

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap
Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi
di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**

SKRIPSI



Oleh

SHASKIA BERLIANA PUTRI FADILAH

NIM: 210501110053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2025**

**Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap
Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi
di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

SHASKIA BERLIANA PUTRI FADILAH

NIM: 210501110053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

SKRIPSI

Oleh

Shaskia Berliana Putri Fadilah

NIM: 210501110053

Telah Disetujui Pada Tanggal 3 Maret 2025

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

Impact Of Organizational Commitment And Human Capital On Employee
Performance: The Mediating Role Of Work Discipline

SKRIPSI

Oleh

SHASKIA BERLIANA PUTRI FADILAH

NIM: 210501110053

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 20 Maret 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

2 Anggota Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shaskia Berliana Putri Fadilah

NIM : 210501110053

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" saya yang saya buat memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN HUMAN CAPITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS PERTANAHAN KABUPATEN MALANG adalah hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 21 Februari 2025

Hormat saya,



Shaskia Berliana Putri Fadilah

NIM: 210501110053

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk kedua orang tua penulis. Papa tercinta, Almarhum Bapak Fery Fadilah Mesra yang paling saya rindukan dan selalu saya sayangi. Terima kasih atas segala semua pengorbanan, kasih sayang, cinta tanpa batas, nasehat, motivasi yang diberikan, doa-doa tulus yang selalu terpanjatkan dan semua pengorbanan yang papa lakukan demi memberikan kehidupan yang terbaik untuk saya. Terima kasih telah menjadi sosok yang begitu luar biasa, yang selalu percaya bahwa saya mampu untuk menyelesaikan S1. Terima kasih telah menjadi alasan penulis untuk tetap semangat dan berjuang untuk meraih gelar sarjana yang papa impikan dari dulu. Dengan selesainya tugas akhir skripsi ini, semoga bisa membuat papa bangga, bahagia, dan tersenyum di surganya Allah, amiinn.

Teruntuk Ibu Erni Wati. Terima kasih telah melahirkan saya di dunia ini, merawat saya dengan sepenuh hati, dan telah berjuang untuk kehidupan saya. Mama adalah sosok wanita hebat yang selalu memberikan kasih sayang, cinta, semangat, nasehat, motivasi, dan semua doa yang mama panjatkan sehingga penulis mampu menghadapi segala rintangan dan hambatan yang ada. Sehingga, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik. Semoga mama selalu diberikan kesehatan, keberkahan, panjang umur dan kebahagiaan, amiin.

Terima kasih Selvi Aini Mutiara Fadilah, kakak saya. Terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat kepada saya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih Shaskia Berliana Putri Fadilah, diri saya sendiri. Saya ingin memberikan apresiasi sebesar-besarnya karena telah dapat menyelesaikan apa yang telah dimuai. Terima kasih karena tidak pernah menyerah meski melewati banyak tantangan. Terima kasih telah menjadi seseorang yang tangguh, penuh semangat, sabar, dan tidak pernah putus asa. Saya bangga kepada diri saya sendiri karena dapat melewati proses yang panjang ini dengan ketekunan dan kesabaran. Skripsi ini adalah bukti dari kerja keras, doa, dan perjuangan yang tak kenal lelah. Semoga pencapaian ini menjadi awal dari hal-hal yang luar biasa lainnya yang akan terus saya raih.

MOTTO

مَنْ جَدَّ وَجَدَ

"Barang siapa yang bersungguh-sungguh, ia akan mencapai tujuannya".

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kamu sehingga mereka merubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

KATA PENGANTAR

Segala puji Syukur kehadiran Allah SWT, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.” Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi membimbing saya serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Orang tua tercinta Alm. Bapak Fery Fadilah Mesra dan Ibu Erni Wati yang telah membimbing, memotivasi, memberikan doa yang tak pernah putus, materi dan segalanya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak saya Selvi Aini Mutiara Fadilah terima kasih banyak atas dukungannya, motivasi, doa, dan pacuan untuk dapat lulus dengan tepat waktu.
9. Sahabat penulis Talcha, Alyak, Rara, Mei terima kasih atas segala dukungan, pengalaman, waktu dan motivasi yang dijalani bersama selama perkuliahan. Terima kasih selalu menjadi pendengar yang baik.
10. Sahabat penulis Rahma, Intan, Ismi terima kasih atas segala dukungan dan menjadi pendengar yang baik.
11. Satrio Bayu Kurniawan terima kasih selalu memberikan semangat, motivasi, yang selalu mendoakan dan dapat menjadi inspirasi agar terus melangkah ke depan. Terima kasih telah menjadi tempat berkeluh kesah dan menjadi *support system* penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua bantuan dan doanya.

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam kelancaran proses penulisan skripsi ini, tetapi tanpa mengurangi rasa hormat penulis tidak dapat menyebutkan satu-persatu. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan kepenulisan ini. Penulis berharap agar karya ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. *Amiin ya Rabbal'Alamin.*

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarokatuh.

Malang, 21 Februari 2025

Shaskia Berliana Putri Fadilah

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Kinerja Karyawan.....	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2.4 Kinerja Perspektif Islam	23
2.3 Komitmen Organisasional	24
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	24
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	25
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	25
2.3.4 Komitmen Organisasi Perspektif Islam	26
2.4 <i>Human Capital</i>	28

2.4.1	Pengertian <i>Human Capital</i>	28
2.4.2	Indikator <i>Human Capital</i>	28
2.4.4	<i>Human Capital</i> Perspektif Islam.....	30
2.5	Disiplin Kerja	32
2.5.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2.5.2	Macam-Macam Disiplin Kerja	33
2.5.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	33
2.5.4	Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja.....	35
2.5.5	Disiplin Kerja Perspektif Islam.....	37
2.6	Pengaruh Antar Variabel.....	38
2.6.1	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	38
2.6.2	Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai	38
2.6.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.6.4	Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	40
2.7	Model Hipotesis	41
2.8	Perumusan Hipotesis	41
BAB III	43
METODE PENELITIAN	43
3.1	Jenis Penelitian	43
3.2	Lokasi Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	44
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	44
3.5	Data dan Jenis Data	45
3.5.1	Data Primer.....	45
3.5.2	Data Sekunder.....	46
3.6	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.7	Skala Pengukuran	50
3.8	Analisis Data.....	51
BAB IV	55
HASIL DAN PEMBAHASAN	55
4.1	Hasil Penelitian.....	55
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55

4.1.2 Distribusi Karakteristik Responden.....	56
4.1.3 Distribusi Jawaban Responden	58
4.1.4 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
4.1.5 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
4.1.6 Uji Hipotesis	65
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	68
4.2.1 Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	68
4.2.2 Pengaruh antara <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Pegawai	70
4.2.3 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	72
4.2.4 Pengaruh Tidak Langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	75
4.2.5 Pengaruh Tidak Langsung antara <i>Human Capital</i> terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja	77
BAB V.....	80
PENUTUP.....	80
5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Bulan Juni-Agustus 2024	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	57
Tabel 4. 2 Distribusi darakteristik Responden	57
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)..	58
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel <i>Human Capital</i> (X2).....	59
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Z)	60
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)	61
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4. 8 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	64
Tabel 4. 9 Nilai <i>R-Square</i>	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung)	66
Tabel 4. 11 Hasil Uji <i>Indirect Effect</i> (Pengaruh Tidak Langsung).....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Model.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	88
Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	90
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Kuisisioner	91
Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	94
Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Variabel Human Capital (X2).....	96
Lampiran 6 Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (Z).....	98
Lampiran 7 Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	99
Lampiran 8 Uji Validitas Outer Loadings	101
Lampiran 9 Uji Reliabilitas Construct Reliability Dan Validity	101
Lampiran 10 Uji Path Coefficients	102
Lampiran 11 Uji Spesific Indirect Effects	102
Lampiran 12 Uji R Square	102
Lampiran 13 Uji F Square.....	102
Lampiran 14 Surat Izin Penelitian Skripsi	103
Lampiran 15 Surat Perizinan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.....	104
Lampiran 16 Surat Dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik	105
Lampiran 17 Bukti Konsultasi	106

ABSTRAK

Shaskia Berliana Putri Fadilah, 2025, SKRIPSI, Judul: “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang”

Pembimbing: Setiani, M.M

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, *Human Capital*, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia merupakan aset utama institusi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki loyalitas, keterikatan emosional dan tanggung jawab pegawai terhadap visi dan misi instansi. Sementara itu, untuk *human capital* dimana mencakup keterampilan, wawasan, dan pengalaman, berkontribusi pada efisiensi serta inovasi kerja. Namun, kedua faktor ini tidak akan memberikan hasil yang maksimal tanpa adanya disiplin kerja yang baik seperti dengan kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi. Disiplin kerja bertindak sebagai penguat untuk memastikan pegawai dapat bekerja secara konsisten, produktivitas, dan selaras dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dengan total 43 pegawai. Adapun variabel yang diteliti adalah Komitmen Organisasi (X1), *Human Capital* (X2), Kinerja Pegawai (Y), Disiplin Kerja (Z).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, *human capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja tidak berpengaruh, dan *human capital* terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja berpengaruh.

ABSTRACT

Shaskia Berliana Putri Fadilah, 2025, Title: “The Effect of Organizational Commitment and *Human Capital* on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable at the Land Office of Malang Regency”

Advisor: Setiani, M.M

Keywords: Organizational Commitment, *Human Capital*, Work Discipline, Employee Performance

Human resources are the main assets of the institution that play an important role in improving employee performance. Organizational commitment reflects the extent to which an employee has loyalty, emotional attachment and employee responsibility to the vision and mission of the agency. Meanwhile, *human capital*, which includes skills, insights and experience, contributes to work efficiency and innovation. However, these two factors will not provide maximum results without good work discipline such as compliance with organizational rules and standards. Work discipline acts as a reinforcer to ensure employees can work consistently, productively, and in line with organizational goals.

This research uses quantitative methods with an explanatory research approach. The population in this study consisted of employees of the Land Office of Malang Regency. The methods employed for data collection include questionnaires, interviews, and observations. This study used a saturated sampling method with a total of 43 employees. The variables studied were Organizational Commitment (X1), *Human Capital* (X2), Employee Performance (Y), Work Discipline (Z).

The findings of this study suggest that organizational commitment influences workforce productivity, *human capital* affects employee performance, work discipline affects employee performance, organizational commitment to performance mediated by work discipline has no effect, and *human capital* to performance mediated by work discipline has an effect.

الملخص

شاسكيا بيرليانا بوتري فاضله، 2025، معهد البحوث والتدريب والابتكار في العلوم الاجتماعية والإنسانية في سكاراما، عنوان البحث: "تأثير الالتزام التنظيمي ورأس المال البشري على أداء الموظفين مع الانضباط في العمل كمتغير وسيط في مكتب الأراضي في محافظة مالانج".
المشرف: سيتيانى، م.م.
الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، رأس المال البشري، رأس المال البشري، الانضباط في العمل، أداء الموظفين

الموارد البشرية هي الأصول الرئيسية للمؤسسة التي تلعب دورًا هامًا في تحسين أداء الموظفين. ويعكس الالتزام التنظيمي مدى ولاء الموظف وارتباطه العاطفي ومسؤوليته برؤية المؤسسة ورسالتها. وفي الوقت نفسه، يساهم رأس المال البشري الذي يشمل المهارات والرؤى والخبرات في كفاءة العمل والابتكار. ومع ذلك، فإن هذين العاملين لن يحققا أقصى قدر من النتائج دون الانضباط في العمل مثل الامتثال للقواعد والمعايير التنظيمية. يعمل الانضباط في العمل كتعزيز لضمان قدرة الموظفين على العمل بشكل متنسق ومنتج ومتماشي مع الأهداف المؤسسية.

يطبق هذا البحث الأساليب الكمية مع منهج البحث التوضيحي. يتألف مجتمع هذه الدراسة من موظفي مكتب الأراضي في محافظة مالانج. وتشمل تقنيات جمع البيانات المستخدمة الاستبيانات والمقابلات والملاحظات. واستخدمت هذه الدراسة أسلوب أخذ العينات المشبعة مع ما مجموعه 43 موظفًا. وكانت أداء الموظفين، (X2) ورأس المال البشري، (X1) المتغيرات التي تمت دراستها هي الالتزام التنظيمي (Z) والانضباط في العمل، (Y).

تشير النتائج في هذه الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر على أداء الموظفين، ورأس المال البشري يؤثر على أداء الموظفين، والانضباط في العمل يؤثر على أداء الموظفين، والالتزام التنظيمي للأداء بواسطة الانضباط في العمل ليس له تأثير، ورأس المال البشري للأداء بواسطة الانضباط في العمل له تأثير

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di tengah persaingan dunia pada saat ini, instansi selalu dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja pegawainya. Hal ini, dapat dilihat dari komitmen organisasi tiap para pegawai yang diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan instansi secara keseluruhan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana para pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab terhadap visi dan misi instansi. Setiap pegawai dengan level komitmen organisasi yang kuat maupun lemah akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang besar, dengan demikian kinerja mereka akan selaras dengan harapan, yang diukur dari tingkat absensi dan *turnover* (Frimayasa & Lawu, 2020).

Selain komitmen organisasi, *human capital* juga memegang peranan penting dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. *Human capital* merupakan serangkaian proses yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan wawasan, keahlian, keterampilan, serta kreativitas individu. Semua aspek tersebut diwujudkan dalam kapabilitas kerja yang berkontribusi terhadap penyediaan layanan profesional serta penvipataan nilai ekonomi (Rahayu, 2022). Tetapi, tidak hanya komitmen organisasi dan *human capital* saja yang berperan krusial dalam meningkatkan performa pegawai. Disiplin kerja juga yaitu aspek penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai, karena di dalam menjalankan semua aktivitas atau kegiatan sehari-hari pegawai perlu untuk mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tindakan

tersebut merupakan metode untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Rozalia et al., 2015)

Menurut Kaswan (2012) menyatakan komitmen organisasi adalah bentuk perilaku yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan serta sebuah proses yang berlangsung secara berkelanjutan saat personel organisasi memperlihatkan fokus mereka pada keberlangsungan, keberhasilan, dan perkembangan organisasi secara berkelanjutan. Komitmen memiliki peran penting dalam menunjang sebuah keberhasilan suatu instansi. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat memperlihatkan loyalitas, keinginan kuat, serta kesediaan untuk bekerja keras, berkorban, dan menjaga keberlangsungan organisasi. Tingkat komitmen yang kuat dari karyawan juga berperan dalam menentukan sikap dan perilaku mereka setelah bergabung dengan perusahaan. komitmen organisasional mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan memberikan hasil yang diperlukan (Akbar, 2017).

Berdasarkan pendapat Wiener dalam Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi merupakan motivator bagi setiap tenaga kerja melakukan hal yang dapat mendorong kemajuan dan kesuksesan organisasi dari awal hingga akhir sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan serta lebih signifikan mendorong keperluan institusi. Komitmen organisasional seseorang dapat timbul dalam dirinya karena menyadari bahwa seorang pegawai perlu memiliki kemampuan melakukan secara maksimal dan dapat terus aktif dalam suatu organisasi. Dalam penelitian Burhannudin (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan

dalam penelitian Putra (2023) mengatakan bahwasanya komitmen organisasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam riset (Marsoit, 2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan tidak signifikan terhadap performa karyawan.

Berdasarkan Stewart et al (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003), *human capital* adalah sebagai elemen utama dalam modal intelektual serta menjadi sumber inovasi dan perbaikan, meskipun tidak mudah untuk dinilai. *Human capital* menggambarkan kapasitas bersama suatu perusahaan dalam menciptakan penyelesaian optimal berdasarkan pemahaman yang dimiliki karyawannya. Kapasitas ini dapat meningkat apabila perusahaan mampu mengalokasikan dan mengelola wawasan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya secara efektif (Ongkorahardjo, 2008).

Menurut pendapat Divianto (2010) *human capital* adalah kapasitas seseorang untuk produktivitas. Dengan demikian, Becker dalam Divianto (2010) menyatakan bahwasanya penanaman modal dalam pendidikan dan *human capital* merupakan hal yang krusial sebagai jenis investasi dari modalitas lainnya. Pengalaman, keterampilan, serta wawasan memiliki nilai ekonomis bagi institusi karena memungkinkan produktivitas dan kemampuan beradaptasi. keterampilan, wawasan, serta kesehatan tidak hanya bermanfaat bagi personal, tetapi juga mengoptimalkan potensi produktivitas bisnis dan organisasi lainnya (Retnowulan, 2017). Menurut penelitian Julia Retnowulan (2017) menyatakan *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Human capital*

memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kafidin Muzakki (2020), ditemukan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian Yuli Ramanda (2015) menunjukkan bahwa *human capital* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi serta keterampilan yang dimiliki tidak akan memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai BKP Sumbar.

Mangkunegara (2012) dalam penelitian yang dilakukan oleh Aryani et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu aktivitas manajerial yang bertujuan untuk memperkuat pedoman dalam organisasi. Sementara itu, Hasibuan (2012) dalam Aryani et al. (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan adanya kesadaran serta kesediaan pegawai untuk menaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku di suatu organisasi pemerintahan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aryani et al. (2022), ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja pegawai. Ekhsan (2019) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja memberikan dampak positif kepada kinerja karyawan. Hal tersebut, juga diperkuat oleh temuan penelitian (R. Hidayat, 2021) mengatakan bahwa kedisiplinan dalam bekerja memengaruhi performa karyawan.

Selain itu, kedisiplinan dalam bekerja juga mampu memediasi komitmen organisasi terhadap performa serta disiplin kerja juga berperan sebagai mediasi *human capital* terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrudi et al. (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai mediator parsial

dalam hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, hasil penelitian (Aurellia, 2021) menunjukkan bahwa *human capital* berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan serta positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya bertujuan untuk menguji sejauh mana disiplin kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *human capital* dengan kinerja. Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa disiplin kerja berpotensi menjadi mediator penuh dalam pengaruh yang ditimbulkan oleh komitmen organisasi dan *human capital* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2014), kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat kapabilitas spesifik yang diperlukan untuk melaksanakan serta mengelola tugas dan tanggung jawab, baik secara individu maupun kelompok. Hardjati (2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan yang telah diperoleh, serta kompetensi yang dimiliki, dengan mempertimbangkan faktor waktu yang tersedia. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2013) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku konkret yang mencerminkan pencapaian kinerja mereka sesuai dengan peran yang dijalankan dalam suatu perusahaan.

Tika (2006) menyatakan bahwa terdapat dua aspek utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal mencakup tingkat intelegensi, keterampilan, stabilitas emosi, dorongan motivasi, pemahaman terhadap peran, kondisi keluarga, keadaan fisik, serta karakteristik kelompok kerja. Di sisi lain, faktor eksternal meliputi regulasi ketenagakerjaan, ekspektasi pelanggan, persaingan bisnis, norma sosial, organisasi pekerja, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, serta dinamika pasar yang terus berkembang.

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang berlokasi di Jalan Sarangan No. 9, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Instansi tersebut memiliki 43 pegawai. Dinas Pertanahan mempunyai tugas untuk pengelolaan data pertanahan, perencanaan tata ruang, pengadaan tanah, penyelesaian sengketa tanah, pemberian layanan publik terkait pendaftaran dan sertifikasi tanah, serta penyusunan dan implementasi kebijakan pertanahan untuk memastikan penggunaan tanah yang adil, efisien, dan sesuai hukum. Berdasarkan temuan dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti komitmen organisasional, *human capital* dan disiplin kerja pegawai disana dianggap kurang optimal akibat rendahnya kesadaran para pegawai.

Berikut fenomena totalitas absensi atau kehadiran karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang periode bulan Juni-Agustus 2024.

Tabel 1.1 Data Absensi Bulan Juni-Agustus 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat (1-3kali)	Karyawan Terlambat (≥ 3 kali)	Karyawan Pulang Cepat	Tanpa Keterangan
Juni	43	9	8	4	4
Juli	43	6	7	2	3

Agustus	43	7	8	3	2
Rata-Rata		7	7	3	3

Sumber: Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, 2024

Dalam penjelasan tabel 1.1 mengenai absensi di atas dapat terlihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak disiplin, keterlambatan hadir pegawai dapat menyebabkan penurunan efektivitas kinerja dan ketidakefisienan seorang dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja. Selain itu, masih adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, terutama ketika kepala bidang tidak hadir, dengan menghabiskan waktu bermain game *playstation*, yang mencerminkan rendahnya kepatuhan serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Kemudian, peneliti masih sering menjumpai banyak pegawai yang sibuk mengobrol bersama di dalam ruangan saat jam kerja dan masih terdapat banyak pegawai yang keluar dari kantor saat jam kerja berlangsung. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan yang kemungkinan berkaitan dengan komitmen organisasi.

Selain itu, terdapat pegawai yang khususnya bertugas di bagian data, masih kurangnya memahami cara menginput data ke dalam web Dinas maupun Google Drive, hal tersebut menunjukkan kurangnya literasi teknologi. Tidak hanya itu, mereka juga terkadang masih belum taat kepada aturan-aturan yang berlaku, seperti di hari jumat mereka tidak memakai baju busana muslim dan tidak rutin melakukan kegiatan senam maupun jalan sehat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka judul yang diangkat pada penelitian ini yaitu **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti sebelumnya, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?
2. Apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?
3. Apakah Disiplin Kerja memiliki dampak terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?
4. Apakah Disiplin Kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?
5. Apakah Disiplin Kerja dapat menjadi mediator dalam hubungan antara *Human Capital* dengan Kinerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meneliti pengaruh yang ditimbulkan oleh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
2. Menganalisis dampak *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

3. Mengkaji bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
4. Mengetahui apakah Disiplin Kerja dapat menjadi faktor mediasi dalam hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
5. Mengidentifikasi apakah Disiplin Kerja dapat memediasi hubungan antara *Human Capital* dengan Kinerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berarti bagi berbagai pihak yang berkepentingan, di antaranya:

1. Bersifat Teoritis

- a. Sebagai acuan dalam berpikir secara ilmiah berdasarkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terkait pengaruh komitmen organisasi, *human capital* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Untuk meningkatkan informasi, sumbangan pemikiran, dan pemahaman penelitian, terutama dalam konteks pemerintah dan organisasi sektor publik seperti di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

2. Bersifat Praktis:

Penelitian ini diusahakan agar dapat menjadi referensi atau saran bagi perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui berbagai strategi yang tepat seperti, komitmen organisasional, *human capital* dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam riset sebelumnya berikut ini digunakan oleh pihak peneliti berperan sebagai bahan perbandingan serta dasar untuk mengembangkan inovasi dalam penelitiannya. Adapun temuan dari penelitian sebelumnya memiliki keterkaitan dengan bertujuan untuk hal-hal berikut:

Pertama, Rahayu, Purwanti dan Setianingsih (2024) Penelitian mengenai Pengaruh *Human Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kawali Poultry Shop) mengungkapkan bahwa human capital memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kawali Poultry Shop. Selain itu, komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Secara bersamaan, *human capital* serta komitmen organisasi turut memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengolahan data, peneliti menerapkan analisis koefisien korelasi sederhana, korelasi ganda, analisis determinasi, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 individu.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Alam, dan Asi (2023) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Dalam

analisis data, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20, dengan populasi penelitian sebanyak 92 orang.

Berikutnya, studi yang dilakukan oleh Fachrudi, Parwoto, dan Saluy (2021) berjudul *The Influence of Leadership and Organizational Commitment on Employee Performance Through Working Disciplines as Intervening Variables* menemukan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Namun, komitmen organisasi berdampak positif terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode wawancara terstruktur dan analisis menggunakan SEM-PLS. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Studi lain yang dilakukan oleh Frimayasa dan Lawu (2020) bertajuk *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Frisian Flag* mengungkapkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *human capital* juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara keseluruhan, komitmen organisasi serta *human capital* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis data, peneliti menerapkan regresi berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23 dengan jumlah populasi sebanyak 13 orang.

Sementara itu, Ritonga Zuriani (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya menemukan bahwa *human capital* memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi ini mengolah data menggunakan metode Ordinary Least Square (OLS) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mustika Asahan Jaya.

Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana, dan Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai mengindikasikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula dengan disiplin kerja yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kompetensi dan disiplin kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Studi ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, serta melibatkan populasi sebanyak 64 pegawai tetap.

Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Syncrum Logistic. Studi ini menggunakan metode regresi linier berganda dalam proses analisis data, dengan populasi penelitian sebanyak 60 orang.

Penelitian lainnya oleh Rajak, Thahrim, dan Pinoa (2018) yang berjudul Pengaruh *Human Capital* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate menemukan bahwa *human capital* memberikan pengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Secara simultan, *human capital* dan kepuasan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 16 dalam proses analisis data. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 69 orang.

Studi yang dilakukan oleh Setyawati, Aryani, dan Ningrum (2018) dengan judul Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mengungkapkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode analisis data dengan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 17. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 115 orang.

Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Sari menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Permata Sari. Dalam proses analisis data, studi ini menerapkan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, serta pengujian hipotesis. Populasi yang digunakan sejumlah 115 karyawan.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul, Penulis, Tahun Terbit	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh <i>Human Capital</i> Dan Komitmen Organisasi Terhadap	<i>Human Capital</i> , Komitmen Organisasi, dan	Analisis Koefisien Korelasi	<i>Human Capital</i> memiliki dampak positif dan signifikan

	Kinerja Karyawan. Sri Rahayu, Renny Sri Purwanti, Wiwin Setianingsih. Rahayu, Sri, Renny Sri Purwanti, and Wiwin Setianingsih. <i>Business Management and Entrepreneurship Journal</i> 4.3 (2024): 110-119.	Kinerja Karyawan.	Sedehana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji f).	terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawali Poultry Shop, serta Komitmen Organisasi juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kawali Poultry Shop, serta <i>Human Capital</i> dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawali Poultry Shop
2.	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Rizal, Moh, Hedy Vanni Alam, and Lisda L. Asi. <i>JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis</i> 5.3 (2023): 1126-1140.	Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai.	Analisis regresi linear sederhana.	Studi ini mengungkapkan bahwa hasil uji regresi menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.
3.	<i>The Influence Of Leadership And Organizational Commitment On Employee Performance Through Working Disciplines As Intervening Variables.</i>	Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.	SEM PLS	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja maupun

	Fachrudi, Parwoto, dan Ahmad Badawi Saluy. <i>Dinasti International Journal of Management Science</i> 3.1 (2021): 1-22.			kinerja karyawan. Sebaliknya, komitmen organisasi berdampak positif pada disiplin kerja serta kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bertindak sebagai mediator parsial dalam keterkaitan antara komitmen organisasi dan performa karyawan.
4.	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. Agtovia Frimayasa, Suparman Hi Lawu. Frimayasa, Agtovia, and Suparman Hi Lawu. <i>Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi</i> 9.1 (2020).	Komitmen Organisasi, Human Capital, Kinerja Karyawan	Regresi berganda.	Penelitian ini mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, <i>human capital</i> juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, komitmen organisasi dan <i>human capital</i> berpengaruh positif serta signifikan

				terhadap kinerja karyawan.
5.	Analisis Pengaruh <i>Human Capital</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Asahan Jaya. Ritonga, Zuriani. <i>ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)</i> 6.1 (2019): 23-28.	<i>Human Capital</i> dan Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier berganda.	Temuan analisis mengungkapkan bahwa hubungan antara <i>human capital</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Asahan Jaya.
6.	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar. Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. <i>Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)</i> 2 (2019): 666-670.	Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda	Temuan penelitian ini menyebutkan bahwa variabel kompetensi menunjukkan dampak yang positif serta berarti terhadap performa pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
7.	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Muhamad Ekhsan. <i>Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan</i> 13.1 (2019): 1-13.	Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linier berganda.	Hasil studi ini mengindikasikan adanya pengaruh simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja di PT Syncrum Logistics.

8.	Pengaruh <i>Human Capital</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate. Adnan Rajak, Muhammad Thahrir, Maeda Pinoa. <i>Jurnal Manajemen Sinergi (JMS)</i> , Vol. 5, No. 2, April 2018.	<i>Human Capital</i> , Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.	Analisis linier berganda.	<i>Human Capital</i> memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula kepuasan kerja yang turut memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Novita Wahyu Setyawati, Nur Ade Aryani, Endah Prawesti Ningrum. <i>Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)</i> Vol.3, No.3 Oktober 2018: 405 – 412.	Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.	SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17	Riset ini mengungkapkan bahwa berdasarkan uji t (parsial) variabel Stres Kerja memiliki dampak negatif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. Nadapdap, Kristanty MN. <i>Jurnal</i>	Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan	Analisa regresi linear sederhana.	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di

	<i>Ilmiah Methonomi</i> 3.1 (2017): 1-9.			PT. Mitra Permata Sari.
--	---	--	--	----------------------------

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis atau organisasi untuk mengembangkan, menumbuhkan, dan memanfaatkan karyawan secara efektif sehingga mereka dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor produksi potensial yang paling penting. Faktor produktivitas manusia tidak hanya mempengaruhi prestasi kerja dalam arti terbatas, namun juga berdampak negatif terhadap prestasi kerja dalam arti terbatas. Manajemen sumber daya manusia yang efisien merupakan faktor penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Mengingat hal tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kapital manusia adalah elemen atau sumber daya yang sangat vital dalam menentukan kualitas hasil kerja karyawan.

Menurut (Siregar, 2019) kinerja merupakan pencapaian atau output kerja, baik dari segi mutu maupun jumlah, yang sesuai dengan tolok ukur kerja yang telah ditentukan. Kinerja ini digapai oleh pekerja dalam jangka periode tertentu sesuai dengan amanah yang diembankan kepadanya. Menurut (Fatmawati, 2020) kinerja merupakan ukuran sejauh mana suatu program diselesaikan, oleh karena itu aktivitas kerja atau kebijakan yang digunakan guna mewujudkan target, arah, visi dan misi organisasi yang ditetapkan melalui proses penyusunan taktik jangka panjang.

Berdasarkan Mangkunegara (2015) kinerja atau pencapaian kerja merupakan output yang berhasil diraih oleh seorang karyawan, baik dalam aspek mutu maupun jumlah, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara itu, Wibowo (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan bentuk nyata dari pelaksanaan strategi yang telah dirancang sebelumnya. Pelaksanaan produktivitas dijalankan oleh individu dengan kapasitas tertentu seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, serta tujuan tertentu. Cara organisasi dalam mengapresiasi serta memperlakukan sumber daya manusia akan berdampak pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas serta mencapai kinerja yang optimal.

Menurut berbagai penelitian tentang kinerja, dapat ditarik kesimpulan oleh penulis bahwa kinerja merupakan output kerja seseorang atau kelompok, baik itu dari segi kuantitas ataupun kualitas, mengacu pada persyaratan, standar, dan kewajiban yang sudah ditetapkan dalam kurun estimasi tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik dalam bentuk bertahap maupun tidak berpengaruh sama sekali. Menurut Simanjutak dalam Harahap & Tirtayasa (2020), terdapat tiga faktor utama yang dapat berpotensi memengaruhi performa karyawan, yaitu:

a. Faktor Individu

Faktor individu merupakan kapasitas pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya. Kualifikasi setiap pegawai ditetapkan oleh berbagai faktor

yang dibagi menjadi dua kelompok, yaitu keterampilan dan kapasitas yang berhubungan dengan pekerjaan, serta dorongan motivasi dan etika kerja.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Dalam menjalankan tanggung jawabnya, seorang pekerja harus memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan atau sasaran organisasi, serta pemahaman yang jelas tentang lingkungan kerjanya, dukungan dari tempat kerjanya, dukungan dalam bentuk struktur organisasi, pengadaan sarana dan fasilitas yang memadai, keharmonisan lingkungan kerja dan informasi lainnya.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Dalam faktor ini performa organisasi dan karyawan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang manajer dalam menciptakan struktur kerja serta interaksi industrial yang efektif. Di samping itu, peningkatan kapasitas staf juga dibutuhkan, seiring dengan peningkatan motivasi mereka agar dapat melakukan tugas dengan efektif.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Indra, 2021) di dalam (Harahap, 2023) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu

Mutu kerja dapat dinilai berdasarkan cara pandang karyawan mengenai keterampilan dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya.

2. Kuantitas

Kuantitas merujuk pada jumlah output yang dapat dihasilkan atau jumlah fase aktivitas yang dapat diselesaikan dalam suatu periode.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah diatur, dengan mempertimbangkan penyelarasan hasil output serta optimalisasi waktu untuk tugas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas mencerminkan seberapa besar penggunaan kapital dalam organisasi, termasuk tenaga kerja, dana, teknologi, dan material dimanfaatkan secara sempurna untuk mencapai tujuan.

5. Kemandirian

Kemandirian mengacu pada seberapa jauh seorang pegawai mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab pekerjaannya yang diembannya secara mandiri.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja mencerminkan tingkat keterikatan seorang pekerja terhadap instansi serta tanggung jawabnya terhadap perusahaan atau kantor tempat bekerja.

Berdasarkan Robbins (2015) dalam penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus & Norawai, 2022), ada delapan indikator yang kerap digunakan sebagai ukuran kinerja, antara lain yaitu:

1. Prestasi Kerja

Ketika pencapaian kerja seseorang pekerja kurang memuaskan, perusahaan mampu menilai prestasi kerja (*ouput* kerja) pekerja yang terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

2. Pemenuhan Tujuan

Elemen yang sesuai guna dianalisis, sebab dapat memberikan informasi tentang kemampuan pekerja dalam menangani tantangan dalam kewajibannya.

3. Keterampilan

Melingkupi kompetensi yang bersifat teknis, interpersonal, atau berbasis bidang usaha.

4. Kepuasan

Kepuasan adalah performa pekerjaan yang dapat ditentukan berdasarkan kepatuhan dan kinerja karyawan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah alat yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas baru dengan rasa urgensi

6. Indikator Kehadiran

Tingkat kehadiran merupakan alat yang berguna dalam melihat kualitas kedisiplinan pekerja. Semakin tinggi tingkat kehadiran, berarti karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang semampai, yang berdampak pada kinerjanya.

7. Ketaatan

Ketaatan merupakan paham dan bersedia dalam menyelesaikan pekerjaannya.

8. *On Time*

On time adalah besaran keseluruhan output aktivitas yang dicapai dalam rentang waktu atau tempo yang telah ditetapkan.

2.2.4 Kinerja Perspektif Islam

Dalam sudut pandang Islam, kinerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan dan aktivitas sehari-hari yang memiliki dampak signifikan terhadap kehidupan masyarakat umum. Kerja adalah sesuatu yang dilakukan orang untuk mencari nafkah, bahkan sering kali dilihat sebagai alat untuk mengevaluasi seseorang (Febridyati, n.d.). Menurut ajaran Islam, setiap orang diharuskan untuk bekerja dengan kesadaran diri sendiri, oleh karena itu tidak dibenarkan untuk mengemis dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Islam telah mengajarkan tentang pentingnya tanggung jawab dan kesungguhan dalam berkerja. Hal ini dijelaskan lebih lanjut dalam Al-Quran yang terdapat pada surat AL-Insirah: 7 yang berbunyi:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya: "Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain)"

Menurut perspektif Quraish Shihab pada tafsir Al-Misbah dalam (Basid & Ghani, 2023) tafsiran Surah Al-Insyirah ayat 7-8 menenkan bahwa pentingnya kontinuitas dalam usaha dan ketergantungan kepada Allah. Pada ayat 7 mengingatkan bahwa setelah menyelesaikan satu urusan, seseorang harus melanjutkan dengan urusan lain tanpa berpuas diri, sedangkan pada ayat 8

menegaskan bahwa harapan dan ketergantungan kita harus senantiasa diserahkan kepada Allah SWT. Quraish Shihab berpendapat bahwa meskipun usaha manusia sangat penting, hasil akhirnya tetap berada di tangan Allah, sehingga iman dan tawakkal kepada-Nya merupakan aspek krusial dalam setiap usaha yang dilakukan.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Berdasarkan Wiener dalam penelitian Yusuf & Syarif, (2018), komitmen organisasi mengacu pada motivasi individu untuk melakukan sesuatu yang dapat meningkatkan kesuksesan instansi dari awal hingga akhir dengan sasaran yang ditentukan dan capaian yang lebih tinggi signifikan meningkatkan keperluan organisasi.

Menurut Griffin dalam (Nadapdap, 2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku yang menunjukkan bagaimana seseorang memahami dan memiliki keterikatan dengan perusahaannya. Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Uhl-Bien (2011), bahwa komitmen organisasional adalah sejauh mana individu merasakan loyalitasnya terhadap organisasi.

Berdasarkan Mathis dalam Sopiah (2008: 155) komitmen organisasi merupakan Kumpulan individu yang bertugas untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dan tidak mengalami kemunduran. Sedangkan menurut Becker dalam Mutiara (2009: 125) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sarana untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan konsisten karena mengurangi biaya untuk melaksanakan kegiatan lain.

Sehingga, dari beberapa penjelasan tentang komitmen organisasional dapat ditarik kesimpulan jika komitmen organisasional adalah tingkah laku, loyalitas, dan kecenderungan individu untuk mendukung dan terikat pada tujuan dan nilai-nilai suatu organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008:163), ada empat faktor yang memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu:

1. Aspek pribadi, misalnya rentang usia, gender, level pendidikan, latar belakang pekerjaan, kepribadian, dan aspek individu lainnya.
2. Cir-ciri tempat kerja, contohnya cakupan tugas, hambatan dalam tempat kerja, pertikaian, kedudukan serta level tantangan dalam tugas yang dihadapi.
3. Sifat struktur, seperti ukuran lembaga, model organisasi (sentralisasi/desentralisasi), serta sikap karyawan dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja.
4. Pengalaman di tempat kerja. Etos kerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi.

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi berdasarkan Busro (2018:86) yaitu, ada beberapa indikator antara lain:

1. Indikator Komitmen Afektif, meliputi:
 - a) Kepercayaan yang teguh serta pengakuan terhadap norma dan sasaran organisasi

- b) Pengabdian kepada organisasi.
 - c) Kersediaan untuk berkontribusi bagi kemajuan organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu, meliputi:
- a) Mempertimbangkan manfaat yang diperoleh dengan mempertahankan posisi di organisasi.
 - b) Menilai potensi dampak negatif jika meninggalkan institusi.
3. Indikator Komitmen Normatif, meliputi:
- a) Kersediaan untuk bekerja.
 - b) Rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kemajuan organisasi.

Adapun indikator komitmen organisasi menurut Allen & Meyer (1984) dalam Robbins (2012:99), yaitu:

1. Indikator Komitmen Afektif
2. Indikator Komitmen Kontinue
3. Indikator Komitmen Normatif

2.3.4 Komitmen Organisasi Perspektif Islam

Komitmen organisasional dalam perspektif Islam lebih mengacu pada dedikasi dan keterikatan individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang mengacu sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dalam konteks ini, komitmen tidak hanya dilihat sebagai loyalitas yang tidak aktif, namun juga sebagai hubungan aktif yang mencerminkan niat untuk memberikan andil yang berarti bagi organisasi. Hal ini sepadan dengan ajaran Islam yang menegaskan pentingnya memenuhi janji dan amanah dalam setiap aspek kehidupan, termasuk dalam pekerjaan (Qatrunnada, 2021)

Dalam surat Al-Fath ayat 10 di Al-Quran, komitmen digambarkan sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنَّا ۚ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Nabi Muhammad), (pada hakikatnya) mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka. Oleh sebab itu, siapa yang melanggar janji (setia itu), maka sesungguhnya (akibat buruk dari) pelanggaran itu hanya akan menimpa dirinya sendiri. Siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan menganugerahinya pahala yang besar."

Dalam tafsirnya, M. Quraish Shihab dalam (Budiman, 2015) menenkan bahwa Surah Al-Fath ayat 10 mengisyaratkan tentang perjanjian yang dibuat oleh Allah SWT dengan mereka yang bepegang keimanan, khususnya dalam konteks kemenangan dan pertolongan yang akan mereka terima. Menurut Quraish Shibab, ayat ini menggambarkan bagaimana pertolongan Allah akan datang kepada mereka yang setia dan beriman, serta mengajak umat untuk tetap bersyukur dan mengingatnya atas segala nikmat yang diberikan. Tafsir ini menunjukkan bahwa kemenangan sejati adalah ketika seseorang dapat memahami dan mengamalkan ajaran Allah dalam kehidupannya.

Surah Al-Fath ayat 10 mengandung pesan penting mengenai komitmen dan kesetiaan terhadap prinsip-prinsip iman. Dalam konteks organisasi, terutama yang berbasis nilai-nilai Islami, ayat ini mengingatkan anggotanya untuk berpegang teguh pada komitmen mereka terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.

2.4 Human Capital

2.4.1 Pengertian *Human Capital*

Salah satu faktor terpenting dalam setiap organisasi adalah *human capital*, yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Menurut Gaol (2015) *human capital* yaitu ilmu, kompetensi, kapasitas, serta kemampuan yang dimiliki untuk mewujudkan manusia (pegawai) menjadi aset ataupun modal bagi sebuah industri.

Menurut Gambardella (2013) dalam Sedarmayanti (2020) *human capital* yaitu sebuah unsur kunci yang menjadi penentu sukses atau tidaknya suatu institusi. Sedangkan menurut (Schermerhorn, 2005) dalam Prasetya (2016) *human capital* yaitu nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmen manusia.

Menurut Malhotra dan Bontis dalam abdullah (2016) *human capital* adalah campuran dari pemahaman, kelihaihan, kemampuan, dan kecakapan yang ada pada seorang pribadi yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan mengembangkan nilai tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, dari sejumlah penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan segala hal yang berhubungan dengan fokus manusia dan segala kemampuan yang dimiliki oleh manusia, sehingga dapat digunakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

2.4.2 Indikator *Human Capital*

Mayo dalam (Rusdiana and Ibrahim, 2020), *human capital* memiliki lima indikator, dimana setiap indikator tersebut memiliki kegunaan sendiri yang berbeda

dalam menciptakan *human capital* guna dapat menentukan hasil akhir terhadap perusahaan. Lima indikator dalam *human capital*, yaitu:

1. *Individual Capability* (Kemampuan Individu)

Kemampuan personal sendiri terbagi dalam dua kategori, yakni kemampuan nyata dan kemampuan berpotensi. Kemampuan nyata dapat diperoleh oleh pegawai dengan cara belajar, sedangkan kemampuan potensial berasal dalam dari diri tiap individu yang didapatkan dari keturunan. Kemampuan potensial juga dibagi menjadi dua bagian yaitu, kemampuan dasar umum yaitu seperti, kecerdasan serta kemampuan dasar khusus yang meliputi bakat dari individu tersebut.

2. *Individual Motivation* (Motivasi Individu)

Motivasi individu yaitu kondisi yang dapat mendorong seseorang secara terarah guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat dibentuk dari perilaku karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan dengan positif.

3. *The Organizational Climate* (Iklim Organisasi)

Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip yang diterima oleh anggota dan berpengaruh terhadap cara mereka bekerja serta berperilaku dalam organisasi.

4. *Workgroup Effectiveness* (Efektivitas Tim Kerja)

Efektivitas tim kerja dibentuk berdasarkan dua pencapaian yaitu, hasil produktivitas serta pemenuhan kebutuhan pribadi. Kepuasan sendiri didasari oleh kapasitas tim dalam mencukupi kebutuhan personal para

anggotanya dan berusaha untuk mempertahankan anggotanya serta komitmennya. Karakteristik tim kerja yang efektif dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu: aspek internal, aspek manajerial serta aspek perilaku atau sosial.

5. *Leadership* (Kepemimpinan)

Karakteristik dari pemimpin didasari oleh tiga hal, yaitu: seseorang yang belajar selama hidupnya, berorientasi pada pelayanan, serta dapat membawa energi yang positif untuk semua anggotanya.

2.4.4 *Human Capital* Perspektif Islam

Human capital Islam mewakili konsep sumber daya manusia dalam konteks Islam, yang memandang individu sebagai aset yang berharga bagi organisasinya. *Human capital* Islam menekankan manusia sebagai khalifah di muka bumi, yang mampu berkontribusi secara signifikan terhadap kemajuan peradaban dan nilai-nilai masyarakat. *Human Capital* Islam melampui manajemen sumber daya manusia tradisional dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam, seperti keadilan, kejujuran, dan etika, ke dalam tujuan organisasi (Ningsih et al., 2020)

Dalam praktiknya, pengelolaan *human capital* dalam organisasi harus dapat memperhatikan prinsip-prinsip syariah. Ini mencakup penciptaan suasana kerja yang mendukung pengembangan keterampilan dan pengetahuan tetapi dengan tetap menghormati nilai-nilai agama. Selain itu, organisasi perlu memahami bahwa keuntungan bukan hanya diukur dari aspek finansial tetapi juga dari dampak sosial yang ditimbulkan oleh aktivitas mereka (Soegiarto, 2022).

Oleh karena itu, *human capital* dalam perspektif Islam bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas ekonomi tetapi juga tentang membangun masyarakat yang lebih baik melalui pengembangan individu yang beriman dan bertakwa. Hal tersebut juga dijelaskan dalam Surat Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Menurut Ibnu Katsir dalam (Sholeh, 2017) Surah Al-Mujadalah ayat 11 menekankan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya saling menghargai di dalam majlis ilmu, serta memberikan ruang bagi orang lain untuk bergabung, yang mencerminkan nilai-nilai sosial dalam Islam.

Dalam kaitannya dengan *human capital*, tafsiran ini menunjukkan bahwa pendidikan dan etika sosial yang baik berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia. Sikap saling menghargai dan memberikan ruang dalam interaksi sosial adalah salah satu aspek penting dalam membangun modal manusia yang berkualitas. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya sopan santun dan toleransi, masyarakat dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan pengetahuan dan keterampilan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Berdasarkan Sutrisno (2016) dalam (Nurjaya, 2021), disiplin karyawan merupakan ketaatan seseorang terhadap kebijakan organisasi, tata cara pelaksanaan tugas yang berlaku, atau disiplin sebagai aksi, perbuatan, dan segala sesuatu yang tertulis maupun tidak tertulis yang sesuai dengan kebijakan tersebut. Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Aryani et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin merupakan aktivitas pengelolaan untuk memperkuat panduan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2005) dalam (Syafa'ah & Setiani, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah kemampuan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan yang tujuannya mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesiapan pekerja dalam mengikuti semua aturan sosial serta regulasi yang diterapkan di perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012) dalam (Aryani et al., 2022) kedisiplinan merupakan adanya pemahaman maupun kesiapan seseorang karyawan agar mengikuti seluruh aturan dan nilai yang diterapkan dalam suatu organisasi pemerintahan. Dan menurut Rivai (2011) dalam (Nurjaya, 2021) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana yang diterapkan oleh seorang kepala dalam menjalin komunikasi dengan para pekerja untuk mereka dapat bersedia untuk menyesuaikan perilaku tertentu dan sebagai langkah usaha guna memperkuat kesadaran individu dalam menunaikan segala aturan-aturan organisasi.

Sehingga, dari beberapa uraian diatas dapat disarankan bahwa disiplin kerja yaitu perilaku dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap aturan maupun

aturan yang diterapkan dalam organisasi, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dipandang sebagai kegiatan manajemen yang memiliki tujuan untuk memperkuat pedoman organisasi, serta dapat mencerminkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam mematuhi norma-norma yang ada.

2.5.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2007: 80) dalam (Suryani & Maulana, 2019) ada tiga macam disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin Preventif

Tindakan yang digunakan agar dapat menguatkan karyawan mematuhi aturan dan pedoman tertentu guna mencegah terjadinya kesalahan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan langkah yang diambil guna mengatasi pelanggaran terhadap aturan serta berupaya mencegah terjadinya pelanggaran serupa di esok masa.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat untuk bagi para pelanggaran yang melakukan secara berulang.

2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2001) dalam (Mutohar, 2018), disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Penetapan Tujuan

Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas dan ditetapkan secara ideal, baik untuk jangka pendek, menengah, maupun panjang..

b. Kemampuan

Kemampuan merujuk pada keterampilan atau keahlian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan.

c. Kepemimpinan sebagai Teladan

Peran pimpinan sangat penting dalam membentuk disiplin kerja pegawai, karena pemimpin menjadi contoh dan panutan bagi bawahannya.

d. Kompensasi atau gaji

Kompensasi atau gaji merupakan faktor utama yang memengaruhi disiplin kerja, karena gaji yang memadai dapat meningkatkan kepuasan pegawai.

e. Keadilan

Keadilan berkontribusi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, karena setiap individu ingin diperlakukan secara setara dan dihargai dalam lingkungan kerja.

f. Pengawasan yang ketat

Pengawasan diperlukan untuk mencegah kesalahan dan memperbaiki kesalahan, serta membangun sistem kontrol internal yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

g. Penerapan Sanksi hukum

Sanksi hukum yang tegas dapat menimbulkan efek jera, sehingga pegawai lebih berhati-hati dan menghindari pelanggaran aturan yang berlaku.

h. Ketegasan

Ketegasan dalam mengambil keputusan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin harus berani dan tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin.

2.5.4 Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja

Bejo dalam (Nurjaya, 2021) memaparkan dimensi dalam disiplin kerja, yaitu:

a. **Frekuensi Kehadiran**

Jumlah kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk menilai serta mengukur tingkat disiplin kerja. Semakin sering seorang karyawan hadir di tempat kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinannya.

b. **Tingkat Kewaspadaan Karyawan**

Karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perencanaan dan kehati-hatian menunjukkan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap dirinya sendiri serta tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

c. **Ketaatan pada Standar Kerja**

Dalam melaksanakan tugasnya, setiap karyawan diharuskan untuk menaati seluruh standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna menghindari terjadinya kecelakaan kerja maupun kesalahan dalam proses kerja.

d. **Ketaatan pada Peraturan Kerja**

Kepatuhan terhadap berbagai ketentuan kerja yang berlaku bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman sekaligus memastikan proses kerja dapat berjalan dengan baik dan tanpa hambatan.

e. **Etika Kerja**

Etika dalam bekerja menjadi hal yang penting bagi setiap karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong terjalinnya rasa saling menghargai antar rekan kerja.

Indikator disiplin kerja sebagaimana dikemukakan oleh Singodimejo dalam (Sutrisno, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Taat aturan waktu

Dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam memulai pekerjaan, menyelesaikan jam kerja, dan melaksanakan istirahat sesuai dengan peraturan yang ada.

2. Taat peraturan perusahaan

Aturan pokok mengenai tata cara berpakaian dan perilaku yang seharusnya diterapkan dalam pekerjaan.

3. Taat perilaku dalam pekerjaan

Diperlihatkan melalui pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, tugas, dan tanggung jawab, serta cara berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

4. Taat peraturan lainnya dalam perusahaan

Peraturan mengenai hal-hal yang diperbolehkan dan dilarang bagi para pegawai.

2.5.5 Disiplin Kerja Perspektif Islam

Disiplin kerja merujuk pada tindakan bekerja dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi atau sistem kerja. Di dalam Islam jika seseorang dapat bekerja secara disiplin berarti orang tersebut telah menunaikan tugas yang diembankan dengan penuh dedikasi (Nuryanto, 2014). Sesuai dengan penjelasan dalam surat Al-Yusuf ayat 11 yang berbunyi:

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَصِحُونَ

Artinya “Mereka berkata, “Wahai ayah kami, mengapa engkau tidak memercayai kami atas Yusuf, padahal sesungguhnya kami benar-benar menginginkan kebaikan baginya?”.

Tafsir menurut Ibnu Katsir pada Surah Yusuf ayat 11 menjelaskan momen ketika saudara-saudara Yusuf merencanakan untuk membunuhnya. Dalam ayat ini, mereka berkata kepada ayah mereka, Nabi Ya'qub, bahwa mereka akan pergi berburu dan meminta izin untuk membawa Yusuf bersama mereka. Mereka berbohong dengan menyatakan bahwa mereka ingin menjaga dan melindunginya. Namun, niat sebenarnya adalah untuk menjauhkan Yusuf dari ayahnya dan menghilangkan saingan mereka dalam kasih sayang Nabi Ya'qub. Tafsiran ini menunjukkan sifat cemburu dan kebencian yang ada dalam hati saudara-saudara Yusuf, serta pelajaran tentang kebohongan dan pengkhianatan dalam hubungan keluarga. Ini juga mengisyaratkan bahwa mereka tidak menyadari bahwa rencana mereka akan membawa kepada takdir yang lebih besar di mana Yusuf akan menjadi pemimpin dan penyelamat bagi banyak orang di kemudian hari.

2.6 Pengaruh Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasi terhadap organisasi. Menurut Wiener dalam Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi diartikan sebagai dorongan internal yang berasal dari individu untuk turut serta dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan serta mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Sementara itu, Griffin dalam Nadapdap (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki keterikatan dan pemahaman terhadap organisasinya. Komitmen organisasi mencerminkan penerimaan individu terhadap nilai-nilai serta tujuan organisasi, sekaligus menunjukkan keselarasan antara nilai yang dianut oleh pegawai dengan nilai yang diterapkan dalam organisasi (Syamsir & Hidayat, 2020). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra et al. (2022), komitmen organisasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh *Human Capital* Terhadap Kinerja Pegawai

Human capital memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Gaol (2015), *human capital* mencakup berbagai aspek seperti wawasan, keterampilan, kemampuan, serta keahlian yang dimiliki oleh pegawai, yang kemudian menjadi aset atau modal berharga bagi perusahaan. Sedangkan menurut (Schermerhorn, 2005) dalam Prasetya (2016) *human capital* yaitu nilai perekonomian yang ditentukan oleh sumber daya manusia berkaitan dengan kapabilitas, wawasan, gagasan, inovasi, energi, serta komitmen yang dimilikinya.

Human capital memiliki peran strategis dalam menciptakan aset intelektual, karena hanya sumber daya manusia yang mampu menghasilkan serta menguasai pengetahuan. Pengetahuan ini menjadi faktor utama dalam menciptakan nilai bagi organisasi atau perusahaan, sehingga modal manusia memiliki pengaruh besar terhadap nilai perusahaan (Christa, 2013). Penelitian (Frimayasa & Lawu, 2020) juga menemukan bahwa *human capital* berperan secara positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Aryani et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin merupakan upaya manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Menurut Sutrisno (2016) dalam (Nurjaya, 2021) menjelaskan bahwa disiplin karyawan merujuk pada perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada, baik yang tercantum dalam dokumen resmi maupun yang bersifat tidak tertulis. Disiplin ini menjadi salah satu faktor yang krusial dalam organisasi, karena dalam setiap aktivitas harian, seorang pekerja perlu menjaga kedisiplinan agar dapat mengikuti ketentuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penerapan disiplin ini untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dalam perusahaan. Penelitian oleh (Rozalia et al., 2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.4 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2011) dalam Nurjaya (2021) mengungkapkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu instrumen yang digunakan oleh manajer sebagai sarana untuk berinteraksi dengan karyawan guna memberikan motivasi agar mereka dapat menyesuaikan perilaku serta meningkatkan pemahaman individu dalam menjalankan berbagai tanggung jawab yang sesuai dengan ketentuan organisasi. Disiplin kerja menjadi aspek krusial yang berperan dalam membantu pegawai mengelola waktu serta sumber daya secara efektif demi tercapainya target organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018), komitmen organisasi terbukti memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Sementara itu, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachrudi et al. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam kaitannya antara komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

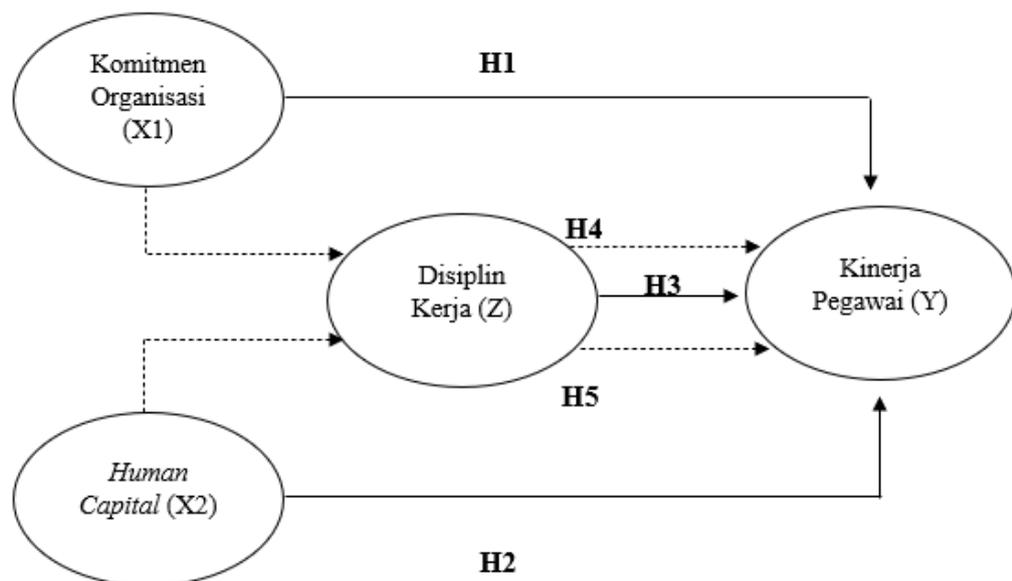
2.6.5 Pengaruh Disiplin Kerja dalam Memediasi Hubungan antara *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai

Peranan disiplin kerja dalam menjembatani hubungan antara *human capital* dan kinerja pegawai merupakan aspek yang sangat krusial untuk dipelajari dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Human capital*, sebagaimana dijelaskan oleh Malhotra dan Bontis dalam Abdullah (2016), merujuk pada kombinasi antara wawasan, keahlian, kreativitas, serta kompetensi individu yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan efektif guna menghasilkan nilai dan mencapai tujuan yang ditetapkan. *Human capital* mencakup pengetahuan, keterampilan, dan

pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, yang secara tidak langsung berkontribusi dengan kinerja. Namun, tanpa adanya disiplin kerja yang baik, potensi yang dimiliki oleh *human capital* tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara optimal. Di dalam penelitian (Aurellia, 2021) menyatakan bahwa *human capital* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dan dalam penelitian (Ekhsan, 2019b) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja.

2.7 Model Hipotesis

Merujuk pada kajian teori dan penelitian sebelumnya, penelitian ini dapat merumuskan sebuah kerangka pemikiran yang disajikan dalam ilustrasi, berikut ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Model

2.8 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang menyatakan bahwa sebuah asumsi terhadap suatu fenomena dianggap benar. Pengujian hipotesis adalah suatu

prosedur yang digunakan untuk menentukan keputusan antara dua hipotesis yang saling berlawanan (Lolang, 2014). Menurut Creswell & Creswell (2018), hipotesis adalah pernyataan formal yang menjelaskan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen. Suatu hipotesis dapat terbentuk apabila data yang diperoleh mendukung pernyataan tersebut. Hipotesis ini berfungsi sebagai dasar penelitian yang disertai dengan perumusan teori yang sebagian besar memerlukan evaluasi lebih lanjut. Dengan demikian, hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang didukung oleh fakta-fakta yang dikemukakan dalam suatu studi penelitian.

Berdasarkan pengaruh komitmen organisasi, human capital, serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H2: *Human capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H3: Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H4: Disiplin kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

H5: Disiplin kerja memiliki fungsi mediasi dalam hubungan antara *human capital* dan kinerja karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kajian ini dilakukan guna menganalisis dampak yang ditimbulkan komitmen organisasional dan *human capital* terkait performa karyawan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Untuk memperjelas signifikansi temuan ini, peneliti akan melakukan uji hipotesis. Penelitian yang dipakai untuk menguji hipotesis disebut penelitian penjelasan. Singarimbun (2006:5), penjelasan atau disebut juga *explanatory research* adalah tipe penelitian yang menggunakan hipotesis untuk menguraikan keterkaitan antar variabel. Hubungan kausal antar variabel yang ada akan diuji dengan uji hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh komitmen organisasi (X1), *human capital* (X2), dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Peneliti juga mencari variabel yang mendominasi aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode penelitian kuantitatif membantu dalam menganalisis dan memperoleh data numerik yang telah diverifikasi menggunakan statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Riset akan dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang berlokasi di Jalan Sarangan No. 9, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Dinas ini adalah salah satu bagian dari pemerintah daerah yang bertugas mengelola urusan pertanahan di wilayah tersebut. Sebagai bagian dari upaya meningkatkan pelayanan publik dan tata kelola pertanahan, Dinas Pertanahan Kabupaten Malang berupaya untuk menjadi lebih mandiri dan

profesional dalam menghadapi berbagai tantangan dalam administrasi pertanahan dan pengelolaan tenaga kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi pada riset ini yaitu salah satu faktor terpenting dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2009) populasi yaitu area generalisasi mencakup fenomena yang memiliki karakteristik serta ciri khas khusus yang dipilih oleh peneliti sebagai objek penelitian serta ditelaah untuk memperoleh kesimpulan. Populasi yang digunakan pada riset ini adalah semua karyawan yang diberi amanah di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

Sampel adalah bagian dari total serta ciri-ciri yang terdapat dalam kelompok tersebut. Riset ini melibatkan keseluruhan dari populasi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yaitu berjumlah 43 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel *non probability* sampling, yaitu metode pemilihan sampel tanpa menyediakan kesempatan yang setara bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Jenis *non probability sampling* yang diterapkan dalam penelitian ini disebut sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Pendekatan ini digunakan ketika jumlah populasi berukuran relatif kecil. Selain itu, sampling jenuh memiliki karakteristik seperti sensus, yang berarti setiap individu dalam populasi dapat menjadi bagian dari sampel (Sugiyono, 2013).

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang pertama kali dihimpun dicatat oleh peneliti (Sanusi, 2014:104). Pada penelitian ini, data utama yang dimanfaatkan ada dua yaitu wawancara dan kuisisioner.

1. Wawancara

Berdasarkan Sugiyono (2017;194) wawancara adalah teknik pengumpulan data yang diterapkan peneliti ingin melakukan penelitian awal guna mengidentifikasi isu yang akan dikaji. Wawancara ini ditujukan kepada pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang mengenai apa yang akan diteliti. Hal ini bertujuan untuk memahami berbagai permasalahan yang ada.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019;142), kuesioner yaitu strategi pengumpulan data yang dilaksanakan melalui menyajikan serangkaian soal atau ungkapan yang disampaikan kepada responden untuk diberikan jawaban. Teknik ini diterapkan secara sistematis dan terstruktur guna memperoleh data yang diperlukan. Kuesioner penelitian ini akan disebarakan secara *online* kepada seluruh pekerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang melalui google form, yang akan peneliti kirimkan kepada satu per satu pegawai.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019;9), data sekunder adalah data yang tidak langsung dikumpulkan oleh peneliti, melainkan diperoleh dari sumber yang sudah ada. Peneliti dalam studi ini menerapkan data sekunder yang sudah dipublikasikan, seperti buku, jurnal, kebijakan perusahaan terkait, serta informasi dari informasi di internet yang terkait dengan masalah penelitian,

3.6 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan teori variabel sehingga dapat digunakan untuk penelitian dan pengukuran guna menemukan hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Penggunaan variabel pada penelitian ini ada dua jenis yaitu variabel independent dan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk memperjelas konsep yang ditemukan dalam salah satu penelitian:

A. Variabel Bebas (X1) = Komitmen Organisasi

Berdasarkan pandangan Wiener dalam Yusuf & Syarif, (2018), komitmen organisasi mengacu pada motivasi individu untuk melakukan suatu faktor yang dapat mendukung kesuksesan organisasi dari awal hingga akhir sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan serta lebih meningkatkan urusan organisasi secara lebih signifikan. Menurut Busro (2018:86) terdapat beberapa indikator, antara lain:

1. Indikator Komitmen Afektif, meliputi:
 - a. Keyakinan yang kokoh yang menjunjung tinggi tujuan dan sasaran organisasi.
 - b. Kesetiaan terhadap organisasi.

- c. Kerelaan menggunakan strategi yang cukup penting bagi organisasi.
2. Indikator Komitmen Kontinu, meliputi:
 - a. Menimbang manfaat terus bekerja dalam organisasi.
 - b. Menimbang risiko jika keluar dari organisasi.
 3. Indikator Komitmen Normatif, meliputi:
 - a. Kesiediaan untuk bekerja.
 - b. Rasa tanggung jawab dalam meningkatkan kemajuan organisasi.

B. Variabel Bebas (X2) = *Human Capital*

Menurut Malhotra dan Bontis dalam Abdullah (2016) *human capital* adalah kombinasi antara ilmu, keterampilan, pembaruan dan kapasitas individu dalam melaksanakan tugasnya guna menciptakan nilai serta mencapai sasaran yang ditetapkan. Menurut Mayo dalam (Rusdiana and Ibrahim, 2020) menyatakan indikator *human capital* meliputi:

1. *Individual Capability* (Kemampuan Individu)
2. *Individual motivation* (Motivasi Individu)
3. Iklim Organisasi.
4. *Workgroup Effectiveness* (Efektivitas Tim Kerja)
5. *Leadership* (Kepemimpinan)

C. Variabel Mediasi (Z) = Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016) dalam (Nurjaya, 2021), disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang terhadap regulasi dan tata cara kerja yang berlaku. Disiplin juga mencerminkan sikap, perilaku, dan tindakan yang selaras sesuai dengan ketentuan organisasi, baik yang bersifat formal maupun

informal. Aspek penilaian disiplin kerja menurut Singodimejo dalam (Sutrisno 2016), yaitu:

1. Disiplin dalam mematuhi jadwal
2. Mematuhi regulasi perusahaan
3. Patuh terhadap etika kerja
4. Taat peraturan lainnya dalam perusahaan

5. Variabel Terikat (Y) = Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja atau prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja pegawai, baik dalam aspek mutu maupun jumlah, dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kewajiban yang diberikan telah dipercayakan. Adapun indikator kinerja pegawai menurut Robbins (2015) dalam (Firdaus & Norawai, 2022):

1. Capaian kerja
2. Pencapaian target
3. Keterampilan
4. Kepuasan
5. Inisiatif
6. Tingkat kehadiran
7. Ketaatan
8. *On time*

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	<i>Affective Commitment</i> (Komitmen Afektif)	Keterikatan karyawan secara emosional.	Allen & Meyer (1984)

		Identifikasi karyawan.	
		Keterlibatan karyawan dalam organisasi.	
	<i>Continuance Commitment</i> (Komitmen Kelanjutan)	Cara pandang seseorang terhadap biaya.	
		Potensi risiko apabila meninggalkan organisasi yang sekarang.	
	<i>Normative Commitment</i> (Komitmen Normatif)	Tanggung jawab	
		Moralitas	
		Kemauan bekerja	
<i>Human Capital</i> (X2)	<i>Individual Capability</i> (Kemampuan Individu)	Kemampuan pribadi	Mayo dalam (Rusdiana and Ibrahim, 2020)
		Pengetahuan professional dan teknis	
		Pengalaman	
		Jaringan dan jangkauan kontak pribadi	
		Nilai dan sikap yang mempengaruhi tindakan	
	<i>Individual motivation</i> (Motivasi Individu)	Keinginan untuk selalu berubah	
		Harapan dan keberhasilan	
		Dorongan untuk terus berusaha	
	Iklim organisasi	Mutu kepemimpinan	
		Kejelasan sasaran organisasi	
		Imbalan	
		Tanggung jawab dan keyakinan	
		Keterlibatan	
	<i>Workgroup Effectiveness</i> (Efektivitas Tim Kerja)	Interaksi	
		Definisi yang baik untuk istilah tugas	
		Target jangka panjang dan penugasan berkala	
		Panduan yang tepat untuk tim	
		Persamaan yang matang	
		Partisipasi seluruh anggota dalam membahas permasalahan dan mencari Solusi	
	Leadership (Kepemimpinan)	Menerima tanggung jawab yang diberikan serta mempersiapkan diri untuk melaksanakannya dengan optimal	
		Pembelajar sepanjang hayat	
		Berorientasi pada pelayanan	
		Memancarkan energi positif	
Disiplin Kerja (Z)	Taat aturan waktu	Menyelesaikan tugas tepat waktu.	Singodimejo dalam Sutrisno 2016
		Patuh terhadap jam kerja	
	Taat peraturan perusahaan	Mematuhi amanah yang diberikan	

		Tertib dan disiplin dalam menjalankan pekerjaan	
	Kepatuhan dalam tugas pekerjaan	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanatkan Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan	
	Kepatuhan terhadap peraturan lain di perusahaan	Mematuhi peraturan hukum serta prosedur perusahaan sesuai dengan kontrak kerja	
Kinerja Pegawai (Y)	Prestasi kerja	Output kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab yang diberikan	Robbins (2015)
	Pencapaian Target	Keahlian karyawan dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawab yang diberikan	
	Keterampilan	Kemampuan yang sesuai dengan pengetahuan teknis yang dimiliki.	
		Kemampuan dalam berinteraksi dengan rekan kerja	
		Kemampuan yang fokus pada tujuan bisnis	
	Kepuasan	Kualitas pekerjaan yang memenuhi standar kecocokan	
		Kualitas pekerjaan yang didasarkan pada kesiapan karyawan	
	Inisiatif	Antusiasme dalam melaksanakan tugas-tugas baru	
		Semangat dalam mengambil tanggung jawab yang lebih besar	
	Tingkat kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan yang optimal	
		Minimnya ketidakhadiran karyawan	
	Ketaatan	Kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan	
Komitmen dalam menyelesaikan tugas			
<i>On time</i>	Hasil pekerjaan yang dicapai selaras dengan jangka waktu yang telah ditetapkan		

3.7 Skala Pengukuran

Untuk mengumpulkan data yang dapat dicatat, dianalisis, dan dievaluasi secara akurat, peneliti merumuskan pertanyaan yang lebih mendalam berdasarkan data kuantitatif. Setelah pertanyaan yang disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dan

relevansinya dengan kebutuhan perusahaan, penulis mengungkapkan informasi tersebut menggunakan kuesioner dengan *skala likert*.

Skala likert adalah alat yang berfungsi untuk mengukur persepsi, perilaku atau pengetahuan masyarakat terhadap situasi yang terjadi di dalam masyarakat (Suliyanto, 2018). Untuk mengumpulkan informasi dan memahami pendapat responden secara akurat, peneliti menganalisis pertanyaan dengan menggunakan skala likert. Respon kuesioner pada variabel komitmen organisasi, *human capital*, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dikumpulkan dengan menggunakan *skala likert* dengan titik potong sebagai berikut:

Metode Skala Likert

No.	Pernyataan	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Normal	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Skala Likert* pada kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dan dikumpulkan atau dikompilasikan untuk dilakukan pengujian validitas dan realibilitas agar memenuhi persyaratan valid dan realibel suatu penelitian.

3.8 Analisis Data

Pendekatan kuantitatif adalah sebuah pendekatan penelitian yang melibatkan pengukuran dan perhitungan angka. Dalam penelitian ini, digunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 untuk uji kuantitatif guna menganalisis sejauh mana dampak kuantitatif yang muncul dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini menerapkan strategi statistika multivariate dengan melibatkan tiga

jenis variabel, yaitu variabel bebas, variabel mediasi, dan juga variabel terikat. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini mencakup evaluasi model pengukuran (*outer model*), penilaian model struktural (*inner model*), dan hipotesis.

SmartPLS adalah perangkat lunak yang dirancang untuk menganalisis data penelitian dengan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varians (Yamin, 2021: 7). Metode PLS bertujuan untuk memprediksi hubungan antara variabel X dan Y dengan peran variabel Z sebagai mediator. Analisis dalam PLS dilakukan melalui tiga tahap model, yaitu:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini merepresentasikan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang mengukurnya. Evaluasi model pengukuran dilakukan melalui:

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu indikator memiliki Tingkat kevalidan yang baik. Validitas ini dianalisis berdasarkan outer loading atau loading factor dari masing-masing indikator dalam suatu variabel. Sebuah indikator dianggap valid apabila memiliki nilai outer loading lebih dari 0,50. Oleh karena itu, maka indikator dengan outer loading di bawah angka tersebut akan dikeluarkan dari model. Selain itu, penelitian ini juga menerapkan *discriminant validity*, di mana nilai AVE dari setiap variabel laten

seharusnya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai R^2 tertinggi dari variabel laten lainnya.

b. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Untuk menilai kestabilan internal dari semua indikator dalam suatu variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* mencerminkan Tingkat keandalan variabel secara keseluruhan, yang berarti bahwa reliabilitas variabel sudah menggambarkan konsistensi indikator di dalamnya. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan model yang dimanfaatkan untuk melakukan pengujian keterkaitan di antara variabel laten sesuai dengan teori yang mendasari penelitian. Pengujian model ini dilakukan dengan menganalisis nilai R-Square yang mengindikasikan sejauh mana pengaruh antara variabel tersebut.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam metode *explanatory research* menggunakan pendekatan PLS. Hipotesis diuji berdasarkan nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Dengan Tingkat signifikansi *alpha* 5%, hipotesis diterima jika t-statistik sebesar 1,96. Selain itu, hipotesis juga dapat diuji menggunakan probabilitas, di mana hipotesis Maka kriteria hipotesis H_a diterima H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Kemudian untuk menguji atau

menolak hipotesis berdasarkan probabilitas, H_a diterima jika nilai $p < 0,05$

(Hussein, 2015)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang merupakan salah satu dinas di lingkungan pemerintah Kabupaten Malang yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengaturan pertanahan. Dinas ini didirikan pada tahun 2017, dinas ini bertujuan guna meningkatkan efektivitas pengelolaan aset tanah milik pemerintah serta memastikan pemanfaatan tanah yang optimal bagi kesejahteraan masyarakat. Dinas Pertanahan Kabupaten Malang ini berada di Jalan Sarangan No. 09, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Dinas Pertanahan yang berperan penting dalam mendukung Pembangunan daerah melalui pengelolaan tanah yang baik dan teratur.

Tugas utama Dinas Pertanahan adalah melakukan inventarisasi aset tanah milik pemerintah kabupaten. Hal ini mencakup identifikasi, pendataan, dan pemetaan tanah yang dikuasi oleh pemerintah daerah. Dengan adanya inventarisasi yang komprehensif, pemerintah dapat merencanakan pengembangan dan penggunaan tanah secara lebih efektif dan efisien, serta mencegah terjadinya tumpang tindih kepemilikan dan pemanfaatan tanah.

Selain itu, Dinas Pertanahan juga bertanggung jawab atas pengadaan tanah yang dibutuhkan untuk kepentingan umum, seperti Pembangunan infrastruktur, fasilitas umum, dan proyek-proyek Pembangunan lainnya. Proses pengadaan tanah ini harus dilakukan dengan transparansi dan berkeadilan, selaras dengan peraturan perundang-undangan yang ada, guna menghindari konflik dan sengketa pertanahan.

Dinas ini juga memiliki peran dalam penyelesaian sengketa tanah yang sering terjadi akibat kurangnya informasi dan pemahaman mengenai batas-batas kepemilikan tanah.

Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Pertanahan berkoordinasi dengan berbagai pihak terkait, seperti Badan Pertanahan Nasional (BPN), pemerintah desa, serta instansi lainnya yang memiliki kewenangan dalam urusan pertanahan. Kolaborasi ini penting karena untuk memastikan setiap langkah yang diambil sejalan dengan rencana pembangunan daerah dan kepentingan masyarakat. Dengan adanya Dinas Pertanahan, diharapkan pengelolaan pertanahan di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang dapat berjalan lebih efektif dan mendukung tercapainya tujuan Pembangunan berkelanjutan.

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang memiliki visi dan misi, yang meliputi sebagai berikut:

A. Visi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

“Terwujudnya Kabupaten Malang yang Madeb Manteb Maneteb”

B. Misi Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan publik kepada masyarakat

4.1.2 Distribusi Karakteristik Responden

Riset ini melibatkan 43 pekerja Dinas Pertanahan Kabupaten Malang sebagai responden. Ciri-ciri yang disajikan pada riset ini didasarkan pada faktor gender dan masa bekerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Distribusi

karakteristik ini didasarkan pada hasil jawaban karyawan dari kuesioner yang telah dibagikan kepada pegawai melalui Google Form.

4.1.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan gender dapat diamati pada table 4.1:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	25	58,1%
Perempuan	18	41,9%
Total	43	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan sebanyak 25 responden atau 58,1% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 18 responden atau 41,9% berjenis kelamin perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase 58,1%.

4.1.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Distribusi karakteristik responden berdasarkan masa bekerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang ditunjukkan pada table 4.2:

Tabel 4. 2 Distribusi Karakteristik Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
<1 tahun	4	9,3%
1-5 tahun	18	41,9%
5-10 tahun	12	27,9%
>10 tahun	9	20,9%

Jumlah	43	100%
--------	----	------

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa sebanyak 4 orang (9,3%) telah bekerja kurang dari 1 tahun, 18 orang (41,9%) memiliki pengalaman kerja antara 1-5 tahun, 12 orang (27,9%) telah bekerja selama 5-10 tahun, dan 9 orang (20,9%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

4.1.3 Distribusi Jawaban Responden

4.1.3.1 Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dalam penelitian, pengukuran dilakukan memakai 8 indikator pertanyaan. Berikut adalah distribusi jawaban untuk variabel Komitmen Organisasi yang diberikan pada tabel 4.3:

Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	3	6,98	36	83,72	4	9,30	43	100	4,02
X1.2	0	0	0	0	0	0	30	69,77	13	30,23	43	100	4,30
X1.3	0	0	0	0	0	0	20	46,51	23	53,49	43	100	4,53
X1.4	0	0	0	0	1	2,33	23	53,49	19	44,19	43	100	4,42
X1.5	0	0	0	0	2	4,65	35	81,40	6	13,95	43	100	4,09
X1.6	0	0	0	0	1	2,33	37	86,05	5	11,63	43	100	4,09
X1.7	0	0	0	0	0	0	29	67,44	14	32,56	43	100	4,33
X1.8	0	0	0	0	0	0	15	34,88	28	65,12	43	100	4,65
MEAN													4,31

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Dari tabel 4.3 di atas, bisa diamati bahwa item pertanyaan X1.1 memiliki rata-rata frekuensi terendah, yaitu 4,01, di mana para pegawai belum measa terikat secara emosional terhadap Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Sedangkan, pada item pertanyaan X1.8 menunjukkan frekuensi tertinggi dengan rata-rata 4,65, yang

berarti banyak pegawai yang merasa wajib memberikan hasil kerja yang terbaik kepada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

4.1.3.2 Variabel *Human Capital*

Human Capital pada riset ini, pengukuran dilakukan memanfaatkan 23 indikator pertanyaan. Berikut adalah distribusi jawaban mengenai variabel *Human Capital* yang disajikan pada tabel 4.4:

Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Responden Variabel *Human Capital* (X2)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	0	0	39	90,70	4	9,30	43	100	4,09
X2.2	0	0	0	0	0	0	33	76,74	10	23,26	43	100	4,23
X2.3	0	0	0	0	0	0	30	69,77	13	30,23	43	100	4,30
X2.4	0	0	0	0	0	0	21	48,84	22	51,16	43	100	4,51
X2.5	0	0	0	0	0	0	12	27,91	31	72,09	43	100	4,72
X2.6	0	0	0	0	0	0	14	32,56	29	67,44	43	100	4,67
X2.7	0	0	0	0	0	0	21	48,84	22	51,16	43	100	4,51
X2.8	0	0	0	0	1	2,33	24	55,81	18	41,86	43	100	4,40
X2.9	0	0	0	0	4	9,30	26	60,47	13	30,23	43	100	4,21
X2.10	0	0	0	0	5	11,63	22	51,16	16	37,21	43	100	4,26
X2.11	0	0	0	0	2	4,65	24	55,81	17	39,53	43	100	4,35
X2.12	0	0	0	0	2	4,65	21	48,84	20	46,51	43	100	4,42
X2.13	0	0	0	0	2	4,65	18	41,86	23	53,49	43	100	4,49
X2.14	0	0	0	0	1	2,33	19	44,19	23	53,49	43	100	4,51
X2.15	0	0	0	0	3	6,98	29	67,44	11	25,58	43	100	4,19
X2.16	0	0	0	0	1	2,33	26	60,47	16	37,21	43	100	4,35
X2.17	0	0	0	0	2	4,65	20	46,51	21	48,84	43	100	4,44
X2.18	0	0	0	0	2	4,65	21	48,84	20	46,51	43	100	4,42
X2.19	0	0	0	0	2	4,65	18	41,86	23	53,49	43	100	4,49
X2.20	0	0	0	0	4	9,30	18	41,86	21	48,84	43	100	4,40
X2.21	0	0	0	0	5	11,63	26	60,47	12	27,91	43	100	4,16
X2.22	0	0	0	0	0	0	25	58,14	18	41,86	43	100	4,42
X2.23	0	0	0	0	0	0	25	58,14	18	41,86	43	100	4,42
MEAN													4,39

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Dari tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa item pertanyaan X2.1 memiliki frekuensi rata-rata terendah, yaitu 4,09, di mana para pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang belum memiliki kemampuan pribadi yang diperlukan untuk

sukses di pekerjaannya. Sebaliknya, item pertanyaan X2.5 memiliki frekuensi rata-rata tertinggi, yaitu 4,72, yang mengindikasikan bahwa banyak pegawai yang merasa nilai dan sikap sangat memengaruhi tindakan dalam bekerja.

4.1.3.3 Variabel Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini, disiplin kerja dinilai berdasarkan 7 indikator pertanyaan. Distribusi jawaban terkait variabel disiplin kerja yang disajikan dalam tabel 4.5:

Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Z)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0	0	0	0	0	33	76,74	10	23,26	43	100	4,23
Z.2	0	0	0	0	0	0	20	46,51	23	53,49	43	100	4,53
Z.3	0	0	0	0	0	0	34	79,07	9	20,93	43	100	4,21
Z.4	0	0	0	0	0	0	26	60,47	17	39,53	43	100	4,40
Z.5	0	0	0	0	0	0	34	79,07	9	20,93	43	100	4,21
Z.6	0	0	0	0	0	0	28	65,12	15	34,88	43	100	4,35
Z.7	0	0	0	0	0	0	33	76,74	10	23,26	43	100	4,23
MEAN													4,31

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Dari tabel 4.5 di atas, terlihat bahwa item pertanyaan Z.3 dan Z.4 memiliki rata-rata frekuensi terendah, yaitu 4,21. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum taat menjalankan amanat dan tanggung jawab di tempat kerja. Selain itu, masih banyak pegawai yang belum patuh terhadap peraturan dan prosedur Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Sebaliknya, item pertanyaan Z.2 memiliki rata-rata frekuensi tertinggi, yaitu 4,53. Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai senantiasa hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.

4.1.3.4 Variabel Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diukur menggunakan 14 indikator pertanyaan. Berikut adalah distribusi jawaban terkait variabel kinerja pegawai yang disajikan dalam tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	0	0	33	76,74	10	23,26	43	100	4,23
Y.2	0	0	0	0	0	0	33	76,74	10	23,26	43	100	4,23
Y.3	0	0	0	0	1	2,33	26	60,47	15	34,88	43	100	4,23
Y.4	0	0	0	0	2	4,65	15	34,88	26	60,47	43	100	4,56
Y.5	0	0	0	0	1	2,33	16	37,21	26	60,47	43	100	4,58
Y.6	0	0	0	0	0	0	25	58,14	18	41,86	43	100	4,42
Y.7	0	0	0	0	0	0	17	39,53	25	58,14	43	100	4,49
Y.8	0	0	0	0	0	0	27	62,79	16	37,21	43	100	4,37
Y.9	0	0	0	0	0	0	17	39,53	26	60,47	43	100	4,60
Y.10	0	0	0	0	0	0	27	62,79	16	37,21	43	100	4,37
Y.11	0	0	0	0	0	0	20	46,51	23	53,49	43	100	4,53
Y.12	0	0	0	0	0	0	26	60,47	17	39,53	43	100	4,40
Y.13	0	0	0	0	0	0	21	48,84	22	51,16	43	100	4,51
Y.14	0	0	0	0	0	0	31	72,09	12	27,91	43	100	4,28
MEAN													4,42

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

Dari tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa item pertanyaan Y.1, Y.2, Y.3 memiliki rata-rata frekuensi terendah, yaitu 4,23. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang hasil kerjanya tidak selalu berkaitan dengan tugas yang diberikan, tidak mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan tidak memiliki kemampuan teknis yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, item pertanyaan Y.5 memiliki rata-rata frekuensi tertinggi, yaitu 4,58, yang mengindikasikan bahwa banyak pegawai yang memiliki kemampuan yang berorientasi pada kebutuhan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.

4.1.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi pengujian terhadap model pengukuran bisa dilaksanakan dengan cara pengujian validitas serta reliabilitas. Berikut disajikan hasil evaluasi berdasarkan model pengukuran (*outer model*).

4.1.4.1 Uji Validitas

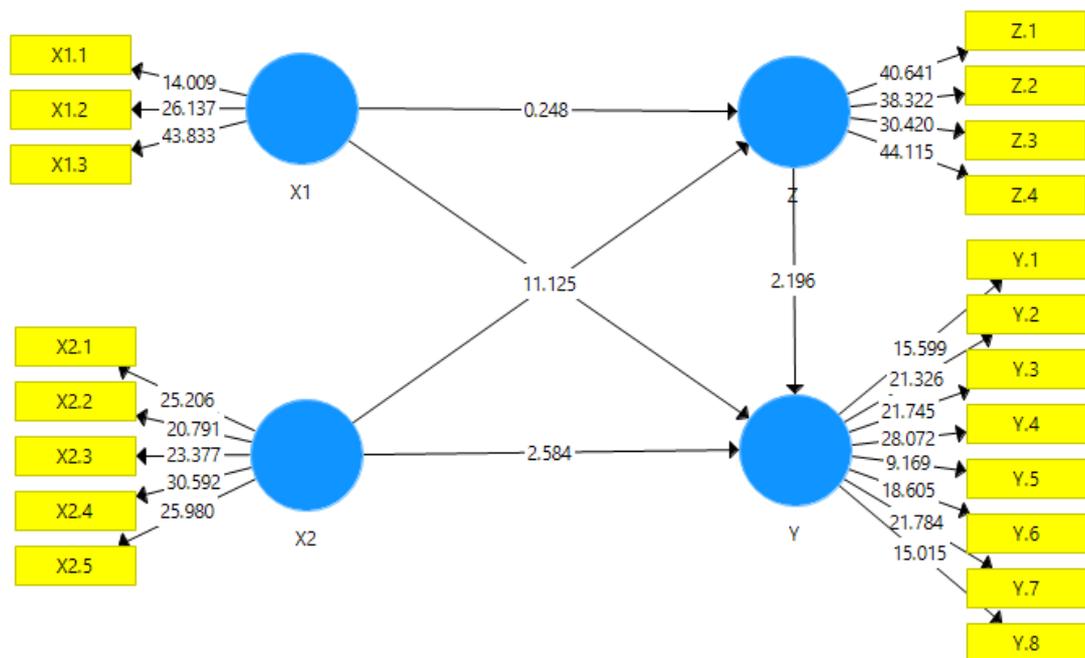
Pengujian validitas dilakukan dengan mengacu pada angka *outer loading* pada masing-masing indikator. Apabila angka tersebut melampaui 0,50, maka indikator dinyatakan sah. Sebaliknya, jika nilai *loading factor* berada di bawah 0,50, indikator tersebut perlu dikeluarkan dari model. Pengujian validitas ini dilakukan menggunakan Smart PLS, dan hasilnya disajikan dalam tabel 4.7:

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,867	Valid
	X1.2	0,927	Valid
	X1.3	0,941	Valid
<i>Human Capital</i> (X2)	X2.1	0,878	Valid
	X2.2	0,859	Valid
	X2.3	0,987	Valid
	X2.4	0,911	Valid
	X2.5	0,902	Valid
Disiplin Kerja (Z)	Z.1	0,931	Valid
	Z.2	0,946	Valid
	Z.3	0,941	Valid
	Z.4	0,947	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,854	Valid
	Y.2	0,883	Valid
	Y.3	0,848	Valid

	Y.4	0,888	Valid
	Y.5	0,819	Valid
	Y.6	0,869	Valid
	Y.7	0,864	Valid
	Y.8	0,861	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024



Gambar 4.1 Hasil Uji Validitas

Sumber: Hasil Pengolahan smart PLS 3.0

4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan mengukur serta mengevaluasi kedua komponen yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Keduanya harus memiliki nilai $>0,60$. Oleh karena itu, variabel dapat dinyatakan *reliable*. Berikut adalah tabel 4.8 yang menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 4. 8 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach' alpha	Composite reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,899	0,937	0,832	<i>Reliable</i>
<i>Human Capital</i>	0,934	0,950	0,792	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0,957	0,969	0,886	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,950	0,958	0,741	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada tabel 4.8 di atas, nilai *composite reliability* untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: Komitmen Organisasi sebesar (0,937), *Human Capital* sebesar (0,950), Disiplin Kerja sebesar (0,969), dan Kinerja Pegawai sebesar (0,958). Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel yaitu, Komitmen Organisasi (0,899), *Human Capital* (0,934), Disiplin Kerja (0,957), dan Kinerja Pegawai (0,950). Sehingga, dapat dikatakan bahwa berhasil dalam uji reliabilitas dan dikatakan *reliable*.

4.1.5 Model Struktural (*Inner Model*)

Usai dilakukan pengujian *outer model* memenuhi kriteria yang ditetapkan, tahap berikutnya yaitu melaksanakan pengujian inner model. Model ini dievaluasi dengan melihat nilai *R-Square (reliabilitas indikator)* untuk setiap variabel laten independent terhadap variabel terikat, berikut merupakan hasil perhitungan *R-Square* yang diperoleh melalui alat SmartPLS. Semakin tinggi nilai Nilai *R-Square*, maka semakin baik kemampuan model penelitian yang diajukan dalam melakukan prediksi.

Tabel 4. 9 Nilai R-Square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Disiplin Kerja (Z)	0,722	0,708
Kinerja Pegawai (Y)	0,821	0,808

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Merujuk pada tabel 4.9, nilai *R-Square* menunjukkan hasil sebagai berikut: variabel disiplin kerja adalah 0,722 atau 72%, yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan *human capital* sebesar 72%. Sementara itu, kinerja pegawai dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan *human capital* dengan nilai *R-Square* sebesar 0,81 atau 81%.

4.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis dilaksanakan dengan menganalisis nilai *P-value* dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Jika nilai *P-value* < 0,005, dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada keterkaitan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai *P-value* > 0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan di antara kedua variabel tersebut. Berikut adalah hasil uji hipotesis yang mencakup pengaruh langsung serta efek tidak langsung melalui variabel mediasi:

1. *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Direct Effect digunakan untuk mengetahui temuan dari pengujian hipotesis penelitian mengenai dampak Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja, dan pengaruh *Human Capital* terhadap disiplin kerja. Berikut adalah hasil dari nilai *P-value direct effect* yang terdapat pada tabel 4.10:

Tabel 4. 10 Hasil Uji *Direct Effect* (Pengaruh Langsung)

Hipotesis	T Statistics (IO/STDEVI)	P-Value	Keterangan
Komitmen Organisasi > Kinerja	3,222	0,001	Signifikan
<i>Human Capital</i> > Kinerja	2,584	0,010	Signifikan
Disiplin Kerja >Kinerja	2.196	0.029	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Mengacu pada tabel 4.10, hipotesis pertama mengevaluasi apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa nilai *P-value* yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menegaskan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hipotesis kedua menegaskan bahwasannya apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji dampak langsung antara *Human Capital* terhadap kinerja didapatkan nilai *P-value* yaitu $0,010 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwasannya *human capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwasannya hipotesis yang menyatakan bahwa *Human Capital* berdampak terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Hipotesis ketiga menyatakan apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa nilai *P-value* sebesar $0.029 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat disiplin kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap performa pegawai.

Oleh karena itu, hipotesis yang menegaskan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai dapat diterima.

2. *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Indirect effect dimanfaatkan untuk menguji hipotesis penelitian terkait pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, serta pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh disiplin kerja. Hasil nilai *P-value* untuk *indirect effect* yang disajikan dalam tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Uji *Indirect Effect* (Pengaruh Tidak Langsung)

Hipotesis	T Statistics (IO/STDEVI)	P-Value	Keterangan
KO > DK > Kinerja	0,230	0,819	Tidak Signifikan
HC > DK > Kinerja	2,187	0,029	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hipotesis keempat menguji apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung antara Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja didapat nilai *P-value* $0,819 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja tidak dapat diterima.

Sementara itu, hipotesis kelima menguji apakah *Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Hasil analisis mengenai pengaruh tidak langsung *Human Capital* terhadap kinerja pegawai

melalui disiplin kerja didapat nilai *P-value* yaitu $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Capital* memberikan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai dengan peran disiplin kerja sebagai perantara. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terhadap variabel yang diteliti yaitu Komitmen Organisasi terhadap kinerja pegawai didapati bahwasanya Komitmen Organisasi ke kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang berpengaruh signifikan, dengan nilai *P-value* sebesar 0,001. Hal ini mengindikasikan bahwa Dinas Pertanahan Kabupaten Malang memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi sehingga dapat membuat kinerja lebih baik. Pegawai yang berkomitmen terhadap tujuan dan nilai organisasi lebih mungkin untuk bekerja dengan tekun, menjaga integritas, dan berorientasi pada hasil yang optimal.

Secara teoritis, komitmen organisasi merupakan Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Astuti, 2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, pada penelitian (Citrawati, 2021) menyebutkan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap performa karyawan.

Dalam konteks Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, dari hasil observasi menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung bekerja

lebih efektif dan efisien, bahkan saat menghadapi tantangan pekerjaan. Pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang ditemukan masih memiliki komitmen organisasi yang belum merata. Tetapi, juga banyak pegawai yang memiliki loyalitas tinggi, seperti mereka rela untuk rapat ataupun bertemu dengan pejabat meskipun sudah bukan waktu jam kerja, demi menyelesaikan permasalahan sengketa tanah. Dari hal tersebut dapat dilihat bahwa memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya.

Setiap pegawai disarankan untuk mempertahankan komitmen pekerjaannya dan mengerjakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan dengan totalitas. Menurut (Sardar & Nafik H.R, 2017) dalam agama Islam mempunyai perspektif bahwa individu yang berjuang dengan penuh usaha dalam mencari rezeki yang diperoleh secara halal dan seluruhnya dimanfaatkan untuk kebaikan di jalan Allah, maka akan diperlakukan setara bersama para pejuang yang berjuang di jalan Allah. Islam juga membahas mengenai komitmen. Dalam al-Qur'an surat Al-Fath ayat 10, komitmen digambarkan dengan cara berikut:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَن يَكْفُرْ لِيَ كُفْرًا عَظِيمًا

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Nabi Muhammad), (pada hakikatnya) mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka. Oleh sebab itu, siapa yang melanggar janji (setia itu), maka sesungguhnya (akibat buruk dari) pelanggaran itu hanya akan menimpa dirinya sendiri. Siapa yang menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan menganugerahinya pahala yang besar."

Dalam tafsirnya, M. Quraish Shihab dalam (Budiman, 2015) menenkan bahwa Surah Al-Fath ayat 10 mengisyaratkan tentang perjanjian yang dibuat oleh Allah SWT dengan orang-orang yang beriman, khususnya dalam konteks

kemenangan dan pertolongan yang akan mereka terima. Menurut Quraish Shibab, ayat ini menggambarkan bagaimana pertolongan Allah akan datang kepada mereka yang setia dan beriman, serta mengajak umat untuk tetap bersyukur dan mengingatkannya atas segala nikmat yang diberikan. Tafsir ini menunjukkan bahwa kemenangan sejati adalah ketika seseorang dapat memahami dan mengamalkan ajaran Allah dalam kehidupannya.

Surah Al-Fath ayat 10 mengandung pesan penting mengenai komitmen dan kesetiaan terhadap prinsip-prinsip iman. Dalam konteks organisasi, terutama yang berbasis nilai-nilai Islami, ayat ini mengingatkan anggotanya untuk berpegang teguh pada komitmen mereka terhadap visi, misi, dan prinsip organisasi.

4.2.2 Pengaruh antara *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan antara variabel *Human Capital* dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa *Human Capital* ke kinerja pegawai Dinas Pertanahan Kabupaten Malang memiliki pengaruh yang signifikan, Ini dapat dilihat dengan *P-value* > signifikansi, yaitu $0,010 > 0,05$. Hal ini bermakna bahwasanya yaitu hipotesis 2 diterima. Maka semakin baik *human capital* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Peranan *human capital* memiliki peranan yang krusial terhadap peningkatan performa pegawai. Dimana *human capital* terdiri dari skill dan pengalaman yang diperlukan dalam sebuah organisasi.

Menurut teori Gaol (2015) menyatakan bahwasanya *human capital* merupakan kunci utama dalam meningkatkan tingkat hasil kerja dan efisiensi kerja. Pada studi yang telah dilaksanakan oleh (Nurimansjah & Sulia, 2024) yang menyatakan bahwasanya *human capital* memiliki dampak yang berarti terhadap

performa karyawan. Kondisi ini diperkuat oleh penelitian (Domili et al., 2022) yang menyatakan bahwasanya *human capital* memiliki dampak pada performa karyawan.

Fenomena di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang mendukung temuan ini, dimana sebagian besar pegawai mampu menyelesaikan tugas administrasi pertanahan seperti, pengelolaan data, pendaftaran tanah, dan pelayanan publik secara baik. Banyak pegawai yang memiliki kompetensi tinggi bahkan mampu menghasilkan ide-ide yang bagus, seperti peningkatan efisiensi dalam pengelolaan data menggunakan teknologi digital. Namun, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang dalam literasi teknologi. Hal tersebut dapat diperbaiki dengan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang mengadakan seminar atau pelatihan guna membantu meningkatkan skill mereka dalam mengelola data.

Dalam pandangan Islam bahwa *human capital* bisa berkembang terus apabila seseorang berusaha melakukan kreativitas sehingga akan menjadikan budaya yang dinamis, serta mengakibatkan budaya organisasi semakin baik. Karena itu, individu yang beriman akan senantiasa berupaya dengan memanfaatkan segala kemampuan yang dimiliki untuk mewujudkan keimanan melalui tindakan kreatif, sehingga dapat menjadi individu yang bertaqwa serta meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat (Hadiyan & Faisal, 2021)

Hal tersebut juga dijelaskan dalam Surat Al-Mujadalah ayat 11 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا

قِيلَ انشُرُوا فَاَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللهُ بِمَا

تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Menurut Ibnu Katsir dalam (Sholeh, 2017) Surah Al-Mujadalah ayat 11 menekankan bahwa ayat ini mengajarkan pentingnya saling menghargai di dalam majlis ilmu, serta memberikan ruang bagi orang lain untuk bergabung, yang mencerminkan nilai-nilai sosial dalam Islam.

4.2.3 Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang. Ini dapat dilihat dengan $P\text{-value} > \text{signifikansi}$, yaitu $0.029 > 0,05$. Hal ini bermakna bahwasanya yaitu hipotesis 3 diterima. Kedisiplinan dalam bekerja dapat berkontribusi pada peningkatan performa pegawai. Seorang pekerja yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal dan dapat ditunjukkan dengan dari hasil tingkat kehadiran yang terus meningkat. Dengan disiplin kerja yang tinggi mampu menciptakan performa karyawan yang optimal sehingga dapat membantu sebuah organisasi untuk meraih tingkat produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan teori menurut Mangkunegara (2012), disiplin kerja adalah upaya untuk memperkuat pedoman organisasi, dimana perilaku karyawan diharapkan sesuai dengan ketentuan yang diterapkan, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin berfungsi sebagai bagian penting dalam organisasi karena dapat membantu karyawan melaksanakan tugasnya dengan terstruktur dan terarah. Pada penelitian yang dilakukan oleh (R. Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat juga oleh penelitian (M. S. Hidayat et al., 2024) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada Dinas Pertanahan Kabupaten Malang masih terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin, tetapi sebagian besar menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, seperti hadir sesuai jadwal, tugas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan, dan selalu absen dengan tepat waktu. Jika dibandingkan orang yang disiplin dengan tidak disiplin masih banyak pegawai yang disiplin, banyak pegawai yang selalu taat terhadap peraturan. Maka oleh dari itu, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat menciptakan efisiensi kerja dan mendorong budaya kerja yang produktif, sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut perspektif Islam, individu yang mampu bekerja dengan menerapkan disiplin kerja menunjukkan bahwa mereka telah menjalankan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya dengan baik. Dalam suatu organisasi, individu yang bekerja secara sistematis selalu berorientasi pada perubahan dan berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, terdapat

pula penafsiran lain dalam Al-Quran yang menegaskan bahwa seseorang yang mampu menjaga ketaatan serta menjalankan amanah yang diberikan oleh banyak orang menunjukkan bahwa seseorang tersebut telah bertanggung jawab terhadap tugas utamanya (Abdullah, 2015).

Sesuai dengan penjelasan dalam surat Al-Yusuf ayat 11 yang berbunyi:

قَالُوا يَا أَبَانَا مَا لَكَ لَا تَأْمَنَّا عَلَى يُوسُفَ وَإِنَّا لَهُ لَنَصِحُونَ

Artinya “Mereka berkata, “Wahai ayah kami, mengapa engkau tidak memercayai kami atas Yusuf, padahal sesungguhnya kami benar-benar menginginkan kebaikan baginya?””.

Tafsir menurut Ibnu Katsir pada Surah Yusuf ayat 11 menjelaskan momen ketika saudara-saudara Yusuf merencanakan untuk membunuhnya. Dalam ayat ini, mereka berkata kepada ayah mereka, Nabi Ya'qub, bahwa mereka akan pergi berburu dan meminta izin untuk membawa Yusuf bersama mereka. Mereka berbohong dengan menyatakan bahwa mereka ingin menjaga dan melindunginya. Namun, niat sebenarnya adalah untuk menjauhkan Yusuf dari ayahnya dan menghilangkan saingan mereka dalam kasih sayang Nabi Ya'qub. Tafsiran ini menunjukkan sifat cemburu dan kebencian yang ada dalam hati saudara-saudara Yusuf, serta pelajaran tentang kebohongan dan pengkhianatan dalam hubungan keluarga. Ini juga mengisyaratkan bahwa mereka tidak menyadari bahwa rencana mereka akan membawa kepada takdir yang lebih besar di mana Yusuf akan menjadi pemimpin dan penyelamat bagi banyak orang di kemudian hari.

Dalam konteks disiplin kerja, ayat ini memberikan pelajaran bahwa amanah dan kejujuran merupakan inti dari kedisiplinan. Seseorang yang disiplin menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan, seperti hadir tepat

waktu, bekerja secara konsisten, dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, ketidakdisiplinan dapat menimbulkan kerugian, seperti menurunnya produktivitas, konflik, dan hilangnya kepercayaan. Selain itu, kisah Yusuf menunjukkan bahwa disiplin dan kesabaran dalam menghadapi tantangan dapat membawa seseorang kepada keberhasilan yang besar. Dengan demikian, menjaga amanah dan disiplin tidak hanya mendukung pencapaian tujuan pribadi dan organisasi tetapi juga menjadi cerminan dari nilai-nilai luhur yang diajarkan dalam Islam.

4.2.4 Pengaruh Tidak Langsung antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini dilihat dengan *P-value* > signifikansi, yaitu $0,819 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ditolak. Pada temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat memengaruhi kinerja secara langsung, variabel mediasi berupa disiplin kerja tidak berperan sebagai jalur yang signifikan.

Menurut Griffin dalam (Nadapdap, 2017) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan dapat memahami dan terhubung dengan organisasi tempat dia berada. Menurut Sutrisno (2016) dalam (Nurjaya, 2021) mengungkapkan disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku personal yang mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang berlaku. Selain itu, disiplin juga mencerminkan sikap, Tindakan, dan

kebiasaan yang selaras dengan ketentuan yang telah ditetapkan regulasi yang berlaku dalam organisasi, baik yang tercatat maupun yang tidak tercatat. Pada penelitian (Prahiawan & Nopus, 2021) yang menyatakan bahwasanya komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pada penelitian (Muna & Isnowati, 2022) menyatakan bahwasanya disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Lestari & Afifah, 2021) yang menyatakan bahwasanya tingkat disiplin kerja tidak memiliki dampak terhadap kinerja pegawai.

Fenomena ini dapat dijelaskan dengan melihat kondisi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang, di mana masih terdapat tenaga kerja yang belum menerapkan disiplin kerja secara optimal. Seperti, ditemukan pegawai yang datang terlambat, meninggalkan kantor di luar waktu kerja, atau tidak menyelesaikan tugas tepat waktu. Selain itu, pengawasan ataupun sanksi belum ditegaskan secara efektif. Meskipun sebagian besar pegawai menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, seperti loyalitas terhadap visi dan misi instansi, tetapi ketidakmampuan disiplin kerja untuk berperan sebagai mediasi menunjukkan adanya ketidaksinambungan antara komitmen organisasi dan penerapan disiplin kerja dalam aktivitas sehari-hari.

Dalam Islam mengajarkan umatnya mengenai etika dalam bekerja, di mana seorang pekerja yang berpegang teguh pada ajaran agamanya tidak mengabaikan nilai-nilai etika yang diajarkan. Hal ini mencakup kejujuran dalam bekerja, sikap baik terhadap sesama umat, serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap setiap

tugas diberikan (Abdullah, 2015). Hal tersebut juga dijelaskan Al-Quran, yang terdapat pada surah Q.S An-Nisa ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...”

Tafsir Ibnu Katsir atas ayat ini mengajarkan umat Muslim untuk menjalani kehidupan dengan kesadaran akan kewajiban taat kepada otoritas yang sah dan meneguhkan prinsip-prinsip keimanan dan kepatuhan dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, di dalam islam kedisiplinan adalah hal yang paling penting dalam bekerja, karena konsistensi merupakan syarat utama menuju kesuksesan.

4.2.5 Pengaruh Tidak Langsung antara *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis antara *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang tidak memiliki pengaruh yang signifikan, ini terlihat dari *P-value* lebih besar dari tingkat signifikansi, yaitu $0,029 > 0,05$. Ini berarti bahwa hipotesis 5 diterima.

Menurut Gaol (2015) *human capital* merupakan Kumpulan pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan keterampilan guna mewujudkan manusia (pegawai) menjadi aset ataupun modal bagi sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012) dalam (Aryani et al., 2022) mengatakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Pada riset yang dilakukan oleh (Aurellia, 2021) yang mengatakan bahwasanya *human capital* berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pada penelitian (Hendra et al., 2022)

menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Jufrizen, 2021) menyatakan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan.

Dinas Pertanahan Kabupaten Malang terdapat fenomena yang menunjukkan adanya kekurangan dalam literasi teknologi, seperti ketidakmampuan beberapa pegawai untuk mengelola data secara digital. Hal tersebut menandakan bahwa potensi *human capital* yang belum optimal. Namun, disiplin kerja yang tinggi dapat menjadi penghubung untuk memanfaatkan *human capital* secara lebih efektif, seperti dengan membangun kebiasaan belajar mandiri dan aturan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi.

Dalam konteks ini, disiplin kerja memainkan peran penting sebagai mediasi, untuk memastikan bahwa potensi *human capital* terintegrasi dalam aktivitas kerja yang terarah. Dengan memiliki tingkat kedisiplinan yang optimal dalam bekerja, maka pegawai akan lebih mudah termotivasi untuk terus berkembang. Fenomena keterlambatan dan ketidaktaatan pada aturan di dinas tersebut, jika diperbaiki, dapat memperkuat hubungan positif antara *human capital* dan kinerja pegawai.

Menurut Antonio (2012), terdapat lima prinsip yang utama dalam Al-Quran yang dapat dijadikan sebagai pedoman nilai bagi setiap individu dalam bekerja. Pertama, Allah menjamin rezeki bagi setiap hamba-Nya. Kedua, mencari nafkah merupakan suatu kewajiban yang diperintahkan oleh Allah SWT. Ketiga, setiap orang harus berusaha untuk mengembangkan potensi dan keterampilannya untuk mencapai hasil yang lebih maksimal. Keempat, bekerja harus dilakukan dengan penuh semangat, sikap optimis, serta keteguhan dalam menghadapi tantangan. Dan

yang terakhir, dalam mencari penghasilan, seseorang harus menyerahkan hasil akhirnya kepada Allah dengan bersikap tawakal (Amaliah et al., 2013). Hal tersebut juga dijelaskan dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*.

Pada ayat di atas merupakan peringatan Allah SWT terhadap semua kaum yang berbuat ingkar terhadap perintah Allah SWT, yaitu bahwa amal yang mereka kerjakan akan diperlihatkan kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW serta kepada orang-orang yang beriman pada hari akhirat. Para ulama menafsirkan ayat ini dari Surat At-Taubah (9:105) dalam Al-Qur'an yakni memberikan tuntunan yang sangat penting dalam ajaran Islam tentang pentingnya bekerja dengan tekun dan berbuat baik dalam kehidupan ini.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Mengacu pada temuan riset yang menerapkan metode kuantitatif serta berorientasi pada perumusan dan sasaran masalah yang sudah ditentukan guna memperoleh pemahaman lebih lanjut tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang”. Maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Komitmen Organisasi berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
2. *Human Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menggambarkan bahwa besaran atau penurunan *human capital* dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang.
3. Disiplin dalam bekerja memberikan pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai. Ini menandakan bahwa disiplin kerja yang terdapat pada pegawai di dalam instansi memberikan dorongan untuk perbaikan kinerja.
4. Komitmen Organisasi tidak dapat dimediasi oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menggambarkan bahwa disiplin kerja dapat memberikan

pengaruh yang besar terhadap keterkaitan komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

5. *Human Capital* dapat dimediasi oleh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja menjalankan fungsi krusial dalam menjembatani *human capital* dan kinerja pegawai. Dengan *human capital* yang unggul dan disiplin kerja yang superior mampu mendorong peningkatan performa karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi

Disarankan agar lembaga terkait terus berupaya meningkatkan dan memaksimalkan produktivitas pegawai guna mendukung peningkatan kualitas kinerja mereka. Selain itu, penting bagi instansi untuk memberikan perhatian lebih terhadap komitmen organisasi setiap pegawai agar mampu mencapai hasil kerja yang paling efektif.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Diantisipasi penelitian mendatang dapat mengeksplorasi secara lebih mendalam terkait dengan aspek komitmen organisasi, human capital, disiplin kerja serta kinerja karyawan. Di samping itu, penelitian selanjutnya juga sebaiknya mengembangkan cakupan variabel yang digunakan agar dapat memperoleh hasil yang lebih variatif, mendalam, serta berkualitas lebih tinggi, mengingat adanya keterbatasan dalam studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. (2016) “Pengaruh Human Capital Dan Structural Capital Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia”. Pada PT. Semen Tonasa Pangkep Sulawesi Selatan.
- Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman bin Ishaq Al-Syeikh. Tafsir Ibnu Katsir Jilid 4. Diterjemahkan oleh M. Abdul Ghoffar, Abdurrahim Mu’thi, dan Abu Ihsan Al-Atsari. Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2004.
- Abdullah, W. (2015). *Disiplin Kerja Dalam Islam*
- Akbar, A., Musadieq, M. A., & Mukzam, M. D. (n.d.). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja*.
- Amaliah, I., Julia, A., & Riani, W. (2013). *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. 29(2).
- Aryani, F., Hardiyana, A., Satria, R. O., & Nurhadian, A. F. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Salah Satu Instansi di Kota Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(2), 158–163. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i2.48>
- Aurellia, A. (2021). Pengaruh Komponen Human Capital Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, 5(1), 1–7. <https://doi.org/10.33086/mtphj.v5i1.860>
- Basid, A., & Ghani, A. (2023). Konsep Ketentraman Hidup Perspektif Quraish Shihab (Studi Surah Al-Insyirah dalam Tafsir Al-Misbah). *Syariati: Jurnal Studi Al-Qur’an dan Hukum*, 9(1), 13–22. <https://doi.org/10.32699/syariati.v9i1.4561>
- Budiman, A. (2015). Penafsiran Quraish Shihab tentang al-Fath dalam QS. al-Nashr. *MUTAWATIR*, 1(1), 31. <https://doi.org/10.15642/mutawatir.2011.1.1.31-46>
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Citrawati, E. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 10.

- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/jaman.v2i2.181>
- Doni Irawan; Gatot Kusjono; Suprianto Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, Vol 1, No 3 (2021): Desember-Februari: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa)*, 176–185.
- Domili, N., Hinely, R., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Human Capital dan Employee Engagement Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Gorontalo. . . *September*, 5(2).
- Ekhsan, M. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 13.
- Fachrudin, F., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2021). The Influence Of Leadership And Organizational Commitment On Employee Performance Through Working Disciplines As Intervening Variables. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 1–22. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i1.928>
- Febriyanti, R. (n.d.). *Kinerja Dalam Perspektif Islam*
- Fitri Rezeki, Ramadhani, Rustianah, dkk. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Lingkungan Kerja Fisik Pasa Pegawai Kecamatan Karang Bahagia. Universitas Pelita Bangsa. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*
- Firdaus, & Norawati, S. (2022). Peran Motivasi sebagai Pemoderasi pada Korelasi Kinerja Karyawan. Penerbit Adab
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 9(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Gaol, J.L. (2015). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Grasindo.
- Hadiyan, E., & Faisal, F. (2021). Model Konsep Pengembangan Human Capital dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervening Menuju Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Hukum Islam. *Mutawasith: Jurnal Hukum Islam*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.47971/mjhi.v4i1.308>

- Harahap, T., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Abadi Tangerang*.
- Hendra, A. S. P., Alam, S., & Djalante, A. (2022). *Pengaruh Human Capital, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu*. 3.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. A., Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Kahar, A., & Razak, M. (2022). *Pengaruh Human Capital, Budaya Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare*. 3.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *jesy*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Magistra: Journal of Management*, 2(2), 73–84.
- Nadapdap, K. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari*. 3.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah.

EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies, 4(2), 163.
<https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>

- Nurimansjah, R. A., & Sulia, V. (2024). *Pengaruh Pengembangan Human Capital Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi (Bms)*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nuryanto, D. (2014). Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan“X.” *Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah*.
- Ongkorahardjo, M. D. P. A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2008). Analisis pengaruh human capital terhadap kinerja perusahaan (studi empiris pada kantor akuntan publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(1), 11–21.
- Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Prasetya, E. M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh human capital, information capital dan organizational capital terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1).
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3.
- Putra, A. T., Herawati, J., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(4), 1751–1765.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i4.1974>
- Qatrunnada, R. Z. (2021). Analisis komitmen organisasi karyawan dalam perspektif etika kerja Islam. *SUHUF*, 33(2), 181–188.
- Rahayu, S., Purwanti, R. S., & Setianingsih, W. (2024). *Pengaruh Human Capital Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 4.

- Retnowulan, J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Barkah Jaya Mandiri.1.*
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang).*
- Rusdiana and Ibrahim, T. (2020) *Manajemen Pengembangan Human Capital*, 1st edn. Edited by Tim Editor IPS. Bandung: Yrama Widya.
- Sanusi, Anwar, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat, Jakarta
- Sardar, Z., & Nafik H.R, M. (2017). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 3(5), 391. <https://doi.org/10.20473/vol3iss20165pp391-401>
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 4(1), 1–16. <https://doi.org/10.25139/jai.v4i1.2545>
- Setiawan, E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1.*
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sholeh, S. (2017). Pendidikan dalam Al-Qur'an (Konsep Ta'lim QS. Al-Mujadalah ayat 11). *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 1(2), 206–222. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1\(2\).633](https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1(2).633)
- Soegiarto, D. (n.d.). *Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang.*
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta : Andi Offset
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Suryani, I., & Maulana, Y. S. (2019). *Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. 4(1).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafa'ah, L. M., & Setiani, S. (2022). Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kepemimpinan Demokratis Dan Kinerja Karyawan PDAM Giri Nawa Tirta Kabupaten Pasuruan. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 116. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2344>
- Waldan, R. (2018). Quality Of Work Life Sebagai Solusi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Al-Hikmah*, 12(1). <https://doi.org/10.24260/alhikmah.v12i1.1080>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Cetakan keempat. Jakarta :PT. Rajagrafindopersada, Jakarta.
- Yamin, S. (2021). *SmartPLS 3, Amos & Stata: Olah Data Statistik (Mudah & Praktis)*. Dewangga Energi Internasional Publishing.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In Makassar: Nas Media Pustaka

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Shaskia Berliana Putri Fadilah
Tempat, tanggal lahir : Malang, 15 November 2002
Alamat : Perumahan Puri Candi, Kota Pasuruan
Alamat Kos : Sunan Kalijaga Dalam III
Telepon/Hp : 085706461036
E-mail : shaskiabp@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2009 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal 01
2009-2015 : SDN Petamanan
2015-2018 : SMPN 5 Pasuruan
2018-2021 : MAI Amanatul Ummah Pacet
2021-2025 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non-Formal

2021-2022 : Program Khusus Bahasa Arab UIN Maliki Malang
2022-2023 : *English Language Center* (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

1. Panitia Galaxy Olimpiade Nasional 2020
2. Anggota PMR 2020
3. Volunteer Penanaman Tanaman Hari Sejuta Pohon 2020
4. Volunteer Future Manajemen Training (FMT) 2022
5. Volunteer Seminar Nasional (MANFEST) 2022
6. Volunteer Moderasi Beragama 2024

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Seminar Nasional “*Entrepreneurship Marketing And Productivity*”
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun
2021
2. Peserta pelatihan Akademik “Meningkatkan Kemampuan Public Speaking
dan Keterampilan Menyusun CV Guna Menunjang Kesuksesan Interview”
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang Tahun 2021
3. Peserta pelatihan Business Plan “Mengoptimalkan Jiwa Entrepreneur
Mahasiswa Guna Terwujudnya Generasi Yang Terampil Dan Adaptif di
Era Digitalpreneur Melalui Pelatihan Business Plan” Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Malang Tahun 2022
4. Peserta Career Catalyst “*Bridging Career Development with Virtual
Company Visits to Create Quality Human Resource to Prepare for the
Golden Year 2025*” GENBI Universitas Negeri Surabaya 2024.
5. Peserta Pelatihan Smart PLS Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
UIN Maliki Malang Tahun 2024.

Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Shaskia Berliana Putri Fadilah
NIM : 210501110053
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	21%	15%	13%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 5 Maret 2025
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Kuisisioner

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Jenis Kelamin :
 Masa Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1
 TS (Tidak Setuju) = 2
 N (Netral) = 3
 S (Setuju) = 4
 SS (Sangat Setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terikat secara emosional terhadap instansi ini.					
2.	Saya merasa instansi ini adalah bagian penting dari hidup saya					
3.	Saya secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di tempat kerja saya					
4.	Saya merasa ada resiko besar jika saya meninggalkan instansi ini sekarang					
5.	Saya mempertimbangkan biaya yang harus saya tanggung jika meninggalkan organisasi ini					
6.	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di instansi ini					
7.	Saya merasa terikat secara moral untuk bekerja sebaik mungkin di instansi ini					
8.	Saya merasa wajib memberikan hasil kerja yang terbaik kepada instansi ini					

B. HUMAN CAPITAL

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa memiliki kemampuan pribadi yang diperlukan untuk sukses di pekerjaan saya					

2.	Pengetahuan professional saya sangat memadai untuk menyelesaikan tugas-tugas di pekerjaan saya					
3.	Pengalaman kerja saya sangat membantu dalam pekerjaan sehari-hari					
4.	Saya memiliki jaringan dan kontak pribadi yang mendukung pekerjaan saya					
5.	Nilai dan sikap saya memengaruhi tindakan saya dalam pekerjaan					
6.	Saya selalu memiliki keinginan untuk berubah menjadi lebih baik					
7.	Saya memiliki harapan besar untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan saya					
8.	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk terus berusaha mencapai target pekerjaan saya					
9.	Saya merasa kualitas kepemimpinan di organisasi ini sangat baik					
10.	Tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan					
11.	Saya merasa kompensasi yang diberikan di organisasi ini sudah adil					
12.	Organisasi ini memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada saya dan mempercayai kemampuan saya					
13.	Saya merasa dilibatkan dalam berbagai aktivitas atau keputusan organisasi					
14.	Komunikasi di organisasi ini berjalan dengan baik dan mendukung pekerjaan saya					
15.	Tim kerja kami memiliki definisi tugas yang jelas dan terstruktur					
16.	Target kerja tim kami ditetapkan dalam jangka panjang dan periodik					
17.	Pemimpin tim kami mampu memberikan arahan yang baik bagi seluruh anggota					

18.	Tim kami memiliki kesepahaman yang matang terhadap setiap tugas yang diberikan					
19.	Seluruh anggota tim terlibat aktif dalam diskusi untuk menyelesaikan masalah dan mencari solusi.					
20.	Setiap anggota tim menerima tugas yang diberikan dengan baik dan mempersiapkan diri untuk melaksanakannya					
21.	Pemimpin saya menunjukkan sikap sebagai seorang pembelajar seumur hidup					
22.	Pemimpin saya selalu berorientasi pada pelayanan untuk mendukung kinerja tim					
23.	Pemimpin saya membawa energi positif yang memotivasi seluruh tim kerja					

C. DISIPLIN KERJA

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan tepat waktu					
2.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
3.	Saya merasa taat menjalankan amanat dan tanggungjawab saya di tempat kerja					
4.	Saya patuh terhadap peraturan dan prosedur yang ada di instansi					
5.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada saya dengan baik					
6.	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
7.	Saya selalu mengikuti prosedur perusahaan dan peraturan yang telah ditetapkan					

4	5	5	4	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5

Lampiran 5 Hasil Kuisisioner Variabel Human Capital (X2)

HC1	HC2	HC3	HC4	HC5	HC6	HC7	HC8	HC9	HC10	HC11	HC12
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4

HC13	HC14	HC15	HC16	HC18	HC17	HC19	HC20	HC21	HC22	HC23
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

3	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	5	5	4	3	5	5	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5
4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	5
5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5
5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4
5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4

Lampiran 6 Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (Z)

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 7 Hasil Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KP6	KP7	KP8	KP9
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	3	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	5	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	5	3	5	5	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4

KP10	KP11	KP12	KP13	KP14
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	5	4	4
4	4	5	4	4
4	4	4	5	4
5	4	5	4	4
4	5	4	4	4
4	5	4	5	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
4	4	5	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	5	4
5	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	5	4	5	4
4	5	4	5	4
4	5	5	4	5
5	5	5	5	5
5	4	5	5	5
5	5	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	5	4	5	4
5	4	4	5	4
4	5	4	4	4
4	4	4	5	4

Lampiran 8 Uji Validitas Outer Loadings

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0.867			
X1.2	0.927			
X1.3	0.941			
X2.1		0.878		
X2.2		0.859		
X2.3		0.897		
X2.4		0.911		
X2.5		0.902		
Y.1			0.854	
Y.2			0.883	
Y.3			0.848	

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	X1	X2	Y	Z
Y.2			0.883	
Y.3			0.848	
Y.4			0.888	
Y.5			0.819	
Y.6			0.869	
Y.7			0.864	
Y.8			0.861	
Z.1				0.931
Z.2				0.946
Z.3				0.941
Z.4				0.947

Lampiran 9 Uji Reliabilitas Construct Reliability dan Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...
X1	0.899	0.920	0.937	0.832
X2	0.934	0.938	0.950	0.792
Y	0.950	0.954	0.958	0.741
Z	0.957	0.957	0.969	0.886

Lampiran 10 Uji Path Coefficients

Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Y	0.258	0.255	0.080	3.222	0.001
X1 -> Z	0.026	0.027	0.103	0.248	0.804
X2 -> Y	0.388	0.373	0.150	2.584	0.010
X2 -> Z	0.836	0.836	0.075	11.125	0.000
Z -> Y	0.389	0.401	0.177	2.196	0.029

Lampiran 11 Uji Specific Indirect Effects

Specific Indirect Effects

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Z -> Y	0.010	0.020	0.043	0.230	0.819
X2 -> Z -> Y	0.325	0.333	0.149	2.187	0.029

Lampiran 12 Uji R Square

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.821	0.808
Z	0.722	0.708

Lampiran 13 Uji f Square

f Square

	X1	X2	Y	Z
X1			0.272	0.002
X2			0.217	1.833
Y				
Z			0.236	

Lampiran 14 Surat Izin Penelitian Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-3532/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024 24 Oktober 2024
Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Pimpinan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang**
Jl. Sarangan No.9, Lowokwaru, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Shaskia Berliana Putri Fadilah
NIM : 210501110053
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 085706461036
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang

Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Waktu Pelaksanaan : 28 Oktober 2024 s.d 31 Januari 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 15 Surat Perizinan Dinas Pertanahan Kabupaten Malang



**PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
DINAS PERTANAHAN**

Jl. Sarangan No. 09 Malang Telp. 0341- 409001
Email : dinaspertanahan@malangkab.go.id - Website : [http : // www.pertanahan.malangkab.go.id/](http://www.pertanahan.malangkab.go.id/)
MALANG - 65141

Malang, 2 Desember 2024

Kepada:
Nomor : 400.14.5.4/6498/35.07.320/2024 Yth. Sdr. Dekan Fakultas Ekonomi
Sifat : Biasa Universitas Islam Negeri Maulana
Lampiran : - Malik Ibrahim Malang
Perihal : Izin Penelitian Skripsi. di
MALANG

Menindaklanjuti Surat Saudara Nomor B-3532/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024 tanggal 24 Oktober 2024 Perihal: Izin Penelitian Skripsi, disampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat memberikan Izin Penelitian Skripsi kepada mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang atas nama:

Nama Mahasiswa : Shaskia Berliana Putri Fadilah
NIM : 210501110053
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
Lama Penelitian : 2 Desember 2024 sampai dengan 31 Januari 2025.

Demikian untuk menjadikan maklum.

KEPALA DINAS PERTANAHAN
KABUPATEN MALANG



ABDUL KODIR, S.Sos., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 197005251998031011

Lampiran 16 Surat Dari Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik



PEMERINTAH KABUPATEN MALANG
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Panji No. 158 Telp. (0341) 392031 Fax. (0341) 392031
Email: bakesbangpol@malangkab.go.id - website: <http://www.malangkab.go.id>
KEPANJEN - 65163

Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Pertanahan
Kabupaten Malang
di -
Malang

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/0242/35.07.406/2024

Tentang

IZIN PENELITIAN

Dasar : Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian

Memperhatikan : Surat Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 24 Oktober 2024, Nomor: B-3532/F.Ek.1/PP.00.9/10/2024, Perihal: Izin Penelitian Skripsi

MENERANGKAN

Nama : Shaskia Berliana Putri Fadilah
NIM : 357503551020004 / 210501110053
Daftar Tim : -
Instansi : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang / Prodi Manajemen
Alamat : Jl. Gajayana No.50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur / Fakultas Ekonomi / Prodi Manajemen
Keperluan : Melaksanakan kegiatan izin penelitian dengan judul/terkait Pengaruh Komitmen Organisasi dan Human Capital terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi di Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
Lokasi : Dinas Pertanahan Kabupaten Malang
Waktu Kegiatan : 02 Desember 2024 s/d 31 Januari 2025

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan.
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Kapanjen
Tanggal : 31 Desember 2024

**PLT.SEKRETARISPOLITIK
KABUPATEN MALANG**

Ditandatangani secara elektronik



siperol.malangkab.go.id

Junaidi S.Ag.M.Pd
Pembina (IV/a)
NIP. 197001051998031007

Lampiran 17 Bukti Konsultasi

#	Tanggal	Deskripsi	File	Status	Aksi
1	26 Agustus 2024	Konsultasi awal outline dan persetujuan topik serta judul proposal	GDRIVE	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
2	6 September 2024	Konsultasi bab 1 dan revisi latar belakang	GDRIVE	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
3	25 September 2024	Bimbingan proposal dan revisi bab 1 serta penambahan variabel	GDRIVE	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
4	3 Oktober 2024	Revisi penambahan di bab 2 secara simultan dan ayat	BIMBINGAN	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
5	7 Oktober 2024	Revisi penambahan variabel	BIMBINGAN	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
6	22 Oktober 2024	Revisi penambahan gap research	BIMBINGAN	SUDAH DIKOREKSI	EDIT
7	6 Januari 2025	Konsultasi dari bab1-5		SUDAH DIKOREKSI	EDIT
8	13 Januari 2025	Konsultasi terkait bab 4 dan pembetulan untuk bagian mediasi		SUDAH DIKOREKSI	EDIT
9	20 Januari 2025	Konsultasi setelah merevisi di bagian bab 4 dan acc untuk skripsi		SUDAH DIKOREKSI	EDIT
10	17 Februari 2025	Konsultasi terkait revisi dari pihak ojs		SUDAH DIKOREKSI	EDIT