningkatkan komitmen organisasinya

H3: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Itzhak & Ilse, (2022) menghasilkan bahwa motivasi intrinsik dan budaya organisasi melalui penggunaan kontrol informal berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Dalam konteks ini, individu selalu berupaya untuk menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dalam lingkungan sekitarnya.

H4 : Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner setiap responden di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. Data kuantitatif dalam penelitian ini berasal dari pengamatan variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan komitmen afektif. Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul, yang berjumlah 80 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Analisis kualitas data dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 26 dengan instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas..

Tempat pengambilan data penelitian ini di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta (Komplek Parasamya, Jl. Rw Monginsidi No.1 Bantul, Kode pos 55711, Telp/Fax : 0274-367509, E mail: [diskominfo@bantulkab.go.id](mailto:diskominfo@bantulkab.go.id)).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian penyebaran kuesioner yang dilakukan jumlah sampel yang diperoleh dari penelitian melalui penyebaran kuesioner sebesar 80 responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel. 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Intrinsik	M1	0.814	0.1852	<b>Valid</b>
	M2	0.780		
	M3	0.756		
	M4	0.776		
	M5	0.783		
	M6	0.754		
	M7	0.791		
	M8	0.746		
Lingkungan Kerja	L1	0.772	0.1852	<b>Valid</b>

	L2	0.775		
	L3	0.758		
	L4	0.760		
	L5	0.799		
	L6	0.839		
	L7	0.749		
	L8	0.661		
Budaya Organisasi	B1	0.773	0.1852	Valid
	B2	0.885		
	B3	0.846		
	B4	0.697		
	B5	0.882		
	B6	0.841		
	B7	0.836		
Komitmen Afektif Karyawan	K1	0.586	0.1852	Valid
	K2	0.783		
	K3	0.878		
	K4	0.802		
	K5	0.779		
	K6	0.838		
	K7	0.861		

Sumber : Data Primer 2024, diolah

Hasil uji validitas data yang dilakukan seperti yang telah dijelaskan di atas diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki  $r$  hitung yang lebih besar dari  $r$  tabel ( $df=80-2$ ,  $df=78$ ) yaitu 0,1852. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

**Tabel. 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi Intrinsik	0.904	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.898	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi	0.921	0.60	Reliabel
Komitmen Afektif Karyawan	0.907	0.60	Reliabel

Sumber: Data Primer 2024, diolah

Uji reliabilitas yang dilakukan seperti yang telah disajikan diatas diketahui semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dari hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha Based on Standardized Items  $> 0,60$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel. 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficient <sup>a</sup>		
Model		
		t Sig.
1	(Constant)	
	Motivasi Intrinsik	3,017 ,003
	Lingkungan Kerja	2,260 ,027
	Budaya Organisasi	3,302 ,001

a. Dependent Variable: Komitmen Afektif Karyawan

*Sumber: Data Primer 2024, diolah*

Berdasarkan hasil dari tabel 3 dapat disimpulkan :

- Motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 3.017. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 1.66462 dengan sig. 0.003 < 0.05. Oleh karena itu hipotesis 1 yang menyatakan Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan diterima.
- Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 2,260. berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 1.66462 dengan sig. 0.027 < 0.05. Oleh karena itu hipotesis 2 yang menyatakan keterlibatan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan diterima.
- Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t sebesar 3.302 berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu 1.66462 dengan sig. 0.001 < 0.05. Oleh karena itu hipotesis 3 yang menyatakan Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan diterima.

**Pengujian Hipotesis**

**Tabel. 4. Hasil Uji F**

ANOVA					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	881,474	3	293,825	26.709 ,000 <sup>b</sup>
	Residual	836,076	76	11,001	
	Total	1717,550	79		

*Sumber: Data Primer 2024, diolah*

Dari tabel 4 diatas diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0.00 < 0.05, sehingga dari uji F tersebut dapat menggambarkan bahwa motivasi intrinsik, lingkungan kerja , dan budaya organisasi terhadap komitmen afektif karyawan berpengaruh secara simultan.

**Tabel. 5. Hasil Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,716 <sup>a</sup>	,513	,494	3,317

*Sumber: Data Primer 2024, diolah*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.494 atau 49,4%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independent

mempengaruhi variabel dependen sebesar 49,4%, sisanya dipengaruhi variabel lain sebesar 50,6% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. Sehingga H1 yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan, diterima.

Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t pada tabel 1 yang menyatakan bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki sig. Oleh karena itu, jika motivasi intrinsik yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul tinggi maka akan memberikan dampak pada komitmen afektif karyawan itu sendiri.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Emiyanti dkk., 2020) Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap komitmen afektif karyawan. Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Jika seorang karyawan telah terpenuhi motivasinya, maka rasa memiliki karyawan terhadap organisasinya akan semakin tinggi. Selain itu, keinginan untuk tetap bergabung menjadi anggota organisasi menjadi semakin kuat. Semakin tinggi motivasi yang didapatkan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen afektif kepada organisasi.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. Sehingga H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan, maka diterima.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 1 yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki sig. Oleh karena itu jika lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul ditingkatkan maka akan mempengaruhi terhadap komitmen afektif karyawan itu sendiri dan menyebabkan para karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka.

Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Saleh dkk, 2019). Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif merujuk pada tingkat keinginan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi karena mereka merasa terikat secara emosional dan memiliki perasaan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memperhatikan kebutuhan serta kepuasan karyawan dapat membantu meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Hal ini pada gilirannya dapat menghasilkan karyawan yang lebih produktif, berdedikasi, dan setia terhadap organisasi.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul. Sehingga H3 yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan, diterima.

Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t pada tabel 1 yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki sig. Oleh karena itu jika Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul terus memberikan budaya organisasi yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pada komitmen afektif karyawan itu sendiri.

Hal ini juga diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh (Cahyaningrum & Prayekti, 2022). Dari hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen afektif karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen afektif karyawan. Budaya organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang dianut dan dihayati oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif, inklusif, mendukung, dan memberikan nilai tambah bagi karyawan dapat memperkuat komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Komitmen afektif yang kuat pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja, retensi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Afektif Karyawan**

Motivasi Intrinsik memiliki sig. Oleh karena itu jika Motivasi intrinsik yang ada di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul tinggi maka akan memberikan dampak pada komitmen afektif karyawan itu sendiri.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki sig. Oleh karena itu jika lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul ditingkatkan maka akan mempengaruhi terhadap komitmen afektif karyawan itu sendiri dan menyebabkan para karyawan merasa nyaman di tempat kerja mereka.

Pada variabel Budaya Organisasi memiliki sig. Oleh karena itu jika Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul terus memberikan budaya organisasi yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pada komitmen afektif karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif, signifikan dan simultan terhadap komitmen afektif karyawan.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul, dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif karyawan.
4. Variabel motivasi intrinsik, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap komitmen afektif karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam motivasi intrinsik, lingkungan kerja yang kondusif, serta budaya organisasi yang kuat dapat secara bersama-sama memperkuat komitmen afektif karyawan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bantul..

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut, untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang memperhatikan komitmen afektif karyawan, dari penulis merekomendasikan menambahkan variabel yang berbeda yang didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alan Budi Kusuma, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kspps Bmt Al-Fath Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 2(2), 27–38. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v2i2.130>
- Amanda, N., & Muafi, M. (2023). The Effect of Intrinsic Motivation and Financial Compensation on Affective Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction CV. Mulya Sukanta Makmur. *Journal of Social Science*, 4(4), 995–1011. <https://doi.org/10.46799/jss.v4i4.599>
- Arjun, I. K., Pradana, G. Y. K., & Suarmana, I. W. R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, 1(12), 3656–3673. <https://doi.org/10.22334/paris.v1i12.268>
- Aswara, A. D., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gunungkidul. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5, 348–356. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1497>
- Aviari, A., & Syahrian. (2023). Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Afektif PT. XYZ. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 3(1), 83–94.
- Cahyaningrum, E. I., & Prayekti, P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi pada Karyawan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Sleman. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 1107–1121. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.843>
- Emiyanti, L., Rochaida, E., & Tricahyadinata, I. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dan Kinerja Pegawai. *The Manager Review*, 15–24.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2021). Peranan Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Minat Personel Bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Hariato, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Afektif dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediator di Hotel X. *Kinerja*, 20(2), 95–104.
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Itzhak, D. S. K., & Ilse, M. B. (2022). Influência da motivação intrínseca e da cultura organizacional no comprometimento afetivo em empresas familiares: controles formais e informais como mediadores. *Innovar*, 32(84), 97–110. <https://doi.org/10.15446/innovar>
- Jahroni, Darmawan D, Mardikaningsih R, & S. E. A. (2021). Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1389–1397.
- Kadir, A. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Finance Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2), 151–159. <https://doi.org/10.35972/jieb.v4i2.210>
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, S. (2022). Komitmen Afektif: Peran Motivasi Intrinsik, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kepuasan Kerja pada Dinas Kukm & Perindustrian Bantul. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(4), 961–977.

- <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i4.765>
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98–101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Ramdani, N. A., Winerungan, R. R., & Pandowo, A. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Komitmen Afektif Terhadap Niat Untuk Keluar. *Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2), 124–135.
- Rois, N. (2019). Konsep Motivasi, Perilaku, dan Pengalaman Puncak Spiritual Manusia dalam Psikologi Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Universitas Wahid Hasyim*, 7(2), 184–198.
- Saleh, F., Mashita, J., & Anggresta, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 6(1), 32. <https://doi.org/10.30998/jabe.v6i1.5166>
- Saraswati, N. P. A. S. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian Dan Penerapan Ipteks*, 6(2).
- Sudaryati, D., & Heriningsih, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Sistem Informasi Desa terhadap Kinerja Pemerintah Desa. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 33–47. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2913>
- Sufi, R. A., & Suharti, L. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Pengetahuan TIK terhadap Kesiapan Digitalisasi UMKM dengan Faktor Demografi sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada UMKM Kuliner di Salatiga). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 107–120. <https://doi.org/10.14710/jab.v10i2.39311>
- Wijayanti, N. K., Prayekti, & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh keadilan distributif budaya organisasi kepuasan kerja terhadap komitmen afektif pada pegawai bkad kabupaten kulon progo. *JEB*, 17(1), 1–13.