



**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI INTERVENING DALAM PENGARUH ANTARA
BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**

Oleh

Rateh Andan Sari¹, Adi Lukman Hakim*², Jennifer Farihatul Bait³

^{1,2,3} **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Lamongan**

e-mail: ¹raltehalndalnsalri400@gmail.com, *²adilukmanhakim123@gmail.com,
³jenniferfalbbal@gmail.com

Abstrak

Persaingan antar perusahaan di era ini semakin tajam, sumber daya manusia dituntut untuk terus berkembang sehingga memaksimalkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai intervening pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat di Lamongan. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif deskriptif, dengan menggunakan teknik sampel total sampling sebanyak 57 responden. Teknik analisis yang digunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Implikasi penelitian ini telah membuktikan bahwa teori *Goal Setting Theory* mampu mendasari variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang ada serta memberikan pelatihan agar pegawai lebih paham akan tugasnya

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semua organisasi berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan atau mencapai suatu tujuan, diperlukan beberapa sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Menurut Jumadil et al., [1] Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun baik itu instansi maupun perusahaan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 menyatakan bahwa kemampuan atau

performa sumber daya manusia yang bekerja sebagai pegawai pemerintahan di Indonesia dinilai cukup rendah.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam kelancaran organisasi, maka organisasi harus senantiasa fokus pada tenaga kerja secara keseluruhan untuk memastikan kinerja karyawan meningkat dan selaras dengan tujuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja organisasi perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia, menyusun strategi terkait tujuan yang ditetapkan, dan



.....
melaksanakannya secara terus-menerus [2]. Hal ini membuat perhatian manajemen berfokus pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai [3].

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu [4]. Kinerja pegawai setiap orang berbeda-beda karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya Robbins [5] mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi [4]. Oleh karena itu pentingnya sebuah organisasi dalam memperhatikan karyawan saat bekerja berdasarkan faktor yang dijelaskan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) merupakan salah satu dinas pemerintahan yang berlokasi di Kabupaten Lamongan. Dinas ini berkedudukan sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang merupakan unsur pelaksana pemberdayaan masyarakat dan desa, dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Dinas PMD Lamongan mempunyai tugas merumuskan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Kinerja dinas PMD Kabupaten Lamongan mengalami penurunan di tahun 2023 bila dibandingkan dengan tahun 2022.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi (4). Budaya organisasi adalah suatu sistem norma (keyakinan), nilai, asumsi, dan standard yang telah lama dianut dan disepakati serta diikuti

oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah [5]. Budaya organisasi (*corporate culture*) diartikan sebagai nilai-nilai dan simbol-simbol yang harus dipahami dan diikuti oleh organisasi-organisasi agar tercipta keadaan di mana para anggota organisasi merasa seperti sebuah keluarga dan berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan kekuatan individu yang membantu mencapai kinerja organisasi [6].

Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi seringkali tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan sehingga menciptakannya budaya yang lemah dan karyawan tidak merasa ada keterikatan dengan tempat mereka bekerja [7]. Budaya organisasi perlu dilihat dari segi sikap, kualitas, dan standar yang menjadi representasi kerja dan perilaku dalam suatu organisasi [8]. Aturan-aturan ini menciptakan individualitas untuk organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat membentuk karakter karyawan mengenai pekerjaan, perilaku, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga budaya organisasi yang di anut oleh suatu instansi memainkan peran penting dalam kinerjanya.

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai [4]. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi segala peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah [9]. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk memastikan seluruh pegawai suatu instansi meningkatkan kinerjanya serta bersedia mengikuti dan menaati segala peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh instansi. Disiplin yang baik terlihat dari kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman yang ada. Meminta pertanggung jawaban pegawai atas tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menumbuhkan gairah dan antusiasme terhadap pekerjaan dan membantu organisasi mencapai



tujuannya. Akan tetapi disiplin kerja yang terjadi di Dinas PMD tidak berjalan dengan baik. Ketidaksiplinan pada pegawai dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan molor dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak tercapainya tujuan instansi.

Penelitian ini juga didasarkan oleh penelitian terdahulu yang berbeda-beda hasilnya, dimana akan lebih menarik untuk diteliti kembali dan sebagai bahan pendukung penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian Prasetyo, Ali, dan Ende [10] menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian Putra & Fernos [11] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Lebih lanjut hasil penelitian dari Abni & Hamdani [12] menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Marlius & Sari [13] yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya nilai-nilai, sikap, dan perilaku organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Muna & Isnowati [14] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Kirani [15] menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan beberapa hal yang mendasari yaitu yang pertama, perbedaan tempat penelitian yang dilakukan di instansi atau perusahaan tentunya memiliki permasalahan yang berbeda dan hasil akhir yang di dapatkan juga akan berbeda. Kedua, perbedaan indikator yang digunakan dalam penelitian apabila indikator berbeda maka hasil dari indikator juga akan berbeda. Ketiga, perbedaan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif juga akan berpengaruh terhadap hasil akhir penelitian.

Berdasarkan penjelasan penelitian-penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidak konsistenan yang merujuk pada hasil penelitian yang berbeda atau bertentangan mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak peneliti yang menggabungkan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi menjadi satu. Namun pada penelitian ini peneliti ingin menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan didukung *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968, teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Menetapkan tujuan memerlukan komitmen, dalam hal ini komitmen terhadap tujuan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung [16].

LANDASAN TEORI

Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah menarik minat terhadap berbagai masalah dan tantangan organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu mempunyai banyak tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Ada keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang. *Goal setting theory* berasumsi bahwa sebagian besar perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang dipilih secara sadar [17].



Teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Menetapkan tujuan memerlukan komitmen. Komitmen terhadap tujuan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika tujuan pribadi tinggi dan komitmen yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen yang rendah. Namun, ketika tujuan individu rendah, komitmen yang tinggi membatasi kinerja. Ginting dan Ariani menyatakan dalam Matana [18] komitmen terhadap tujuan berdampak pada proses penepatan tujuan pada proses penetapan tujuan yang akan berkurang bila ada konflik pada tujuan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan ketentuan, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika [19]. Pengertian kinerja menurut [4] adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penelitian yang disampaikan para ahli, kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Budaya Organisasi

Menurut [20] budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan keyakinan yang di anut oleh organisasi secara keseluruhan. Sulaksono [21] menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan perilakunya di dalam organisasi. Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah gaya dan cara hidup di organisasi

dengan suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dipahami dan di anut oleh seluruh pemangku kepentingan dalam suatu organisasi untuk mengukur serta memandu perilaku organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah pengorganisasian diri karyawan, dan penerapannya secara teratur tidak hanya meningkatkan keseriusan tim yang bekerja dalam organisasi, tetapi juga memperkuat tindakan disipliner dengan menuntut standar tertentu [22]. Menurut Pebrianti & Jontro [23] disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan dan norma ketenagakerjaan yang berlaku di perusahaan. Adanya aturan dan norma disiplin kerja membuat manajer dapat menjalin komunikasi dengan karyawannya dengan tujuan agar mereka mengubah perilakunya sesuai aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja diterapkan untuk membentuk pola perilaku pada diri seseorang dan untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam bekerja, ketidakmampuan dan keterlambatan dalam bekerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sikap dan perilaku individu berupa kesetiaan terhadap organisasi dan pencapaian visi, misi, nilai-nilai, dan tujuan organisasi [24]. Komitmen organisasi sumber daya manusia dalam suatu organisasi mengarah pada kesediannya untuk mengedepankan nilai-nilai dan tujuan organisasi [25]. Berdasarkan pengertian yang diberikan para ahli maka peneliti menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap dan integritas kepribadian karyawan atau kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan dimaksudkan untuk dipertahankan dalam organisasi tersebut.

Maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



- H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H3 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H4 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H5 : Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H6 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
- H7 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (26), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian (data konkrit) yang berlandaskan filosofi positivism dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Analisis data merupakan analisis kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Metode analisis deskriptif adalah metode yang menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mengilustrasikan data

yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan yang bersifat umum [26].

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dan kuesioner untuk mengumpulkan data dan mengukur pendapat pegawai. Kuesioner disebarkan secara langsung dalam rentang waktu tanggal 19 Februari – 04 Maret 2024. Kuesioner merupakan instrument yang digunakan untuk mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk mengetahui persepsi atau pendapatnya terhadap suatu hal. Tanggapan responden diukur menggunakan skala likert dengan rentang jawaban 1 sampai dengan 5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju, Sangat Setuju).

Populasi pada penelitian ini adalah 57 pegawai yang terdiri dari seluruh pegawai. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah 57 pegawai, artinya penelitian ini melibatkan seluruh populasi sehingga sampelnya sesuai dengan populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling*. Menurut Sugiyono [26] *total sampling* merupakan suatu metode pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel [26].

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokolerasi), uji koefisien determinasi (uji R^2), uji F, uji t, dan uji jalur. Penelitian ini diukur dengan menggunakan program spss versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari pada r-tabel dan ketika signifikansi kurang dari 0,05. r-tabel untuk 57 responden adalah $DF-2 = 57-2 = 55$ adalah sebesar 0.2609. Pada indikator



budaya organisasi memiliki nilai r -hitung mulai dari 0,802 – 0,896. Pada indikator disiplin kerja memiliki r -hitung mulai dari 0,746 – 0,840. Pada indikator komitmen organisasi memiliki r -hitung mulai dari 0,801 – 0,916. Pada indikator kinerja karyawan memiliki r -hitung mulai dari 0,553 – 0,823 yang artinya semua nilai r -hitung indikator variabel budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan lebih besar dari r -tabel 0.2609 sehingga dapat dikatakan semua indikator valid.

Uji reliabilitas dapat dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Koefisien keandalan reliabilitas instrument penelitian melebihi nilai standard reliabilitas instrument ($>0,60$). Hasil perhitungan reliabilitas pada penelitian ini menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel budaya organisasi sebesar 0.969, variabel disiplin kerja sebesar 0.921, variabel komitmen organisasi sebesar 0.924, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.919. Dapat diasumsikan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini *reliable* karena mempunyai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal [27]. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data yang normal. Kenormalan data dapat diuji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil perhitungan uji normalitas pada penelitian ini sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent) [28]. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari tolerance value dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0.10 dan VIF < 10.00 maka dinyatakan bebas

multikolinearitas. Pada variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,577 dan nilai VIF 1,732. Pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* 0,511 dan nilai VIF 1,958. Pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,537 dan nilai VIF 1,862. Hal ini berarti variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yang berarti semua variabel dapat digunakan.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya [28]. Heteroskedastisitas model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dari tingkat signifikan dapat digunakan uji Glejser. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0.937. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0.966 dan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi sebesar 0.443 lebih besar dari 0.050 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara kesalahan gangguan periode sekarang dengan periode sebelumnya dalam model regresi linier. Uji Autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin-Waston. Apabila nilai Durbin-Waston lebih besar dari batas atas (du) dan kurang dari $4-du$ (batas bawah), maka menunjukkan tidak ada autokorelasi. Hasil perhitungan uji autokorelasi pada penelitian ini memiliki nilai Durbin-Waston sebesar 1.821, perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 57 (n), dan jumlah variabel independen 3 ($k=3$), maka di tabel Durbin-Waston akan didapatkan nilai du sebesar 1,6845. Karena nilai DW 1.821 lebih besar dari batas atas (du) 1,6845 dan kurang



dari 4 - 1,6845 (2,3155), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (28). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang semakin mendekati satu menunjukkan pengaruh variabel penduga terhadap variabel bergantung yang semakin kuat. Sebaliknya, semakin mendekati nol menunjukkan pengaruh semakin lemah. Hasil perhitungan uji determinasi pada penelitian ini persamaan 1 memiliki nilai R Square 0.463 atau 46,3%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variable komitmen organisasi secara gabungan, sedangkan sisanya 53,7% dipengaruhi oleh faktor variable lain di luar penelitian ini atau nilai *error*. Persamaan 2 memiliki nilai R Square 0.901 atau 90,1%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap variable kinerja karyawan secara gabungan, sedangkan 9,9% dipengaruhi oleh faktor variable lain di luar penelitian ini atau nilai *error*.

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen [28]. Perhitungan uji F pada penelitian ini persamaan 1 memiliki nilai rumus $F\text{-Tabel} = (n-k) = (57-2) = F\text{-Tabel } 55 = 3.16$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil uji F adalah 23,276 yang artinya F hitung lebih besar daripada nilai F table ($23.276 > 3.16$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak hipotesis diterima yang artinya variabel budaya organisasi dan disiplin kerja jika di uji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi. Persamaan 2 memiliki nilai Nilai F tabel di peroleh sebesar 2.78 dengan rumus $F\text{-Tabel} = (n-k) = (57-3) = F\text{-Tabel } 54 = 2.78$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil nilai F hitung sebesar 160,037 yang artinya lebih besar

daripada nilai F tabel ($160.037 > 2.78$), dengan demikian H_0 ditolak Hipotesis diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2) dan komitmen organisasi (Z) jika di uji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji parsial (*t test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen [28]. Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Persamaan 1 hasil uji t dapat diperoleh t tabel sebesar 2.00488 dengan perhitungan $t\text{-Tabel} (n-k-1) = (57-2-1) = t\text{-Tabel } 54 = 2.00488$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Berdasarkan tabel uji t di atas pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi sebesar $0.021 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2.386 > t$ tabel 2.00488, dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen organisasi. Pengaruh disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi sebesar $0.001 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3.671 > t$ tabel 2.00488, dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 2 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel komitmen organisasi. Persamaan 2 hasil uji t dapat diperoleh t tabel sebesar 2.00575 dengan perhitungan $t\text{-Tabel} (n-k-1) = (57-3-1) = t\text{-Tabel } 53 = 2.00575$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

Berdasarkan tabel uji t di atas pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $6.121 > t$ tabel 2.00575, dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh pada variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $8.566 > t$ tabel 2.00575, dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 4



diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh pada variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $3.828 > t$ tabel 2.00575 , dimana H_0 ditolak dan Hipotesis 5 diterima yang berarti terdapat pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Hipotesis 1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Artinya jika budaya organisasi yang dilakukan karyawan Dinas PMD Kabupaten Lamongan baik maka komitmen organisasi yang mereka miliki juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota organisasi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya [30].

Hasil dari uji hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzan et al., [31] yaitu secara langsung budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai-nilai yang berlaku di instansi maka pegawai akan lebih senang berada di lingkungan instansi, pegawai akan lebih merasa memiliki instansi tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap instansi akan semakin meningkat. Selanjutnya dalam penelitian Anggara, Sujana, dan Novarini [32] menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi, dengan adanya budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Sulamiah & Abidin [31], Zebua [32], Nugraheni [33], Muvida, Yuliati, dan Irawati [34], Bela et al., [35] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dalam keseharian budaya organisasi sudah menjadi bagian dari kehidupan, apabila pemahaman dan penerapan budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai.

Pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan budaya organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya. Instansi perlu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai agar bisa melakukan inovasi dalam bekerja secara terus-menerus. Pegawai yang memiliki inovasi dalam bekerja akan berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Hipotesis 2 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi, artinya jika disiplin kerja yang dimiliki pegawai Dinas PMD Kabupaten Lamongan meningkat maka komitmen yang mereka rasakan akan meningkat.

Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Irwanto, Indrayani, dan Utomo [36], mereka menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ditandai dengan tingginya kesadaran dalam kerja, maka semakin tinggi kesediaan pegawai untuk bertahan pada pekerjaannya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Waljiyanti, Herawati, dan Septyarani [37] menyatakan bahwa disiplin kerja yang baik akan berdampak pada komitmen karyawan dalam perusahaan, dengan adanya disiplin yang dimiliki oleh



karyawan mereka dapat bekerja dengan baik serta berusaha selalu mematuhi semua aturan-aturan yang telah disepakati.

Penelitian ini juga mendukung penelitian Hasyim, Putra, dan Wijayati [38], Rohman, Hidayati, dan Farida [39], Rahmawati, Mulia, dan Ramdan [40] menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wuwur, FoEh, dan Manefa [41], Hendriyanto, Budiarto, dan Chamariyah [42] menyatakan bahwa kedisiplinan kerja berakibat positif dan cukup penting bagi komitmen organisasi.

Pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, seorang pegawai sangat bergantung pada tingkat kedisiplinan yang dimilikinya. Instansi perlu memperbaiki kondisi dan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut sehingga hal ini akan berdampak pada komitmen yang dimiliki pegawai. Jika disiplin kerja berjalan dengan baik dalam sebuah organisasi maka karyawan dalam organisasi tersebut dikatakan memegang teguh komitmen organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitung dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi yang terjalin pada pegawai Dinas PMD Kabupaten Lamongan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan pendapat Bilqis, Putra, dan Hellyani [43] menyatakan bahwa faktor yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu budaya organisasi, Jika karyawan merasa senang dengan budaya

organisasi yang diterapkan, mempengaruhi kinerja karyawan terus meningkat dan memiliki peluang untuk kesuksesan organisasi. Kemudian penelitian dari Syukri, Hasniati, dan Achmad [44] menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai. Terbukti dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja pegawai juga akan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Wiratama, Widyani, dan Saraswati [45] menyatakan semakin baik penerapan budaya organisasi dalam perusahaan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Muhamad & Manik [46], Nasution & Rustam [47], Riana & Syarifuddin [48] menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melati, Rahayu, dan Choiriyah [49], Fauzan et al., [50], Saleh [51], Gencer et al., [52] menyatakan bahwa secara langsung ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan budaya organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai sangat bergantung pada tingkat budaya organisasi yang dimilikinya. Instansi perlu memperkuat atau mempertegas budaya organisasinya agar pegawai lebih patuh dan dapat memberikan kinerja baik sesuai dengan imbalan yang diterima oleh pegawai. Instansi harus mampu mengajak pegawai untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Jika adanya kecenderungan peningkatan atas budaya organisasi maka kinerja juga meningkat dan akan mudah tercapai tujuan instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil hitung dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 4 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja yang terjalin pada pegawai Dinas PMD Kabupaten Lamongan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan pendapat Arifin & Sasana (2022) yang menyatakan bahwa seseorang yang memiliki disiplin tinggi mencerminkan kekuatan dan akan sukses dalam bekerja. Diperlukannya disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawan agar suatu instansi dapat mencapai tujuannya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Putra & Fernos [11] menyatakan bahwa dengan adanya disiplin kerja mampu meningkatkan kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fathah & Irbayuni [53] menyatakan bahwa disiplin diartikan tolak ukur pencapaian perusahaan karena kinerja memiliki andil dalam tercapainya visi misi sesuai yang diharapkan.

Hal tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Abidin & Wati [54], Inzani & Baharudin [55], Wonua et al., [56] menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Rahayu & Dahlia [57], Hakim, Faizah, dan Nujulah [58] menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki, maka dapat dikatakan kinerja karyawan juga tinggi.

Pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan disiplin kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai sangat bergantung pada tingkat disiplin kerja yang

dimilikinya. Instansi harus meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar kepatuhan terhadap peraturan dan standar ketenagakerjaan tetap terjaga dengan baik dan selalu meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, misalnya dengan lebih berhati-hati, teliti dan bekerja secara efektif dan efisien serta menerapkan etika yang baik. Instansi ini berperan untuk mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan dan standard yang ditetapkan instansi, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hitung dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 5 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya jika komitmen organisasi yang terjalin pada pegawai Dinas PMD Kabupaten Lamongan berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan pendapat Fauzan, Tupti, dan Pasaribu [50] menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya komitmen organisasi maka pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat dan kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kemudian menurut penelitian Badrianto & Astuti [59] yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang sangat tinggi mampu memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Jadi apabila seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut juga baik dan karyawan mampu mencapai tujuan organisasi dengan efisien.

Hal tersebut juga didukung penelitian yang dilakukan oleh Al-Romeedy & El-sisi [60] menyatakan bahwa secara langsung komitmen



organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koesworo, Supriyono, dan Sutono [61], Wuwur et al., [41], Sofyan, Sudiarditha, dan Mukhtar [62], Irwanto, Indaryani, dan Utomo [36], Yang, Lai, dan Xiaolan [63] menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Prasasti, Zaki & Fikri [64], Rahayu & Dahlia [57], Hendriyanto et al., [42], Muvida et al., [34] menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan komitmen organisasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pegawai sangat bergantung pada tingkat komitmen organisasi yang dimilikinya. Instansi harus meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap instansi seperti memberikan kesempatan pada pegawai untuk berpartisipasi dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan, sehingga memastikan bahwa pegawai merasa aman dan puas dalam organisasi dengan begitu pegawai akan merasa berkewajiban untuk melakukan berbagai aktivitas kerja demi mencapai tujuan instansi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil hitung dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 6 diterima yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Dinas PMD Kabupaten Lamongan.

Terdapat peranan penting komitmen organisasi dalam memediasi budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ketika komitmen yang

dimiliki seorang karyawan tinggi maka karyawan akan merasakan kebahagiaan saat bekerja, serta semakin kuatnya keinginan untuk terus bekerja di instansi yang ada dan dapat terus memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan memperoleh peluang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi dalam instansi sehingga akan berdampak pada hasil yang akan mereka hasilkan, para karyawan akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Dari hasil penelitian ini, budaya organisasi Dinas PMD Kabupaten Lamongan dapat ditingkatkan dengan mengajak pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan para pegawai dengan cara memberikan pelatihan dan pengembangan agar bisa melakukan inovasi dalam bekerja secara terus-menerus dengan tujuan meninjau kembali pekerjaan karyawan.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian Anggara, Sujana, dan Novarin [16] menyatakan bahwa semakin baik peran budaya organisasi memediasi komitmen organisasi di perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dari Muvida, Yuliati, dan Irawati [34] menyatakan semakin kuat budaya organisasi maka pegawai mampu membentuk komitmen organisasi yang tinggi pula sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Jadi apabila semakin tinggi atau semakin kuat budaya organisasi yang dilakukan oleh pegawai maka dapat membentuk komitmen organisasi yang tinggi sehingga kinerja yang dimiliki pegawai akan meningkat. Hal itu juga didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Koesworo [61], Sofyan, Sudiarditha, dan Mukhtar [62] yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Oleh karena itu budaya organisasi harus dijaga dan harus diikuti dengan kepatuhan pegawai terhadap komitmen organisasi disertai dengan sistem hubungan sosial atau interaksi yang terjalin baik antara rekan kerja dan pemimpin sehingga dapat



dilihat sejauh mana pegawai berniat mempertahankan keanggotaannya sehingga instansi juga dapat mengukur komitmen pegawai terhadap Dinas PMD Kabupaten Lamongan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditentukan oleh faktor budaya organisasi. Jika terjadi peningkatan perilaku yang berkaitan dengan budaya organisasi dan komitmen terhadap organisasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil hitung dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis 7 diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dapat menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Dinas PMD Kabupaten Lamongan.

Disiplin kerja pegawai dicapai melalui komitmennya terhadap organisasi sehingga memperoleh kepuasan kerja, misalnya dengan menerapkan disiplin secara tidak langsung mereka berkomitmen terhadap organisasi sehingga ketika pegawai mempunyai disiplin kerja atau mematuhi peraturan instansi, maka secara tidak langsung pegawai tersebut berkomitmen terhadap instansi, komitmen tersebut menjadikan pegawai merasa puas karena pekerjaannya. Komitmen tidak sekedar keanggotaan saja, karena komitmen mencakup sikap individu dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Seorang pegawai dapat menciptakan suatu keteraturan yang membantu organisasi mencapai tujuannya sehingga ketika mereka menunjukkan disiplin kerja, maka komitmen mereka terhadap organisasi secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis ini sejalan dengan penelitian Hendriyanto et al. [42] menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen sebagai variabel intervening. Kirani

[15] menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai Berikut: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 5) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 6) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. 7) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

Saran

Objek pada penelitian ini hanya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan, penelitian selanjutnya bisa melakukan tidak hanya kinerja karyawan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan, tetapi pada



instansi lainnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan pada penelitian ini hanya budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Responden pada penelitian ini hanya berjumlah 57 orang. Penelitian selanjutnya bisa menambahkan jumlah responden lebih banyak untuk membuat hasil penelitian ini menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Jumadil, W., Rosdiana, & Hasan, M. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan The Effect of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Work. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53.
- [2] Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342
- [3] Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62. <https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- [4] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- [5] Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- [6] Setyorini, A. D., Santi, S., & Anggiani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. *E-Jurnal Akuntansi*, 31(2), 427. <https://doi.org/10.24843/eja.2021.v31.i02.p13>
- [7] Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi Meningkatkan Retensi Karyawan. 11, *קראקא*(8.5.2017), 2003–2005.
- [8] Nazir, N., & Zamir, S. (2018). Impact of organizational culture on employee performance. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 11(6), 53–63. <https://doi.org/10.17010/pijom/2018/v11i6/128442>
- [9] Mulyadi, Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Ekonomi ...*, 25(1), 26–35.
- [10] Prasetyo, I., Ali, H., & Ende, R. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi. *Junral Ilmu Manajemen Terapan*, 4(5), 657–664.
- [11] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- [12] Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- [13] Marlius, D., & Sari, L. M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 462–477.
- [14] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,



- Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- [15] Kirani, A. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 139–145.
- [16] Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- [17] Aulia. (2020). Goal Setting Theory Vs Reinforcement Theory: In RUH Prespective Theory. *Jurnal ISSN*, 2715–7121
- [18] Matana, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Skripsi Universitas Hasanudin Makasar.
- [19] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau : Zanafa Publishing.
- [20] Ernawan, E. R. (2018). Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [21] Sulaksono, H. (2015). Budaya Organisasi Dan Kinerja (H. Rahmadhani (ed.); Cetakan Pe). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [22] Amran, A., & Taher, T. (2021). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Persero Area Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
<https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.473>
- [23] Pebrianti, & Jontro, S. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- [24] Zufriah, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviors) (Studi Kasus Karyawan Koperasi Sadar Sejahtera Sumatera Selatan). *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(2), 251–262.
<https://doi.org/10.22515/relevance.v2i2.1910>
- [25] Masruroh, S., Irdiana, S., & Taufik, M. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Randu Perkasa Nusantara Lumajang. 1(September 2023), 156–167.
- [26] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta
- [27] Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta
- [28] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [29] Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.
- [30] Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 37(2), 38–44.
- [31] Sulamiah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja (Studi Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 140–147.
- [32] Zebua, D. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.



- NBER Working Papers, 2(11), 89.
- [33] Nugraheni, N. V. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Sekretariat Daerah Kabupaten Blora. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 2(1), 72–86. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v2i1.379>
- [34] Muvida, S. I., Yuliati, U., & Irawati, S. (2023). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as Mediation Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 3(02), 177–185. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i02.27374>
- [35] Bela, A. O., Yulia, Y., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.13>
- [36] Irwanto, A., Indaryani, M., & Utomo, J. (2023). The Effect of Work Discipline and Employee Competence on Employee Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable (Study on Employees of the Pratama Pati Tax Office). *Formosa Journal of Science and Technology*, 2(3), 891–904. <https://doi.org/10.55927/fjst.v2i3.3344>
- [37] Waljiyanti, W., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesejahteraan, dan Keadilan Organisasional terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT DM Baru Retailindo. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1615–1628. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i6.3061>
- [38] Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- [39] Rohman, A., Hidayati, N., & Farida, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Di Kantor Kecamatan Banyuates Kabupaten Sampang) *Abdur*. 82–94
- [40] Rahmawati, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2022). Implementation Of Work Rotation And Discipline On Organizational Commitments At PT. Silga Perkasa Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship JournRahmawaal*, 3(4), 2029–2035.
- [41] Wuwur, Y. G. R., FoEh, J. E. H. ., Manafe, H. A., & Permatasari, D. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu ...*, 1(4), 993–1000.
- [42] Hendriyanto, H., Budiarto, W., & Chamariyah, C. (2023). pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas IIAPamekasan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening. *BJournal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(100), 97–117.
- [43] Bilqis, S., Putra, B. A. K., & Hellyani, C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1883>
- [44] Syukri, M., Hasniati, H., & Ahmad, B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pengelola



- Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Enrekang. Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 8(2), 223–241. <https://doi.org/10.26618/kjap.v8i2.8427>
- [45] Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- [46] Muhamad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 325–333. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.927>
- [47] Nasution, N., & Rustam, T. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Dwi Sumber Arca Waja. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(4), 1483–1490.
- [48] Riana, A., & Syarifuddin. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitration Dan Pelayanan Publik*, 1(2), 26–37.
- [49] Melati, M., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 26–38. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.519>
- [50] Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.978>
- [51] Saleh, M. (2023). the Influence of Organizational Culture on Employee Performance At Bandung City Hospital. *Journal of Public Administration*, 2(1), 106–115. <https://doi.org/10.61317/jc.v2i1.53>
- [52] Gencer, G., Atay, H., Arzu, G., & Colakglu, U. (2021). The Relationship Between Organizational Culture, Organizational Silence and Job Performance in Hotels: The Case of Kuşadasi. *Journal of Hospitality and Tourism Insight*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JHTI-01-2021-0001>
- [53] Fathah, A. H. A., & Irbayuni, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Juanda. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 1226–1232. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i2.1068>
- [54] Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis - Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1385–1393. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1345>
- [55] Inzani, F., & Baharudin. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kalukku. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol, 2(1), 45–53
- [56] Wonua, A. R., Hendrik, H., & Rahmadani, A. S. M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT . Damai Jaya Lestari Afdeling. 1(6).
- [57] Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.



- Jesya, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- [58] Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). the Effect of the Effect of Work Motivation and Leadership on Employee Performance. 11(2).
- [59] Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- [60] Al-Romeedy, B. S., & El-sisi, S. (2023). Does Workplace Incivility Affect Travel Agency Performance Through Innovation, Organizational Citizenship Behaviors, and Organizational Commitment? <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/T-R-06-2023-0389>
- [61] Koesworo, I., Supriyono, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Etis dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 183–192. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1144>
- [62] Sofyan, M. I., Sudiarditha, I. K. R., & Mukhtar, S. (2022). The Influence of Organizational Culture on Bank Employees' Performance with Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Oblik i Finansi*, 1(1(95)), 122–127. [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1\(95\)-122-127](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2022-1(95)-122-127)
- [63] Yang, C.-C., Lai, P.-L., & Xiaoan, Z. (2021). Can Corporate Social Responsibility Enhance Organizational Image and Commitment in the Ocean Freight Forwarding Industry? <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/M-ABR-01-2021-0005>
- [64] Prasasti, D., Zaki, H., & Fikri, K. (2023). Pengaruh Kompetensi Kerja , Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. 3, 14–26.



.....
HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN