

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Oleh

RARA AYU CANDRA MUSTIKA

NIM:210501110177

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK

IBRAHIM MALANG

2025

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS
SOSIAL 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

**RARA AYU CANDRA MUSTIKA
NIM:210501110177**

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

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Oleh

Rara Ayu Candra Mustika

NIM : 210501110177

Telah Disetujui Pada Tanggal 4 Maret 2025

Dosen Pembimbing,



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh

RARA AYU CANDRA MUSTIKA

NIM : 210501110177

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:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M

NIP. 197311172005011003



2 Anggota Penguji

Choirul Rozi, SS., M.Pd

NIP. 198708082023211025



3 Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rara Ayu Candra Mustika

NIM : 210501110177

Fakultas/Program Studi : Ekonomi Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

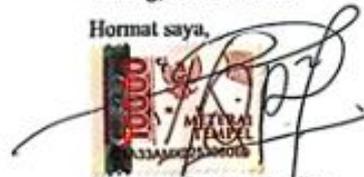
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada "klaim" pihak lain, bukan menjadi 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, 3 Maret 2025

Hormat saya,



Rara Ayu Candra Mustika

NIM: 210501110177

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT atas ridho dan rahmat-Nya yang telah memberikan kemudahan serta kekuatan kepada saya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

Karya ini saya dedikasikan untuk keluarga tercinta, khususnya ayah saya, Bapak Ramin, serta mendiang ibu saya, Luluk Azizah, yang senantiasa mendoakan, merawat, mendidik, dan memberikan dukungan, baik secara materiil maupun moral, hingga saya dapat mencapai titik ini.

Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh dosen di Fakultas Ekonomi, terutama Bapak Ikhsan Maksum, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga selesai.

Tak lupa, saya juga berterima kasih kepada sahabat dan teman-teman yang telah memberikan dukungan serta motivasi untuk bersama-sama meraih gelar sarjana.

MOTTO

"Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras
(untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap"

(Surah Al-Insyirah (94:7-8))

"It will pass, everything you've gone through it will pass"

(Rachel Venny)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Segala puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Malang*” dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah menuntun kita dari kegelapan menuju cahaya Islam.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian tugas akhir skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bimbingan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Ikhsan Maksum, M.Sc., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah meluangkan banyak waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan arahan, motivasi, serta bantuan kepada penulis

dalam penyelesaian tugas akhir ini.

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama masa perkuliahan.
6. Ibu Drs. Pantjaningsih Sri Redjeki, M.M, serta seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang yang telah berkontribusi serta membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir ini.
7. Pintu surga ku, super woman ku Almarhumah Ibu Tercinta Luluk Azizah. Terima kasih telah mengajarkanku arti ketulusan, kesabaran, dan kasih sayang tanpa batas. Ibu Alhamdulillah kini penulis sudah di tahap ini, menyelesaikan karya tulis ini. Skripsi ini untuk ibu.
8. Ayahanda Ramin, yang selalu mendukung, memberi nasihat dan memberikan semangat serta mendoakan kelancaran dalam menjalani pendidikan hingga selesai.
9. Budhe Aslamiyah, Asnifah, Umi Atikah, Faiz Azizah serta Pakdhe Mulyadi, Nurhadi, Rajab, dan Ach. Sueb, yang telah saya anggap seperti ibu dan ayah sendiri. Terima kasih atas kasih sayang, doa, dan dukungan tanpa henti. Kalian telah menjadi sosok orang tua yang selalu memberi kehangatan, nasihat, dan perlindungan. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan untuk kalian.
10. Kakak- kakak saya Ita Kurnia Sari, Rini Fatmawati, Lailatul Isnaini, Vivid Wahyudi dan semuanya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas cinta, dukungan, dan semangat yang selalu kalian berikan.

11. Geofany Adi Priyanto, yang selalu ada dalam suka dan duka sejak awal perkuliahan, setia mendengarkan keluh kesah, meyakinkan penulis untuk pantang menyerah, serta memberikan dukungan dan doa hingga skripsi ini selesai.

12. Kepada sahabat-sahabat saya, Dheanita, Diana, Ilma, Rahma, dan Shaskia, yang telah menjadi bagian dari perjalanan ini, menciptakan kenangan indah sepanjang masa perkuliahan hingga tahap penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, segala bentuk kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Malang, 17 Februari 2025

Rara Ayu Candra M.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
ABSTRAK	xii
ABSTRAC.....	xiii
تجريد.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II	12
KAJIAN TEORI	12

2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Kajian Teoritis	32
2.2.1 Disiplin Kerja.....	32
2.2.1.1 Indikator Disiplin Kerja	33
2.2.1.2 Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam	33
2.2.2 Budaya Organisasi.....	35
2.2.2.1 Indikator Budaya Organisasi	36
2.2.2.2 Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam	37
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	38
2.2.3.1 Indikatori Kinerja Karyawan	39
2.2.3.2 Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam	40
2.2.4 Komitmen Organisasi.....	41
2.2.4.1 Indikatori Komitmen Organisasi	42
2.2.4.2 Komitmen Organisasi dalam Prespektif Islam	42
2.3 Kerangka Konseptual	43
2.4 Hubungan Antar Variabel	44
2.4.1 Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang	44
2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang.....	46

2.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang	47
2.4.4 Hubungan Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang	48
BAB III.....	49
METODE PENELITIAN	49
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
3.2 Lokasi Penelitian	50
3.3 Populasi dan Sampel	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5.1 Sumber Data	53
3.5.1.1 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.7 Skala Pengukuran	59
3.8 Analisis Data	60

3.8.1 Statistik Deskriptif.....	60
3.8.2 Metode Analisis Partial Least Square (PLS).....	60
3.8.2 Pengujian Hipotesis	63
BAB IV	64
HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1 Profil Perusahaan	64
4.1.2 Visi Misi Dinas Sosial Kabupaten Malang	66
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Malang.....	66
4.2 Distribusi Karakteristik Responden.....	68
4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi	69
4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi/Bidang Kerja.....	70
4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	71
4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	72
4.3 Distribusi Jawaban Responden.....	73
4.3.1 Variabel Disiplin Kerja	73
4.3.2 Variabel Budaya Organisasi.....	75
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi	77
4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan.....	80

4.4 Hasil Analisis dengan Partial Least Square (PLS)	82
4.4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)	82
4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)	83
4.4.3 Analisis Hasil Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	87
4.4.4 Uji Hipotesis	89
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	92
4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	94
4.5.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi	96
4.5.4i Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi	98
BAB V.....	101
PENUTUP.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Dinas Sosial Kabupaten Malang	68
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Diagram Model Pengukuran PLS	82
Gambar 4. 3 Uji Hipotesis.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasani Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	56
Tabel 3. 2 Skala Likert	59
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi.....	69
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi.....	71
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai	72
Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	72
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1).....	73
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisas (X2).....	75
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisas (Z)	77
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Konvergen.....	83
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Diskriminan.....	85
Tabel 4. 12 Nilai Average Variance Extracted (AVE)	86
Tabel 4. 13 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	87
Tabel 4. 14 Hasil R-Square	88
Tabel 4. 15 Hasil F-square	88
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Jalur	90
Tabel 4. 17 Efek Tidak Langsung Spesifik	91

ABSTRAK

Mustika, Rara Ayu Candra. 2025. SKRIPSI. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja karyawan, Dinas Sosial.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Studi ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Malang, dengan melibatkan 56 karyawan sebagai responden. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komitmen organisasi terbukti berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, terutama jika didukung oleh komitmen organisasi yang kuat.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor publik. Implikasi dari hasil penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Sosial Kabupaten Malang untuk memperbaiki kebijakan dan strategi dalam membangun disiplin kerja, budaya organisasi, serta meningkatkan komitmen karyawan guna mencapai efektivitas kerja yang optimal.

ABSTRAC

Mustika, Rara Ayu Candra. 2025. *THESIS*. Title: *The Influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance with Organizational Commitment as a Mediating Variable at the Social Service Office of Malang Regency.*

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Work discipline, organizational culture, organizational commitment, employee performance, Social Service Office.*

This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee performance, with organizational commitment as a mediating variable. The research was conducted at the Social Service Office of Malang Regency, involving 56 employees as respondents. A quantitative research method was employed using the Partial Least Square (PLS) approach. The results indicate that work discipline and organizational culture have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, organizational commitment plays a crucial role as a mediating variable in the relationship between work discipline, organizational culture, and employee performance. These findings suggest that the higher the level of work discipline and the better the organizational culture, the better the employee performance, particularly when supported by strong organizational commitment.

This research is expected to contribute to the development of human resource management, especially in improving employee performance in the public sector. The implications of these findings can be utilized by the Social Service Office of Malang Regency to refine policies and strategies for fostering work discipline, strengthening organizational culture, and enhancing employee commitment to achieve optimal work effectiveness.

تجريدي

موستيكا ، رارا أيو كاندرا. 2025. أطروحة. "تأثير الانضباط العملي والثقافة التنظيمية على أداء الموظف مع الالتزام التنظيمي كمتغير وساطة في مالانج ريجنسي للخدمة الاجتماعية"

ببمبيينج : إحسان مكسوم، M.Sc

الكلمات المفتاحية : انضباط العمل، الثقافة التنظيمية، الالتزام التنظيمي، أداء الموظفين، الخدمة الاجتماعية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الانضباط العملي والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين، مع الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط. أجريت هذه الدراسة في خدمة مالانج ريجنسي الاجتماعية ، والتي شملت 56 موظفا كمستجيبين. طريقة البحث المستخدمة هي كمية مع نهج المربع الجزئي الأصغر (PLS). أظهرت نتائج الدراسة أن انضباط العمل والثقافة التنظيمية لهما تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظفين. بالإضافة إلى ذلك ، ثبت أن الالتزام التنظيمي يلعب دور الوساطة في العلاقة بين انضباط العمل والثقافة التنظيمية على أداء الموظفين. تشير هذه النتائج إلى أنه كلما ارتفع انضباط العمل وكلما كانت الثقافة التنظيمية المطبقة أفضل ، زاد أداء الموظفين أيضا ، خاصة إذا كان مدعوما بالالتزام تنظيمي قوي.

ومن المتوقع أن يساهم هذا البحث في تطوير إدارة الموارد البشرية، وخاصة في تحسين أداء الموظفين في القطاع العام. يمكن استخدام الآثار المترتبة على نتائج هذه الدراسة من قبل خدمة مالانج ريجنسي الاجتماعية لتحسين السياسات والاستراتيجيات في بناء انضباط العمل والثقافة التنظيمية وزيادة التزام الموظفين لتحقيق فعالية العمل ال

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik di sektor publik maupun swasta, membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk memastikan semua tujuan, tanggung jawab, dan tugas-tugas operasional dapat terlaksana dengan baik (Robinson & Judge, 2013). Dalam sektor publik, termasuk Dinas Sosial Kabupaten Malang, kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi efisiensi internal organisasi, tetapi juga berdampak pada mutu layanan yang disampaikan kepada masyarakat.

Secara umum, dalam konteks organisasi publik, kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi tersebut dalam menjalankan fungsinya, terutama dalam memberikan pelayanan sosial Griffin, (2016). Pelayanan ini menuntut standar yang tinggi karena berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, memahami berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang krusial, sehingga Dinas Sosial sebagai lembaga pelayanan publik dapat mengoptimalkan kualitas serta efektivitas layanannya.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta tata tertib yang diterapkan di lingkungan kerja. Menurut Siagian, (2023), disiplin yang baik memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efisien, produktif, dan sesuai dengan target yang ditetapkan. Disiplin mencakup

kesadaran karyawan dalam mengikuti waktu kerja, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, serta menjalankan perintah atau prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik akan membantu karyawan menjaga fokus dan produktivitas, sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal. Hasibuan, (2012) juga menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuannya, tetapi juga berdampak positif bagi karyawan dan masyarakat yang menerima pelayanan dari organisasi tersebut.

Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang, disiplin kerja menjadi faktor yang sangat penting mengingat organisasi ini bertanggung jawab memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat yang membutuhkan. Jika karyawan memiliki tingkat disiplin yang rendah, tidak hanya akan berdampak pada internal organisasi, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat Robbins et al. (2018). Misalnya, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas atau pelanggaran prosedur dapat mengakibatkan penurunan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas Sosial.

Di luar disiplin kerja, budaya organisasi juga berfungsi sebagai elemen penting dalam menentukan kinerja karyawan. Budaya ini terdiri dari nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan-kebiasaan yang ada di dalam organisasi untuk mengatur perilaku serta hubungan antar anggota. Schein, (2010) menyatakan budaya organisasi yang baik memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi karyawan dan penciptaan suasana kerja yang menyenangkan. Budaya

yang mendukung inovasi, kerja sama, dan keterbukaan cenderung memacu karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi.

Budaya organisasi di Dinas Sosial Kabupaten Malang berperan penting dalam menentukan cara karyawan menjalankan tugas-tugas mereka, baik secara individu maupun dalam tim. Jika budaya organisasi yang berkembang di dalam instansi ini mampu mendorong kerjasama antarbagian, komunikasi yang baik, serta saling mendukung di antara karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat Schein (2010). Sebaliknya, budaya yang tidak mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang kurang produktif, menghambat koordinasi, dan menurunkan semangat kerja. Karena itu, pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi yang sehat sangat penting agar tujuan sosial yang diemban oleh Dinas Sosial dapat tercapai dengan lebih efektif.

Faktor penting lainnya yang tidak boleh diabaikan adalah komitmen organisasi, yang dalam penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi. Komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan organisasi tempatnya bekerja, serta keinginannya untuk tetap berkontribusi secara maksimal bagi organisasi tersebut. Allen & Meyer, (1993) menjelaskan bahwa memiliki komitmen yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih keras dan penuh semangat dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang kuat cenderung lebih motivasi dan merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, sehingga berkontribusi pada hasil yang lebih baik bagi organisasi.

Dalam hal ini, komitmen organisasi menjadi krusial di Dinas Sosial Kabupaten Malang, karena karyawan yang bekerja di sektor pelayanan sosial sering kali menghadapi tantangan yang tidak ringan. Mereka harus menghadapi harapan dan tuntutan masyarakat, sementara sumber daya yang ada terbatas. Dengan demikian, karyawan yang memiliki dedikasi kuat terhadap misi sosial organisasi akan lebih mampu mengatasi tekanan, mempertahankan motivasi, dan bekerja dengan semangat yang tinggi Allen & Meyer (1993). Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah, mereka mungkin cepat merasa lelah atau tidak puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka.

Namun, perlu dipahami bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen terhadap organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Ketiga faktor tersebut saling berhubungan dan memengaruhi satu sama lain. Schein (2010) disiplin kerja yang baik berkontribusi pada terciptanya keteraturan dan efisiensi, sedangkan budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang mendukung dan nyaman. Di sisi lain, komitmen terhadap organisasi berfungsi sebagai pendorong yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak dan bertahan lebih lama di dalam organisasi.

Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Sulastri, (2020) Meskipun lingkungan kerja tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja, hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara positif memengaruhi komitmen organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, Yohanes Gregorius Rubo Wuwur et al. (2023) mengemukakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berkontribusi positif terhadap komitmen organisasi, yang juga berdampak langsung pada kinerja pegawai. Penelitian oleh Naraha et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja, serta disiplin kerja berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh tersebut. Lebih jauh lagi, Sunatar & Ahriani, (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Oleh sebab itu, dalam penelitian ini, komitmen organisasi diposisikan sebagai variabel mediasi yang memperkuat keterkaitan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengidentifikasi disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai dua faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi. Dengan kata lain, peningkatan disiplin kerja dan budaya organisasi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan, tetapi efek yang ditimbulkan akan lebih besar jika karyawan tersebut juga memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Beberapa Penelitian yang dilakukan oleh Naraha et al., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasional, sementara disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen tersebut. Secara bersama-sama, budaya organisasi dan disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Selain itu, budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, sedangkan disiplin kerja hanya memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan. Komitmen organisasional juga ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Wahyono et al., (2018) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Terdapat gap dari penelitian terdahulu tersebut, sehingga penulis menemukan celah untuk melakukan penelitian Kembali pada variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Aprianty & Khurosani, (2018), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja, budaya organisasi, serta komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Namun, ada penelitian yang menolak pengaruh positif antara komitmen organisasi dan intensi moonlighting. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh Seema et al., (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap intensi moonlighting. Temuan ini menyoroti bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi dapat menurunkan kecenderungan mereka untuk mencari pekerjaan tambahan, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor organisasi tidak selalu berdampak positif pada niat untuk bekerja sampingan.

Demikian juga halnya dengan penelitian kali ini. Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah lembaga pemerintah yang berfokus pada pelayanan sosial kepada masyarakat. Layanan ini meliputi berbagai upaya pemberdayaan sosial, penanganan kemiskinan, serta penyediaan bantuan sosial kepada warga yang membutuhkan. Sebagai institusi publik, Dinas Sosial memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan semua program dan layanan berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Malang sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Agar kinerja bisa optimal, diperlukan karyawan yang disiplin dan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Dalam praktik, sering terlihat berbagai masalah seperti keterlambatan kehadiran di tempat kerja, kurangnya perhatian selama jam kerja, atau minimnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Situasi-situasi ini tentu dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan berdampak pada pencapaian hasil yang diinginkan.

Selain disiplin kerja, budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Budaya yang positif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi lebih. Namun, jika budaya yang diterapkan tidak ditangani dengan baik, bisa muncul masalah seperti rendahnya kerja sama antar anggota tim atau berkurangnya motivasi dari karyawan.

Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan di Dinas Sosial Kabupaten Malang, memiliki komitmen organisasi yang tinggi sangatlah penting bagi karyawan. Dengan

komitmen yang kuat, diharapkan karyawan akan lebih loyal terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, serta berusaha memberikan yang terbaik untuk institusi. Komitmen ini juga dapat berfungsi sebagai solusi dalam menghadapi beragam isu terkait disiplin dan budaya kerja yang mungkin muncul, sehingga pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini merupakan kelanjutan dari penelitian sebelumnya dengan metode yang berbeda, khususnya dalam hal populasi dan objek penelitian yang digunakan. Penelitian ini fokus pada analisis hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan menganggap komitmen organisasi sebagai variabel yang berfungsi sebagai mediator. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengisi novelti dalam penelitian terdahulu dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak variabel-variabel tersebut dalam konteks yang berbeda.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memahami bagaimana disiplin kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, serta sejauh mana komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sektor pelayanan publik.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan ilmu manajemen, khususnya di bidang organisasi publik. Dengan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap performa

karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menyediakan layanan sosial. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang dapat memperkuat hubungan antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji ulang penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja DAN Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai VARIABEL Mediasi PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MALANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Menguji dan menganalisis peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan interaksi antara disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memperkaya tinjauan akademis mengenai variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi sektor publik.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Dinas Sosial Kabupaten Malang : Temuan dari penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merumuskan kebijakan serta strategi untuk meningkatkan performa karyawan dengan cara memperbaiki disiplin kerja, memperkuat budaya organisasi, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.
- Bagi Karyawan : Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pentingnya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta disiplin kerja dan budaya yang solid dalam meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

3. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan bagi studi-studi lain yang berminat untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai dampak disiplin

kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, terutama dalam konteks sektor publik atau lembaga pemerintah lainnya.

Dengan rumusan masalah, tujuan, dan manfaat ini, penelitian dapat terarah pada upaya menemukan solusi yang aplikatif bagi peningkatan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Sulastri (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi” pada pegawai Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes yang berjumlah 171 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang yang dipilih menggunakan teknik Simple Random Sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Explanation dan perangkat lunak SPSS versi 26 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Naraha et al. (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom)*," menggunakan metode eksplanasi dan dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom. Penelitian ini melibatkan 38 pegawai sebagai sampel, dan teknik analisis data yang digunakan adalah Path Analysis dengan bantuan program SPSS 21 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional, begitu pula disiplin kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional.

Purwoko *et al.* (2023), dalam penelitian berjudul "*Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Kualitas Total pada Kinerja Karyawan: Peran Komitmen Organisasi,*" meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Populasi penelitian ini mencakup seluruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sektor Batik di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dengan teknik purposive sampling yang memilih sampel sesuai kriteria tertentu. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden, yang memenuhi rule of thumb Roscoe (1975) yaitu antara 30 - 500 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada UMKM sektor Batik di DIY.

Aprianty & Khurosani (2018) melakukan penelitian berjudul "Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, serta Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Karyawan Bank BTN Cabang Cilegon, Banten)." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTN Cabang Cilegon, dengan total sampel sebanyak 86 orang yang diambil

menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM), yaitu analisis multivariat, yang dijalankan dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi sendiri berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ismayanti et al. (2020) meneliti “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di 10 UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 162 orang. Sampel penelitian dipilih menggunakan metode purposif sampling, dengan fokus pada pegawai tenaga kependidikan (Tendik), sehingga diperoleh 121 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data dan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa hasil positif, seperti meningkatkan kepuasan kerja, kehadiran, perilaku sosial organisasi, dan prestasi kerja.

Sunatar & Ahriani (2024) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang

diperoleh melalui kuesioner dari responden yang merupakan karyawan PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Populasi dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 93 sampel. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square dengan software SmartPLS 3.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Sumiatik et al., (2021) dalam penelitian mereka yang berjudul "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" menggunakan pendekatan survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 217 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (Statistical Product Software Solution). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyono et al. (2018) mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," metodologi yang digunakan adalah metode penelitian survei dengan instrumen sebagai alat untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bengkel sepeda motor di sekitar Kampus UNNES Sekaran hingga Sampangan, Kota Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel kluster. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Jung *et al.* (2020) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan" menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan jenis data primer dan sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di Gedung Keuangan Negara II, dengan populasi sebanyak 63 pegawai dan metode pengambilan sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda, menggunakan aplikasi SPSS sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap komitmen organisasi, serta pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Norawati *et al.*, (2023) dalam penelitian berjudul "Analisis Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening" mengkaji pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkim Kabupaten Kampar. Metodologi penelitian mencakup penggunaan data primer dan sekunder, serta pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan file riset. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Dinas Perkim Kabupaten Kampar dengan sampel sebanyak 125 pegawai yang diambil dengan metode sensus. Analisis data meliputi

uji validitas dan reliabilitas, serta menggunakan teknik SEM (Structural Equation Modelling) melalui program Smart PLS versi 3.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap kinerja pegawai.

Nurlaini & Almasdi, (2020) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada PT XYZ” mengkaji pengaruh budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, di mana sampel penelitian berjumlah 150 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Selain itu, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Z). Namun, budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui komitmen organisasi (Y).

Charli, (2020) meneliti mengenai "Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat." Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 667 karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan analisis

data dilakukan melalui regresi dan path analysis menggunakan SPSS versi 21 sebagai alat analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu, Komitmen Organisasi berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, di mana pengaruh tidak langsung yang diberikan melalui komitmen organisasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung.

Yang et al., (2024) dalam studi mereka tentang "Unlocking the Relationships Between Developmental Human Resource Practices, Psychological Collectivism, and Knowledge Hiding" menyelidiki bagaimana praktik SDM yang mendukung pengembangan berdampak pada kolektivisme psikologis dan perilaku menyembunyikan pengetahuan, dengan komitmen afektif organisasi sebagai faktor moderasi. Dengan melibatkan 302 karyawan di Tiongkok, penelitian ini menggunakan metode bootstrapping melalui SPSS dan AMOS. Hasil menunjukkan bahwa praktik pengembangan SDM memiliki hubungan negatif langsung dengan kolektivisme psikologis dan pengetahuan yang disembunyikan, tetapi hubungan positif dengan perilaku menyembunyikan pengetahuan.

Seema et al. (2021) dalam studi mereka yang berjudul "Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment" meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap niat karyawan untuk melakukan pekerjaan sampingan (moonlighting) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metodologi penelitian yang digunakan melibatkan pengumpulan data dari 161 responden yang merupakan profesional di bidang TI

melalui interaksi tatap muka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap niat untuk melakukan pekerjaan sampingan.

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul. Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi, Sulastri (2020)	Variabel penelitian dalam dokumen ini terdiri dari faktor lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi (Z).	Metodologi penelitian ini didasarkan pada data kuantitatif yang dikumpulkan melalui metode penelitian <i>Explanation</i> . Seluruh pegawai Perumda Air Minum Tirta Baribis Kabupaten Brebes berjumlah 171 orang, dan sebanyak 70 orang ikut serta dalam penelitian tersebut. <i>Simple Random Sampling</i> digunakan sebagai pendekatan pemilihan sampel, di mana setiap orang dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Wawancara, kuesioner, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data. Perangkat lunak statistik SPSS versi 26 digunakan untuk menganalisis data dari berbagai perangkat penelitian, dengan	Hasil pembahasan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 0,900 dan nilai signifikansi 0,372, yang menolak hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Z), dengan nilai t hitung sebesar 4,350 dan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, komitmen organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

			<p>teknik statistik yang meliputi statistik deskriptif, evaluasi validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan evaluasi hipotesis. Untuk melihat apakah kekuatan intervensi berpengaruh, digunakan metode hasil koefisien (uji Sobel).</p>	
2.	<p>Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literatur Review Manajemen Sumberdaya Manusia, (Wuwur <i>et al.</i>, 2023)</p>	<p>Variabel penelitian yang dibahas dalam artikel ini meliputi motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan kinerja pegawai.</p>	<p>Metodologi penelitian yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah metode kualitatif dan kajian pustaka. Analisis teori dan hubungan masing-masing variabel diperoleh dari Scholar Google, Mendeley, serta dari buku dan jurnal secara daring maupun daring.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap komitmen; disiplin kerja berakibat pada komitmen; lingkungan kerja berakibat pada komitmen; motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai; disiplin kerja berakibat pada kinerja pegawai; dan lingkungan kerja berakibat pada kinerja pegawai. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berakibat pada komitmen, serta secara simultan berakibat pada kinerja pegawai.</p>
3.	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada</p>	<p>Variabel penelitian yang disebutkan dalam dokumen ini adalah Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Komitmen Organisasional (Y1), dan Kinerja (Y2).</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pola eksplanasi (<i>explanation</i>). Penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menggambarkan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan

	Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom), (Naraha <i>et al.</i> , 2020)		pengaruh antara dua variabel atau lebih, yang bersifat simetris, kausal hubungan antara variabel dalam penelitian ini.	terhadap komitmen organisasional. 3. Budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. 4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. 6. Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 7. Budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. 8. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional. 9. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.
4.	Kepemimpinan transformasional dan manajemen kualitas total pada kinerja karyawan: peran komitmen organisasi, (Purwoko <i>et al.</i> , 2023)	Variabel penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kepemimpinan transformasional, manajemen kualitas total, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.	Metodologi penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari seluruh Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) sektor Batik di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pengambilan sampel dilakukan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan

			<p>dengan teknik <i>purposive sampling</i>, di mana sampel dipilih sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Ukuran sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 responden, yang dianggap cukup berdasarkan rule of thumb yang disampaikan oleh Roscoe (1975), yaitu berkisar antara 30 - 500. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada UMKM sektor Batik di DIY, dan analisis kuantitatif dilakukan untuk memperkirakan besarnya pengaruh kuantitatif dari variabel-variabel yang diteliti.</p>	<p>komitmen organisasi, serta komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, manajemen kualitas total juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, dengan komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh manajemen kualitas total terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Analisis Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Serta Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empirik Karyawan Bank Btn Cabang Cilegon, Banten), (Aprianty & Khurosani, 2018)</p>	<p>Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.</p>	<p>Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM), yang merupakan analisis multivariate. SEM mencari untuk menjelaskan hubungan antara banyak variabel dan memiliki fondasi di antara dua teknik multivariate yang familiar, yaitu faktor analisis dan analisa regresi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan T-statistik sebesar $3,128 > 1.96$. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yang dibuktikan dengan T-statistik sebesar $3,758 > 1.96$. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan T-statistik sebesar $3,227 > 1.96$.</p>

			berganda. Untuk melakukan analisis SEM, digunakan software SmartPLS.	Penelitian ini mendukung berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upbjj Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Ismayanti et al. (2020)	Variabel penelitian yang disebutkan dalam dokumen adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y2) dengan Komitmen Organisasi (Y1) sebagai variabel intervening.	Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di 10 UPBJJ Universitas Terbuka Wilayah Barat, dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 162 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>purposif sampling</i> , yang memilih pegawai tenaga kependidikan (Tendik) sebagai sampel penelitian, berjumlah 121 orang. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki beberapa hasil positif seperti kepuasan kerja, kehadiran, perilaku sosial organisasi, dan prestasi kerja. Selain itu, model penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 70,5%, sedangkan sisanya sebesar 29,5% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Pdam Tirta Remu Sorong Papua Barat, (Sunatar & Ahriani, 2024)	Variabel penelitian dalam studi ini mencakup Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Lingkungan Kerja,	Metodologi penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung berdasarkan jawaban responden menggunakan kuesioner dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan kerja, budaya organisasi, dan pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh positif

		Budaya Organisasi, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.	responden yang merupakan karyawan PDAM Tirta Remu Sorong Papua Barat. Hasil kuesioner kemudian ditabulasikan berdasarkan jawaban yang diperoleh. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan perhitungan matematis berdasarkan rumus statistik untuk mendukung pembahasan penelitian.	dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. 7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.
8.	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Sumiatik <i>et al.</i> , 2021)	Variabel penelitian yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.	Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan survei dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 217 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS (Statistical Product Software Solution).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,912 dan taraf signifikansi 0,004, yang berarti semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan. 2. Lingkungan Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 5,396 dan taraf signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja pegawai. 3. Motivasi berpengaruh positif

				dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 2,927 dan taraf signifikansi 0,004, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka. Keempat variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan, dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
9.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, (Wahyono, 2018)	Variabel penelitian yang disebutkan dalam dokumen adalah Budaya (X1), Etika Kerja (X2), Komitmen (Y1), dan Kinerja (Z1).	Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode penelitian <i>survey</i> dengan alat bantu sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bengkel sepeda motor di sekitar Kampus UNNES Sekaran sampai Sampangan Kota Semarang, dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel kluster.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1) dengan t hitung sebesar 4,004 dan probabilitas 0,000, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat digunakan sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen. 2. Etika kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y1) dengan t hitung 7,482 dan probabilitas 0,000, menunjukkan bahwa etika kerja dapat mempengaruhi komitmen. 3. Budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z1) dengan t signifikansi 0,360, yang lebih besar dari

				<p>0,05, menunjukkan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja adalah kecil.</p> <p>4. Komitmen (Y1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Z1) dengan t hitung 0,651, yang menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh variabel komitmen.</p> <p>5. Budaya organisasi (X1) dan etika kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z1), tetapi komitmen (Y1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
10.	<p>Pengaruh Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kanwil Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, (Jung <i>et al.</i>, 2020)</p>	<p>Variabel penelitian yang digunakan dalam studi ini terdiri dari kepemimpinan, kedisiplinan, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai.</p>	<p>Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Data diperoleh dari Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan, Gedung Keuangan Negara II. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, juga ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 63 pegawai, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.	
11.	Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, (Norawati <i>et al.</i> , 2023)	Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan (X1), motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, membina kerjasama, memotivasi bawahan, dan menyelesaikan tugas tepat waktu, antara lain.	Metodologi penelitian ini mencakup beberapa langkah sebagai berikut: 1. Jenis dan Sumber Data: Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. 2. Metode Pengumpulan Data: Data dikumpulkan melalui metode kuesioner, observasi, dan file riset. 3. Populasi dan Sampel: Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perkim Kabupaten Kampar, dengan sampel penelitian berjumlah 125 pegawai yang diambil dengan metode sensus. 4. Analisis Data: Tahapan analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas. Model penelitian yang digunakan adalah model struktur berjenjang, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkim Kabupaten Kampar. 2. Terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai $\beta_1 = 0.279$ dan $t\text{-stat} = 2.911$ (0.007), sehingga hipotesis ini diterima. 3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin meningkat komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. 4. Pengukuran kinerja pegawai menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4.06, yang berada pada kategori baik, menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah baik. 5. Pengukuran kepemimpinan juga menunjukkan nilai rata-rata sebesar

			untuk menguji hipotesis digunakan teknik analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) yang dioperasikan melalui program Smart PLS Versi 3.00.	4.09, yang berada pada kategori baik, menandakan bahwa kepemimpinan di instansi ini sudah baik.
12.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening Pada Pt Xyz, (Nurlaini & Almasdi, 2020)	Variabel penelitian dalam studi ini mencakup budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT XYZ.	Metodologi penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sensus, di mana semua anggota populasi menjadi sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 150 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>) yang dioperasikan berbasis Partial Least Square (PLS) dengan alat bantu SmartPLS 3.0. Tahapan pengujian meliputi evaluasi outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas model, serta pengujian inner model untuk melihat hubungan antara konstruk atau variabel penelitian.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di PT XYZ dengan nilai thitung 27,822 dan <i>p-value</i> 0,000 (<0,05). 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan nilai thitung 10,098 dan <i>p-value</i> 0,000 (<0,05). 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan nilai hitung 8,562 dan <i>p-value</i> 0,000 (<0,05). 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ dengan nilai thitung 8,871 dan <i>p-value</i> 0,000 (<0,05). 5. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi dengan

				nilai thitung 1,075 dan <i>p-value</i> 0,283 (>0,05).
13.	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, (Charli, 2020)	Variabel penelitian dalam studi ini mencakup: 1. Human Relation (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Organisasi (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y) 5. Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening.	Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh human relation, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel <i>intervening</i> . Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 667 karyawan, dan sampel yang diambil sebanyak 87 orang menggunakan rumus <i>Slovin</i> . Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi dan path analysis menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. 4. Komitmen Organisasi berfungsi sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, dengan pengaruh tidak langsung yang lebih besar daripada pengaruh langsung. 5. Secara keseluruhan, Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

			SPSS 21 sebagai alat analisis data.	
14.	Unlocking the relationships between developmental human resource practices, psychological collectivism and knowledge hiding: the moderating role of affective organizational commitment, (Chengchuan Yang <i>et al.</i> , 2023)	Variabel penelitian yang disebutkan dalam dokumen mencakup jenis kelamin, usia, masa kerja karyawan, kolektivisme psikologis, bermain bodoh, penyembunyian pengetahuan, dan komitmen organisasi afektif.	Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini mencakup desain studi dengan jeda waktu tiga tahap dan survei sampel sebanyak 302 karyawan di Tiongkok. Penulis menggunakan analisis faktor konfirmatori, analisis regresi hierarkis, dan metode <i>bootstrapping</i> menggunakan solusi produk dan layanan statistik (SPSS) dan analisis struktur momen (AMOS) untuk menguji hipotesis.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara developmental human resource practices dan variabel-variabel seperti psychological collectivism and knowledge hiding, dan affective organizational commitment. Secara spesifik, developmental human resource practices memiliki hubungan langsung negatif dengan psychological collectivism and knowledge hiding, serta hubungan positif dengan knowledge hiding. Selain itu, efek moderasi dari affective organizational commitment juga memengaruhi psychological collectivism secara signifikan.
15.	Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment, (Seema <i>et al.</i> , 2021)	Variabel penelitian yang disebutkan dalam dokumen ini termasuk Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Niat Kerja Sampingan.	Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini melibatkan pengumpulan data dari 161 subjek sampel melalui interaksi tatap muka dengan profesional TI. Pengambilan sampel dilakukan secara sengaja untuk meneliti semua subjek target yang tertarik untuk berbicara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. 2. Organizational Commitment memediasi hubungan antara Job Satisfaction dan Moonlighting Intentions. 3. Model yang digunakan menjelaskan 80,7% varians dalam Organizational

			sukarela tentang topik penelitian. Seluruh kumpulan data tidak memiliki nilai yang hilang.	Commitment dan 37,7% dalam Moonlighting Intentions. 4. Terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari Organizational Commitment terhadap Moonlighting Intentions dengan koefisien jalur - 0,994. 5. Semua konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang ditetapkan. Penelitian ini menekankan pentingnya memahami motivasi di balik pekerjaan sampingan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, terutama di era pandemi.
--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada fokus instansi, variabel yang diselidiki, serta pendekatan analisis yang digunakan. Penelitian sebelumnya umumnya dilakukan di sektor swasta atau lembaga publik yang berbeda, seperti Perumda Air Minum, Dinas Penanaman Modal, dan UMKM, dengan populasi dan teknik pengambilan sampel beragam. Penelitian ini secara khusus dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Malang, yang beroperasi dalam konteks sektor publik dengan fokus pada disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan mencakup seluruh populasi pegawai yang

berjumlah 56 orang dan menerapkan metode analisis Partial Least Square (PLS), berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sering memakai SPSS atau SEM berbasis SmartPLS pada populasi serta metode pengambilan sampel yang lebih besar dan beragam.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara, (2013), disiplin kerja adalah implementasi manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi, sehingga seluruh anggota organisasi dapat bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Aspek ini krusial dalam membangun lingkungan kerja yang sistematis dan efisien, di mana setiap individu memahami peran serta tanggung jawabnya.

Sementara itu, Rivai, (2009) menjelaskan bahwa Disiplin kerja berfungsi sebagai sarana bagi manajer dalam berkomunikasi dengan karyawan. Melalui disiplin kerja, manajer dapat mengarahkan karyawan untuk mengubah perilaku mereka agar lebih sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, disiplin kerja juga berperan dalam meningkatkan kesadaran serta kesiapan karyawan untuk menaati seluruh peraturan yang diterapkan di perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, karyawan diharapkan dapat bekerja lebih efektif dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih optimal.

Hartatik, (2014) Disiplin kerja berperan sebagai alat atau sarana bagi organisasi dalam menjaga keberlanjutannya. Dengan tingkat disiplin yang tinggi,

karyawan akan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Disiplin kerja juga merupakan instrumen yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai, agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada Sutrisno, (2019). Dengan menerapkan disiplin kerja yang efektif, manajer dapat membangun lingkungan yang lebih produktif dan harmonis, di mana setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas serta perannya masing-masing. Selain itu, disiplin kerja yang terjaga juga berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, karena pegawai yang disiplin cenderung lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

2.2.1.1 Indikator Disiplin Kerja

Afandi (2021) memberikan pendapatnya mengenai disiplin kerja bahwasannya variable tersebut memiliki indikator, antara lain:

1. Ketaatan Waktu: Meliputi kedisiplinan dalam hadir tepat waktu, penggunaan waktu secara efisien, dan konsistensi dalam hadir tanpa absen.
2. Tanggung Jawab Kerja: Termasuk kepatuhan terhadap aturan organisasi, pencapaian target pekerjaan, serta pelaporan harian terkait pekerjaan.

2.2.1.2 Disiplin Kerja dalam Prespektif Islam

Dalam ekonomi Islam, kerja tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan material, tetapi juga merupakan bagian penting dari eksistensi manusia. Menurut Tarigan, (2017), kerja merupakan bagian dari eksistensi diri, di mana manusia memberi makna pada kehidupannya melalui kerja. Qomar (2019)

dijelaskan bahwa bekerja bukan hanya sekadar upaya untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dalam perspektif Islam, pekerjaan tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, melainkan juga memiliki tujuan jangka panjang hingga akhirat. Setiap pekerjaan akan mendapatkan balasan sesuai dengan cara pelaksanaannya, karena semua perbuatan akan dipertanggungjawabkan di akhirat. Selain itu, dalam bekerja terdapat tiga tanggung jawab utama: tanggung jawab kepada Allah, kepada diri sendiri, dan kepada orang lain Rozikan, (2019). Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab baik kepada Allah, diri sendiri, maupun orang lain.

Ayat Al-Qur'an yang relevan tentang kerja dan tanggung jawab:

- Surah At-Taubah (9:105):

إِلَىٰ وَسْتُرْتُونَ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا فَعَيْنُكُمْ وَالشَّهَادَةِ الْعَيْبِ عِلْمِ

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 yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (Q.S At Taubah 9:105)

Ayat di atas mengingatkan bahwa segala pekerjaan manusia akan diawasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum mukmin. Pada akhirnya, semua pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini menekankan pentingnya disiplin dalam bekerja, karena pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai aturan, dan dengan penuh tanggung jawab akan mendapatkan balasan yang setimpal baik di dunia maupun di akhirat.

2.2.2 Budaya Organisasi

Pada umumnya, budaya organisasi dibangun oleh pendiri atau pemimpin puncak yang merintis perusahaan. Strategi yang mereka terapkan kemudian menjadi panduan bagi bawahan dalam menjalankan tugas. Jika strategi tersebut berhasil diimplementasikan dan bertahan dalam jangka waktu yang lama, maka visi yang dipegang teguh akan berkembang menjadi budaya organisasi. Naraha et al., (2020)

Menurut (Gibson, 1997), budaya organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang dianut oleh setiap organisasi. Keberadaan budaya organisasi dapat memberikan dampak besar terhadap efektivitas kerja, yang dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada karakteristik nilai, keyakinan, dan norma yang diterapkan dalam organisasi tersebut.

Sutrisno (2019) budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai, kepercayaan, dan norma yang diterapkan dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul. Sementara itu, Robbins et al. (2018) mengungkapkan bahwa budaya merupakan sistem makna dan keyakinan bersama yang dipegang oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain dan dengan pihak eksternal. Robbins et al. (2018) menambahkan bahwa proses pembentukan budaya organisasi membutuhkan waktu lama, dan setelah terbentuk, budaya tersebut akan mengakar kuat, sehingga sulit bagi manajer untuk mengubahnya.

2.2.2.1 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016), budaya organisasi yang kuat sangat penting untuk mendukung kinerja. Berikut adalah beberapa indikator budaya organisasi:

1. Kesadaran

Setiap anggota organisasi bekerja dengan penuh kesadaran untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan, mengembangkan keterampilan pribadi, mematuhi peraturan yang berlaku, serta memberikan pelayanan terbaik.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan sasaran yang menantang namun tetap realistis, serta menyusun strategi yang matang untuk mencapainya.

3. Kepribadian

Anggota menunjukkan sikap saling menghormati, bersikap ramah, terbuka terhadap pendapat orang lain, dan memiliki kepedulian terhadap kebutuhan kelompok.

4. Performa

Anggota berfokus pada kreativitas dalam bekerja serta berusaha mencapai target dalam hal kuantitas, kualitas, dan efisiensi.

5. Orientasi

Anggota mampu bekerja sama secara efektif, berkomunikasi dengan baik, serta aktif dalam koordinasi, sehingga menciptakan rasa kepuasan dan komitmen dalam tim.

2.2.2.2 Budaya Organisasi dalam Prespektif Islam

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk identitas anggota-anggota organisasi, memudahkan penyampaian komitmen, serta membantu menciptakan rasa kebersamaan. Selain itu, budaya organisasi menyediakan standar perilaku yang jelas mengenai apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan, serta berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Beberapa karakteristik budaya organisasi mencakup: pembelajaran, saling berbagi pengetahuan, transfer antar generasi, pengaruh persepsi, dan kemampuan untuk beradaptasi. Dalam konteks Islam, karakteristik budaya tersebut meliputi: kerja dianggap sebagai ibadah, memprioritaskan manfaat dan maslahat, mengaktualisasikan potensi akal, menjaga keseimbangan (tawazun), dan memastikan kehalalan dalam setiap aktivitas.

Budaya organisasi berperan sebagai perekat yang menyatukan anggota dalam suatu organisasi. Secara alami, manusia cenderung berkumpul dengan individu lain yang memiliki nilai, norma, tradisi, kepercayaan, dan pandangan yang serupa. Kesamaan ini mendorong berbagai individu untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya rasa kebersamaan, sebuah organisasi berisiko mengalami perpecahan atau bahkan kehancuran.

Ayat Al-Qur'an yang relevan:

- Surah Al-Hujurat (49:10):

لَعَلَّكُمْ اللَّهُ وَانْفُوا ۖ أَحْوَيْكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا ۖ إِخْوَةُ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا
تُرْحَمُونَ

Artinya: *"Sesungguhnya, orang-orang beriman itu bersaudara. Karena itu, damaikanlah antara kedua saudara kalian dan bertakwalah kepada Allah supaya kalian mendapat rahmat."* (Q.S Al-Hujurat 49:10)

Ayat di atas menegaskan pentingnya persatuan dan kerja sama di antara anggota masyarakat atau organisasi. Rasa kebersamaan dan solidaritas dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama, dan budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat ikatan ini, mencegah perpecahan, dan menjaga keharmonisan dalam bekerja.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Secara umum, kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan Mathis, (2010). Kinerja ini juga berkaitan dengan sumbangan karyawan terhadap organisasi Mathis, (2010). Joharis (2016) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup motivasi karyawan untuk bertahan hidup, memperoleh penghargaan, pengakuan, dan kekuasaan. Sementara itu, faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, kompensasi yang layak, pengawasan yang efektif, status, tanggung jawab, serta fleksibilitas peraturan (Joharis, 2016). (Jurnal et al., t.t.)

Satsrohadiworyo (2015) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seorang karyawan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Ini mencakup pencapaian dari pekerjaannya sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan. Sementara itu, Rivai (2009) menekankan bahwa kinerja atau hasil kerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya

dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan target dan indikator yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Dari perspektif ini, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukannya dalam sebuah organisasi. Kinerja meliputi kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta melibatkan semangat kerja karyawan yang turut mempengaruhi seberapa baik hasil kerja tersebut. Faktor-faktor seperti tanggung jawab yang diberikan, motivasi, dan lingkungan kerja juga menjadi penentu kualitas kinerja.

Selain itu, kinerja dapat dipahami sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama masa kerjanya di perusahaan, yang diukur berdasarkan seberapa baik tanggung jawab yang diemban karyawan tersebut telah dipenuhi (Illanisa *et al.*, 2019:19). Ini berarti kinerja mencakup semua aspek dari tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan, dari proses penyelesaian pekerjaan hingga hasil yang dicapai, serta pengaruh dari semangat dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.3.1 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun, (2012), kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan: Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
2. Kualitas Pekerjaan: Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar serta mengikuti panduan inspeksi yang berlaku.

3. Ketepatan Waktu: Menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan, hadir tepat waktu, dan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

4. Kemampuan Kerja: Mencakup kemampuan karyawan dalam memberikan saran kepada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, menghargai rekan kerja, dan berkolaborasi dengan baik.

2.2.3.2 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Karyawan harus memiliki motivasi yang dapat menumbuhkan akhlak yang sesuai dengan ajaran Islam. Dalam pandangan Islam, bekerja tidak hanya berarti bekerja siang malam tanpa henti untuk mencari nafkah bagi diri sendiri dan keluarga, tetapi juga segala bentuk amal atau pekerjaan yang mendatangkan kebaikan dan keberkahan bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat sekitar Anoraga, (2015). Setiap manusia biasanya termotivasi untuk melakukan aktivitas yang menghasilkan sesuatu yang mereka anggap bernilai, dengan tujuan untuk mencapai kehidupan yang harmonis dan aman.

فَسْتَغْلَمُونَ عَامِلٌ إِيَّيَ مَكَانَتِكُمْ عَلَى أَعْمَلُوا يَقَوْمِ قُلْ

Artinya: "Katakanlah, Hai kaumku, kerjakanlah sesuai dengan kemampuanmu; sesungguhnya aku juga akan bekerja, dan kelak kalian akan mengetahui." (QS Az-Zumar: 39)

Ayat ini mendorong kita untuk bekerja. Dengan berusaha, kita tidak hanya memperoleh pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga menjalankan pekerjaan yang merupakan bagian dari ibadah.

2.2.4 Komitmen Organisasi

Griffin, (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap individu yang mencerminkan seberapa baik mereka mengenali dan merasa terikat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sementara itu, Robbins et al. (2018) memiliki komitmen organisasi berarti bahwa karyawan mendukung organisasi dan tujuannya dan ingin tetap menjadi bagian darinya. Selain itu, komitmen organisasi juga menunjukkan bahwa karyawan meyakini dan bersedia menerima tujuan organisasi dan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi Mathis (2010). Menurut Griffin (2016), komitmen ini menunjukkan seberapa jauh seorang individu merasa terhubung dan terikat dengan organisasinya.

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang mendukung organisasi beserta tujuannya serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Menurut Robbins et al. (2018), komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, tujuan yang ingin dicapai, serta keinginannya untuk tetap menjadi anggotanya. Dengan kata lain, komitmen ini mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan di mana individu menunjukkan kepedulian mereka terhadap kesuksesan serta perkembangan organisasi.

Sementara itu, menurut Sutrisno (2019), komitmen organisasi adalah dorongan kuat seorang karyawan untuk memberikan upaya terbaik bagi organisasi serta keyakinan mereka dalam menerima nilai-nilai organisasi. Komitmen ini juga mencakup kedekatan karyawan dengan organisasi, yang menunjukkan seberapa

kuat keterlibatan dan loyalitas mereka. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat rasa memiliki yang tinggi serta keyakinan kuat terhadap organisasi. Dalam hal ini, karyawan menunjukkan kesetiaan dan berkomitmen untuk berkontribusi dalam kemajuan organisasi.

2.2.4.1 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer, (1993), komitmen organisasi mencakup beberapa dimensi, yaitu:

1. Komitmen Afektif: Terlihat dari kesesuaian diri karyawan dengan nilai serta norma organisasi, kesetiaan terhadap organisasi, dan adanya kesamaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai pribadi.
2. Komitmen Berkelanjutan: Ditandai oleh keyakinan karyawan bahwa mereka mendapat keuntungan lebih jika tetap di organisasi, adanya kekhawatiran akan kehilangan manfaat jika keluar, dan jaminan sosial yang lebih baik dibandingkan alternatif lain.
3. Komitmen Normatif: Terwujud dalam anggapan karyawan bahwa organisasi berperan penting dalam kehidupan mereka, bahwa organisasi ini lebih unggul daripada yang lain, serta pengalaman kerja yang dianggap positif dan membawa kebahagiaan.

2.2.4.2 Komitmen Organisasi dalam Prespektif Islam

Komitmen adalah bentuk janji kuat yang mendorong seseorang untuk berusaha, rela menghadapi kesulitan, dan bertanggung jawab untuk mencapai

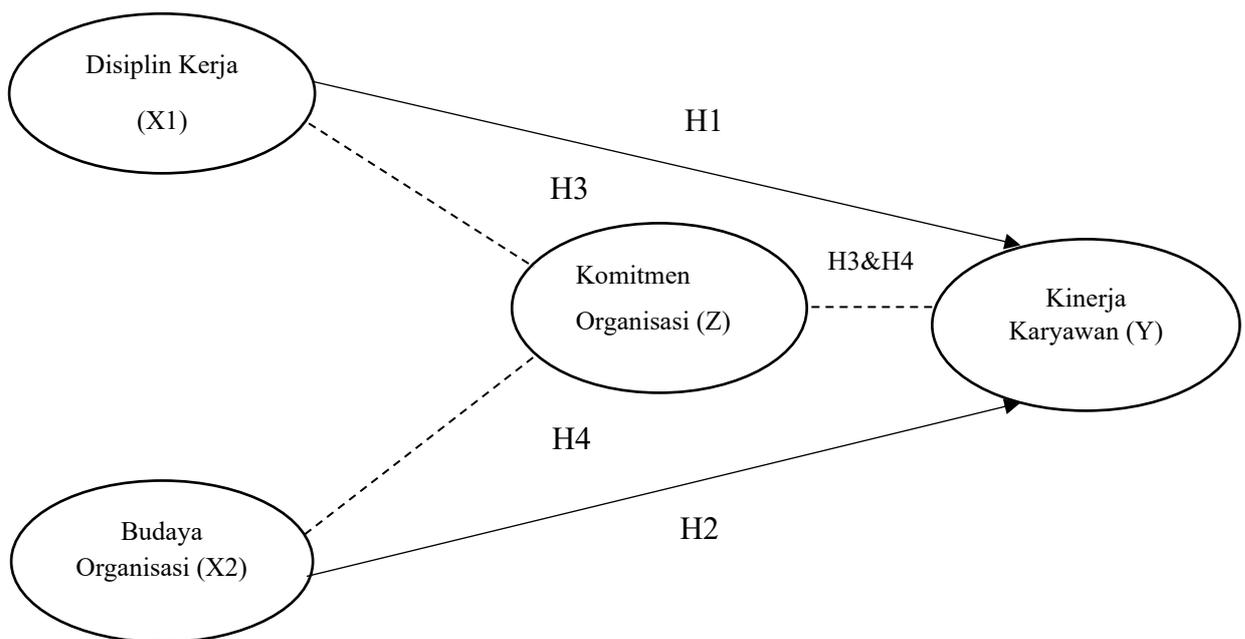
tujuan, baik untuk diri sendiri maupun di tempat kerja. Komitmen sangat penting untuk meningkatkan kualitas pekerjaan karena menjadi pegangan dan motivasi untuk rajin menyelesaikan tugas. seperti yang Allah katakan dalam surah Al-Anfal ayat 46 dalam Al-Qur'an.

وَاصْبِرُوا رِيحَكُمْ وَتَذَهَبَ قَنَفَسُكُمْ تَنَازَعُوا وَلَا وَرَسُولَهُ اللَّهُ وَأَطِيعُوا الصَّابِرِينَ مَعَ اللَّهِ إِنَّ

Artinya: "Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berselisih, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan kekuatanmu hilang, dan bersabarlah. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar." (Q.S Al-Anfal:46)

Dari ayat ini dapat disimpulkan bahwa ketaatan dan keteguhan hati yang kuat dalam diri seseorang akan mendorong mereka untuk konsisten dalam menjalankan tugas serta bertanggung jawab baik secara lahiriah maupun batiniah, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2.3 Kerangka Konseptual



Keterangan :

H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y)

H4 : Komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh antara budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y)

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Menurut Hasibuan (2012), disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan oleh manajemen untuk membentuk perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan dan standar organisasi. Pegawai yang menjunjung tinggi kedisiplinan cenderung menjalankan tugas secara ajeg sesuai dengan protokol yang ditetapkan, sehingga menghasilkan peningkatan hasil kerja. Disiplin kerja yang mapan turut menciptakan suasana kerja yang tertata dan berdaya guna, yang pada akhirnya mempertinggi capaian kinerja para pegawai. Sejalan dengan itu Siagian

(2023) Disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu serta keseluruhan kinerja organisasi.

Hasil penelitian sebelumnya mendukung teori ini. (Wuwur *et al.*, 2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerja dengan kadar kedisiplinan yang memadai umumnya mematuhi regulasi dan memperkuat daya produktif mereka, dimana sumbangsih aspek disiplin terhadap performa kerja tercatat mencapai 45 persen dari keseluruhan faktor. Penelitian lain oleh Sari dan Naraha *et al.* (2020) turut menyatakan terdapat korelasi menguntungkan antara kedisiplinan dalam bekerja dan pencapaian kinerja staf di lingkungan birokrasi. Para pekerja yang menerapkan disiplin secara baik memperlihatkan hasil kerja yang lebih unggul, termasuk dalam aspek ketepatan waktu, kesadaran akan tanggung jawab, serta mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan.

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, disiplin kerja terbukti memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, termasuk di lembaga pemerintah seperti Dinas Sosial Kabupaten Malang.

H1 : Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

2.4.2 Hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Budaya organisasi berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dijelaskan oleh Schein (2010) Budaya ini terdiri dari keyakinan, nilai, dan asumsi yang dipelajari serta diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya yang kokoh dapat mendorong karyawan untuk menyesuaikan diri dan bekerja sejalan dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan pandangan Robbins et al. (2018), yang menekankan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggota, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung rasa tanggung jawab dan komitmen karyawan.

Penelitian oleh Naraha et al. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang jelas dan konsisten secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di instansi pemerintah, sedangkan Sunatar & Ahriani (2024) Kajian menekankan bahwa suasana organisasi yang kondusif mampu memperkuat partisipasi aktif para pegawai, yang akhirnya berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, kehadiran iklim organisasi yang kokoh menjadi unsur krusial dalam mendukung performa para pekerja, terutama di lingkungan Dinas Sosial Kabupaten Malang.

H2 : Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

2.4.3 Hubungan Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Menurut teori Disiplin Kerja, kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ada dapat meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang. Teori *Goal-Setting* dari Locke, (1990) juga menguatkan argumen ini, dengan menyatakan bahwa kedisiplinan dalam mencapai tujuan yang jelas mampu meningkatkan performa kerja karyawan.

Selain itu, Allen & Meyer (1993) Studi ini mengindikasikan bahwa komitmen berbasis afektif, normatif, dan keberlanjutan sangat berpengaruh terhadap capaian kerja pegawai. Para karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi pada lembaga tempat mereka bekerja umumnya lebih terdorong untuk mematuhi ketentuan dan menjalankan tugasnya dengan tertib. Dengan demikian, komitmen pada organisasi berperan sebagai faktor penghubung yang menjembatani relasi antara kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian Naraha et al. (2020) mengungkapkan bahwa di sektor pemerintahan, komitmen organisasi memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, di mana tingkat disiplin yang tinggi menghasilkan komitmen yang lebih kuat dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang mirip juga ditemukan oleh Ismayanti et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki peran signifikan dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

H3 : Komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh antara disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

2.4.4 Hubungan Komitmen Organisasi memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Malang

Teori Budaya Organisasi menyatakan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang diadopsi oleh organisasi sangat memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Menurut teori Schein (2010), Budaya organisasi yang kuat dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung karyawan dalam mencapai kinerja terbaik mereka. Budaya yang kokoh juga berperan dalam meningkatkan rasa kepemilikan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam hal ini, teori Komitmen Organisasi dari Allen & Meyer (1993) menegaskan bahwa komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan merupakan faktor penting yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Sunatar & Ahriani (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan di sektor publik. Penelitian ini memperkuat temuan dari Nurlaini & Almasdi (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi memainkan peran mediasi yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung lebih terikat pada nilai-nilai organisasi, yang membantu meningkatkan kinerja mereka.

H4 : Komitmen organisasi (Z) memediasi pengaruh antara budaya organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai metode kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan serta pengolahan data dalam bentuk angka atau statistik guna menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Pendekatan ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, serta komitmen organisasi dengan memanfaatkan instrumen yang bersifat objektif serta sistematis. Melalui metode kuantitatif, penelitian ini berupaya mendapatkan pemahaman yang lebih rinci mengenai dampak disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, sekaligus meneliti peran komitmen organisasi sebagai

variabel mediasi.

Penelitian ini menerapkan pendekatan eksplanatori (explanatory research), yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang dikaji. Studi ini menitikberatkan pada bagaimana disiplin kerja (X1) serta budaya organisasi (X2) memengaruhi kinerja pegawai (Y), baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasi (Z) sebagai faktor mediasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh wawasan yang lebih komprehensif tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, serta sejauh mana komitmen organisasi memperkuat atau melemahkan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert sebagai alat pengukuran persepsi responden terkait disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi, serta kinerja pegawai. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik, termasuk analisis regresi serta uji Sobel, untuk menentukan peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini diselenggarakan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada peran krusial lembaga tersebut dalam menyediakan layanan publik serta kesejahteraan sosial bagi masyarakat. Dinas Sosial Kabupaten Malang memiliki peran strategis dalam melaksanakan berbagai program sosial, di mana efektivitas kinerja

pegawainya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan program-program tersebut.

Subjek penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana disiplin kerja serta budaya organisasi berdampak pada kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai faktor mediasi. Pegawai dengan berbagai latar belakang, posisi, serta pengalaman kerja akan memberikan perspektif yang lebih luas mengenai disiplin kerja, budaya organisasi, serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja pegawai di instansi ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai bahan kajian untuk membuat kesimpulan. Menurut Nazir (2005), populasi adalah sekelompok individu yang memiliki ciri khas, kualitas, serta karakteristik yang dibutuhkan dalam penelitian. Ciri dan karakteristik tersebut disebut sebagai variabel. Sementara itu, Margono (2004) mengungkapkan bahwa populasi mencakup seluruh data yang menjadi perhatian utama dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang, yang berjumlah sekitar 56 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu. Sugiyono (2017) juga menyebutkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dijadikan sumber data dalam penelitian, di mana populasi tersebut memiliki karakteristik khusus. Selain itu, Sugiyono (2016) menegaskan bahwa sampel dipilih menggunakan metode tertentu agar dapat mewakili keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari pegawai Dinas Sosial Kabupaten Malang, dengan jumlah total sekitar 56 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dalam pemilihan sampel. Teknik ini diterapkan ketika seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif kecil, sehingga memungkinkan penelitian mencakup seluruh populasi secara menyeluruh. Menurut Sugiyono (2016), metode ini umumnya digunakan apabila populasi berjumlah kurang dari 100 orang, sehingga data yang diperoleh lebih komprehensif serta representatif.

Pada penelitian ini, teknik sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi hanya sekitar 56 pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, penelitian ini memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi sebagai responden, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu mencerminkan kondisi nyata dari keseluruhan populasi tersebut.

3.5 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan data primer serta sekunder. Data sekunder meliputi dokumen, publikasi, laporan penelitian dari berbagai lembaga atau instansi, serta referensi lainnya seperti buku, jurnal, artikel, sumber daring, serta kajian ilmiah. Sedangkan data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan platform seperti Google Form atau media sejenis.

3.5.1.1 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi Setiap ilmu pengetahuan berakar dari pengamatan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja dengan data, yaitu fakta mengenai dunia nyata sebagaimana yang telah diamati. Melalui observasi, peneliti memperoleh pemahaman tentang perilaku serta signifikansi dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2016). Oleh sebab itu, observasi dalam penelitian ini mencakup pengamatan terhadap lingkungan kerja, tingkat stres kerja, serta kepuasan kerja di kalangan pegawai.
2. Dokumentasi Dokumen dimanfaatkan sebagai sumber data dalam penelitian karena sering digunakan dalam proses evaluasi, analisis, serta prediksi (Moleong, 2014). Studi dokumen melengkapi pendekatan penelitian kuantitatif yang bergantung pada observasi (Mowday, 2009). Teknik ini sangat penting dalam penelitian karena berkontribusi dalam menjaga serta memastikan keakuratan data. Pencarian data dapat mencakup informasi perusahaan, buku, artikel, maupun referensi ilmiah lainnya.

3. Kuesioner Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, di mana responden diminta untuk menjawab pertanyaan atau memberikan tanggapan yang telah disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini, digunakan Skala Likert untuk mengukur sikap, opini, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah deskripsi rinci mengenai suatu konsep atau variabel dalam bentuk indikator-indikator yang digunakan untuk memahami serta melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini, setiap variabel memiliki definisi konseptual sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Bebas) Variabel independen adalah faktor yang berperan dalam memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain. Dalam penelitian ini, variabel bebas dilambangkan dengan X, yang mencakup Disiplin Kerja serta Budaya Organisasi.
2. Variabel Dependen (Terikat) Variabel dependen adalah faktor yang terpengaruh oleh variabel independen dalam suatu hipotesis penelitian. Variabel ini disimbolkan dengan Y, yaitu Kinerja Pegawai.
3. Variabel Mediasi Variabel mediasi berfungsi sebagai penghubung dalam hubungan antara variabel independen serta variabel dependen. Pada penelitian ini, variabel mediasi disimbolkan dengan Z, yakni Komitmen Organisasi.

Definisi operasional untuk setiap variabel dalam penelitian ini adalah

sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Menurut Hasibuan (2012), Disiplin kerja merupakan komitmen dan kepatuhan karyawan dalam mengikuti setiap peraturan yang diberlakukan oleh organisasi. Aspek disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap regulasi, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Budaya Organisasi (X2)

Robbins et al. (2018) Budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat nilai dan pola perilaku khas dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pedoman bagi anggotanya dalam bekerja dan berinteraksi. Indikator budaya organisasi meliputi aspek kepemimpinan, kerja sama tim, transparansi, serta kemampuan berinovasi.

3. Komitmen Organisasi (Z)

Menurut Mowday (2009), komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat dan loyal terhadap tempat mereka bekerja. Komitmen ini mencakup partisipasi aktif dalam organisasi, keselarasan identitas diri dengan nilai-nilai organisasi, serta dorongan untuk terus menjadi bagian dari organisasi tersebut.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Afandi, (2021) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan mencakup tingkat produktivitas, mutu hasil kerja,

efektivitas dalam menyelesaikan tugas, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Sumber
Disiplin Kerja (Afandi, 2021)	Disiplin kerja adalah aturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik, disepakati serikat pekerja, dan diketahui dinas tenaga kerja. Anggota organisasi secara sukarela mengikuti aturan ini, yang bertujuan membentuk perilaku taat, patuh, teratur, dan tertib. (Afandi, 2021)	Ketaatan Waktu	1. Kedisiplinan dalam hadir tepat waktu, 2. Penggunaan waktu secara efisien, 3. Konsistensi dalam hadir tanpa absen.	Afandi (2021)
		Tanggung Jawab Kerja	1. Kepatuhan terhadap aturan organisasi, 2. Pencapaian target pekerjaan, 3. Pelaporan harian terkait pekerjaan.	
Budaya Organisasi (Darodjat, 2015)	budaya organisasi sebagai kumpulan asumsi yang diterima secara implisit oleh suatu	Kesadaran diri	Anggota organisasi bekerja dengan kesadaran penuh untuk mencapai kepuasan kerja, mengembangkan diri, mematuhi aturan, dan memberikan layanan terbaik.	(Edison, Anwar, & Komariyah, 2016, p. 131)

	kelompok dan berperan dalam membentuk cara kelompok tersebut merasakan, berpikir, dan merespons lingkungan sekitarnya yang beragam. (Kinicki, 2014)	Keagresifan	Anggota menetapkan tujuan yang menantang tetapi tetap realistis, serta merencanakan strategi untuk mencapainya.	
		Kepribadian	Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kebutuhan kelompok.	
		Performa	Anggota mengutamakan kreativitas dan memenuhi target kuantitas, kualitas, serta efisiensi	
		Orientasi Tim	Para anggota saling bekerja sama dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan aktif dalam koordinasi, sehingga tercipta kepuasan serta komitmen bersama dalam tim.	
Kinerja Karyawan (Darodjat, 2015)	Kinerja merujuk pada tindakan atau aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini terlihat dari bagaimana seseorang menampilkan usahanya	Kuantitas Pekerjaan	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	(Wirawan, 2013)
		Kualitas Pekerjaan	Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar serta mengikuti panduan inspeksi yang berlaku.	
		Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang ditentukan, 2. Hadir tepat waktu, 3. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	

	saat melaksanakan aktivitas tertentu sesuai dengan pekerjaannya. a. (Darodjat, 2015)			
		Kemampuan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan karyawan dalam memberikan saran kepada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi, 2. Menghargai rekan kerja 3. Berkolaborasi dengan baik. 	
Komitmen Organisasi (Wirawan, 2013)	Komitmen organisasi adalah ikatan psikologis dan fisik seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. Bentuk keterikatan ini mencakup kepatuhan terhadap norma, nilai, dan aturan organisasi, identifikasi diri dengan organisasi, serta penghayatan terhadap norma dan nilai organisasi tersebut. (Wirawan, 2013)	Komitmen Afektif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian diri karyawan dengan nilai serta norma organisasi, 2. Kesetiaan terhadap organisasi, 3. Adanya kesamaan antara nilai-nilai organisasi dan nilai pribadi. 	(Allen & Meyer, 1993)
		Komitmen Berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keyakinan karyawan bahwa mereka mendapat keuntungan lebih jika tetap di organisasi, 2. Adanya kekhawatiran akan kehilangan manfaat jika keluar, 3. Jaminan sosial yang lebih baik dibandingkan alternatif lain. 	
		Komitmen Normatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terwujud dalam anggapan karyawan bahwa organisasi berperan penting dalam kehidupan mereka, 2. Organisasi ini lebih unggul daripada yang lain, 3. Pengalaman kerja yang di anggap positif dan 	

			membawa kebahagiaan	
--	--	--	---------------------	--

Sumber : Data diolah Peneliti 2024

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah standar yang digunakan untuk menentukan interval dalam alat ukur, sehingga dapat menghasilkan data kuantitatif saat diterapkan. Dalam penelitian ini, skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert, yang berfungsi menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Sugiyono, (2017). menyatakan bahwa skala pengukuran menjadi dasar dalam penelitian dan analisis statistik. Menurut Ghozali, (2012), skala pengukuran merupakan pedoman dalam menentukan interval pada alat ukur. Salah satu skala yang sering digunakan adalah skala Likert, yang berguna untuk mengukur sikap, pandangan, serta persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.8 Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan jawaban responden. Hasil jawaban diinterpretasikan menggunakan Skala Likert dengan lima pilihan respons. Selanjutnya, data yang diperoleh dari responden akan diperiksa, ditabulasi, dan dianalisis secara deskriptif. Teknik yang digunakan dalam analisis ini adalah statistik deskriptif (Supriyanto & Ekowati, 2019).

3.8.2 Metode Analisis Partial Least Square (PLS)

Dalam penelitian ini, analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis statistik yang fleksibel karena dapat digunakan pada berbagai jenis data tanpa bergantung pada banyak asumsi. Selain itu, metode ini tetap dapat memberikan hasil yang valid meskipun ukuran sampelnya tidak terlalu besar (Haryono & Wardoyo, 2017). PLS adalah salah satu varian dari Structural Equation Modeling (SEM), yang bertujuan untuk mengukur pengaruh dan hubungan antara variabel laten dalam model penelitian. Melalui PLS, dapat diidentifikasi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan Henseler et al., (2016). Teknik ini sangat berguna dalam penelitian yang membutuhkan konfirmasi terhadap hubungan antar variabel serta memberikan landasan teoritis dari hubungan tersebut. Dalam penerapannya, analisis PLS mencakup dua tahapan utama:

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran, yang juga disebut sebagai outer model, digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur variabel laten. Menurut Henseler et al. (2016), *outer model* berfokus pada analisis hubungan antara indikator-indikator dan variabel laten untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran benar-benar merepresentasikan konsep yang diteliti. Pada penelitian ini, variabel laten meliputi *disiplin kerja* dan *budaya organisasi* sebagai variabel independen, *kinerja karyawan* sebagai variabel dependen, dan *komitmen organisasi* sebagai variabel mediasi. Model pengukuran ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu model reflektif dan formatif, yang dipilih sesuai dengan jenis dan arah hubungan antara indikator dengan variabel laten. Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2017) menekankan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas dalam tahap ini penting untuk memastikan bahwa data dapat mencerminkan konstruksi teoritis secara konsisten, sehingga hasil analisis dapat diandalkan. Dalam penelitian ini, pengujian model pengukuran dilakukan melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, serta uji reliabilitas komposit untuk menghasilkan data yang akurat dan terpercaya.

Evaluasi model pengukuran (outer model) dengan indikator reflektif dalam PLS dilakukan melalui validitas konvergen, yang dapat diamati dari nilai outer loading setiap indikator terhadap variabel laten. Outer model memiliki tiga kriteria utama, yaitu:

- 1) Uji Validitas

Uji pada outer model bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan valid Ghozali (2012). Pada outer model, validitas variabel dapat dievaluasi melalui dua indikator, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konvergen dapat dikatakan tercapai jika terdapat korelasi yang kuat antara skor dari dua instrumen berbeda yang mengukur konstruk yang sama Hartono, (2008). Sementara itu, validitas diskriminan terpenuhi apabila dua instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk yang tidak berkaitan juga menghasilkan skor yang tidak saling berhubungan (Hartono, 2008).

2) Uji Reliabilitas

Menurut Hartono (2008), reliabilitas adalah uji yang menunjukkan tingkat akurasi dan konsistensi alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian reliabilitas umumnya menggunakan composite reliability sebagai alat ukur untuk konstruk, dengan syarat nilai composite reliability harus lebih dari 0,5, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima.

2. Model Pengukuran (Inner Model)

Evaluasi model struktural dilakukan dengan melihat hasil dari SmartPLS untuk memahami bagaimana hubungan antar variabel penelitian yang sudah dibuat. Model ini, yang sering disebut juga inner model, dipakai untuk menilai seberapa kuat hubungan antar variabel dalam penelitian. Ada beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam evaluasi ini untuk memastikan bahwa hubungan yang diteliti akurat dan sesuai.

1) *R-Square* (R^2)

Nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi atau perubahan pada variabel dependen. Semakin besar nilai *R-Square*, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut Hair et al. (2011), terdapat beberapa kategori nilai *R-Square*, yaitu 0,75 (kuat), 0,5 (sedang), dan 0,25 (lemah). Dengan kata lain, nilai ini menunjukkan seberapa akurat model yang diajukan dalam menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

2) *F-square*

Variabel laten dikategorikan memiliki pengaruh besar pada tingkat struktural jika nilainya mencapai 0,35, pengaruh sedang pada nilai 0,15, dan pengaruh lemah pada nilai 0,02 Ghazali (2012). Nilai-nilai ini membantu menentukan seberapa kuat atau lemah hubungan antar variabel laten dalam model penelitian, sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai signifikansi pengaruh yang ada.

3.8.2 Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis memiliki peran yang sangat penting. Menurut Poletiek (2013) yang dikutip oleh Anuraga et al. (2021), Pengujian hipotesis merupakan suatu metode yang digunakan untuk menguji suatu pernyataan atau asumsi tentang suatu parameter populasi berdasarkan data sampel. Proses ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-tabel untuk menilai tingkat pengaruh dalam penelitian. Nilai t-hitung diperoleh melalui teknik

bootstrapping yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0, sehingga analisis statistik dapat dilakukan dengan lebih mudah dan akurat.

3.8.3 Uji Mediasi

Uji mediasi bertujuan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh tidak langsung antara dua variabel. Dalam konteks ini, uji intervening dilakukan dengan melihat nilai *P Values* dan *T Statistic*. Sebelum itu, uji *bootstrapping* perlu dilakukan terlebih dahulu untuk memperoleh nilai *P Values* dan *T Statistic*. Jika nilai *P Values* < 0,05, maka pengaruh tersebut dianggap signifikan (Dewi *et al.*, 2023). Penelitian ini melakukan uji mediasi untuk menentukan apakah variabel komitmen organisasi dapat berperan sebagai perantara dalam hubungan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam mengelola urusan pemerintahan di sektor sosial, sesuai dengan kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang telah ditetapkan. Sebagai lembaga yang berperan penting dalam pembangunan sosial dan kesejahteraan masyarakat, Dinas Sosial memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan

pemerintahan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan sosial, perlindungan sosial, dan pemberdayaan masyarakat.

Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Malang mengembangkan berbagai program dan kegiatan yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat, terutama mereka yang berada dalam kondisi rentan, seperti penyandang disabilitas, anak-anak, lansia, dan kelompok marjinal lainnya. Selain itu, dinas ini juga bertanggung jawab dalam penanganan masalah sosial yang terjadi di masyarakat, seperti kemiskinan, ketunaan sosial, dan masalah sosial lainnya.

Untuk mencapai pelayanan yang optimal, Dinas Sosial Kabupaten Malang mengorganisasikan beban kerja sesuai dengan strata pendidikan serta minat keilmuan dari setiap Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Pembagian tugas ini dilakukan dengan mempertimbangkan kecakapan dalam komunikasi serta kemampuan dalam memberikan arahan yang berkaitan dengan program-program sosial yang ada. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik. Dinas Sosial Kabupaten Malang berperan penting dalam mendukung kebijakan Bupati di bidang sosial dengan menjalankan berbagai tugas sesuai dengan kewenangannya. Berlokasi di Jl. Majapahit No.5, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119, instansi ini terus berupaya memberikan kontribusi optimal dalam pembangunan sosial di Kabupaten Malang.

4.1.2 Visi Misi Dinas Sosial Kabupaten Malang

Setiap organisasi atau lembaga memiliki visi dan misi yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan setiap instansi. Visi dan misi ini adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Visi berfungsi sebagai pedoman atas tujuan utama yang ingin dicapai oleh lembaga tersebut, sedangkan misi berfungsi sebagai penjabaran dari strategi, langkah, dan tindakan yang diperlukan untuk mencapai visi tersebut.

Visi Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah "Terwujudnya Kabupaten Malang yang Bersatu, Berdaulat, Mandiri, Sejahtera dan Berkepribadian dengan Semangat Gotong Royong berdasarkan Pancasila dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang Bhinneka Tunggal Ika". Untuk mencapai visi tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Malang telah menetapkan misi berupa Pelayanan Sosial kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang mencakup berbagai aspek layanan dan dukungan sosial. Misi yang ditetapkan Kementerian Sosial adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas manusia Indonesia
2. Pembangunan yang merata dan berkeadilan.
3. Pengelolaan Pemerintahan yang bersih, efektif, dan terpercaya.
4. Sinergi pemerintah daerah dalam kerangka negara kesatuan.

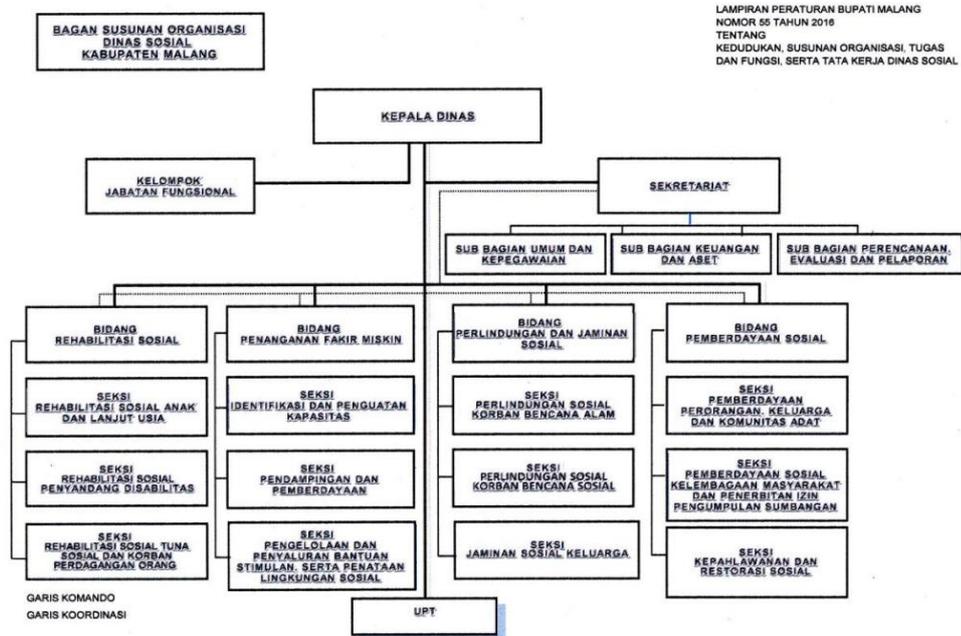
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Malang

Pemerintah Kabupaten Malang, melalui Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Malang Nomor 55 Tahun 2016 mengenai Kedudukan,

Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Dinas Sosial, menetapkan struktur dan tugas dari Dinas Sosial.

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat
- c. Bidang Rehabilitasi Sosial;
- d. Bidang Penanganan Fakir Miskin;
- e. Bidang Perlindungan Jaminan Sosial;
- f. Bidang Pemberdayaan Sosial
- g. UPT; dan
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambar 4. 1 Bagan Struktur Dinas Sosial Kabupaten Malang



4.2 Distribusi Karakteristik Responden

4.2.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	16	28,57%
Perempuan	30	71,43%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari data yang terkumpul, terlihat bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, dengan jumlah 30 orang atau sekitar 71,43%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 16 orang atau sekitar 28,57%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah perempuan.

4.2.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jabatan atau posisi dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan/Posisi	Jumlah Responden	Presentase
Kepala Dinas	1	1.79%
Sekretaris	1	1.79%
Ka Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1	1.79%
Ka Sub Bagian Keuangan dan Asset	1	1.79%
Jabatan Fungsional Perencanaan Ahli Muda	1	1.79%
Pengelola Data Laporan Keuangan	1	1.79%
Pengelola Pemanfaatan Barang Milik Daerah	1	1.79%
Bendahara	1	1.79%
Jabatan Fungsional Arsiparis – Pelaksana/Terampil	1	1.79%
Pengadministrasi Umum	7	12.50%
Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial	1	1.79%
Jabatan Fungsional Pekerja Sosial Ahli Muda	4	7.14%
Analisis Mitigasi Bencana	1	1.79%
Kabid Rehabilitasi Sosial	1	1.79%
Pengadministrasi Anak Terlantar	1	1.79%
Kabid Penanganan Fakir Miskin	1	1.79%
Jabatan Fungsional Penyuluh Sosial Ahli Muda	6	10.71%
Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial	1	1.79%
Pengelola Data Bimbingan dan Konseling	1	1.79%
Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Pertama	1	1.79%
Pranata Komputer Ahli Pertama	1	1.79%

Pengelola Perlindungan Sosial	1	1.79%
Pengelola Data	3	5.36%
Pengadministrasi Kepegawaian	1	1.79%
Pengadministrasi Persuratan	1	1.79%
Pengelola Perencanaan dan Program	1	1.79%
Pengadministrasi Rehabilitasi Masalah Sosial	1	1.79%
Pramu Kebersihan	3	5.36%
Pengemudi	2	3.57%
Petugas Keamanan	1	1.79%
Pengelola Bahan Perencanaan	1	1.79%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Data dari tabel menunjukkan bahwa responden yang mengisi survei memiliki beragam jabatan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Jabatan Pengadministrasi Umum adalah yang paling banyak diwakili dengan 7 orang (12,50%), diikuti oleh Penyuluh Sosial Ahli Muda sebanyak 6 orang (10,71%). Jabatan lain seperti Pengelola Data, Pramuk Kebersihan, dan Pengemudi memiliki jumlah responden yang lebih sedikit, berkisar antara 2 hingga 3 orang (3,57% - 5,36%). Posisi penting seperti Kepala Dinas, Sekretaris, dan Kepala Bidang masing-masing diwakili oleh 1 responden (1,79%). Gambaran ini memperlihatkan bahwa struktur organisasi didominasi oleh posisi administratif dan fungsional, yang menandakan betapa pentingnya peran staf pendukung dalam menjalankan kegiatan operasional Dinas Sosial Kabupaten Malang.

4.2.3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi/Bidang Kerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan divisi atau bidang kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Presentase
Sekretariat	12	21.4%
Keuangan	8	14.3%
Dayasos	8	14.3%
Renvapor	7	12.5%
Rehsos	11	19.6%
Linjamsos	10	17.9%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Distribusi responden berdasarkan divisi di Dinas Sosial Kabupaten Malang menunjukkan variasi yang mencerminkan struktur organisasi. Divisi Sekretariat memiliki jumlah responden terbanyak, yaitu 12 orang (21,4%), menandakan peran administratif yang signifikan dalam operasional dinas. Selanjutnya, Divisi Rehabilitasi Sosial (Rehsos) memiliki 11 responden (19,6%), diikuti oleh Divisi Perlindungan dan Jaminan Sosial (Linjamsos) sebanyak 10 responden (17,9%).

Divisi Keuangan dan Divisi Pemberdayaan Sosial (Dayasos) masing-masing mencatat jumlah responden yang sama, yaitu 8 orang (14,3%). Sementara itu, Divisi Perencanaan dan Pelaporan (Renvapor) memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 7 orang (12,5%).

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Dinas Sosial Kabupaten Malang tersebar di bidang administratif, rehabilitasi sosial, dan perlindungan sosial. Hal ini mengindikasikan pentingnya peran staf pendukung dalam menjalankan berbagai program sosial, baik dalam aspek manajerial maupun teknis, guna memastikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

4.2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada status kepegawaian diamati pada tabel 4.4 ini:

Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Responden	Presentase
Tetap	28	50%
Tidak Tetap	28	50%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berlandaskan pada tabel di atas, terlihat bahwa jumlah pegawai tetap dan tidak tetap di Dinas Sosial Kabupaten Malang adalah seimbang, masing-masing sebanyak 28 pegawai (50%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi status kepegawaian di instansi ini terbagi secara merata antara pegawai tetap dan tidak tetap.

4.2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Distribusi karakteristik responden yang didasarkan pada masa kerja diamati pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
0-1	2	4.0%
1-5	5	10.0%
6-10	12	24.0%
11-15	9	18.0%
16-20	8	16.0%
21-25	3	6.0%
26-30	6	12.0%
31-35	3	6.0%
36-40	2	4.0%
Jumlah	56	100%

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Data dari tabel menunjukkan bahwa pengalaman kerja responden di Dinas Sosial Kabupaten Malang cukup bervariasi. Pegawai dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu 12 orang (24,0%). Kelompok kedua terbanyak adalah mereka yang telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun,

dengan jumlah 9 orang (18,0%). Selanjutnya, terdapat 8 responden (16,0%) yang memiliki masa kerja antara 16 sampai 20 tahun. Kelompok dengan masa kerja lebih singkat, yaitu 1–5 tahun dan 0–1 tahun, masing-masing memiliki 5 orang (10,0%) dan 2 orang (4,0%). Sedangkan mereka yang telah bekerja selama 26–30 tahun berjumlah 6 orang (12,0%), dan yang berada dalam rentang 31–35 tahun sebanyak 3 orang (6,0%).

Responden dengan pengalaman kerja tertinggi, yaitu 36–40 tahun, berjumlah 2 orang (4,0%). Secara keseluruhan, distribusi ini mencerminkan adanya keseimbangan antara tenaga kerja berpengalaman dan yang lebih baru, yang dapat mendukung kesinambungan operasional di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja di penelitian ini ditaksir melalui 6 indikator item pertanyaan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel disiplin kerja yang di sajikan pada tabel 4.6:

Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Indikator	Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	0	0	2	24	30	56	4,50
2	X1.2	0	0	1	26	29	56	4,50
3	X1.3	0	0	0	26	30	56	4,54
4	X1.4	0	0	1	29	26	56	4,45
5	X1.5	0	0	1	31	24	56	4,41

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan disiplin kerja (X1) sebagai berikut:

1. Pernyataan X1.1 terkait “Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” menunjukkan distribusi jawaban di mana 2 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju, dan 30 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata jawaban sebesar 4,50, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyetujui pernyataan tersebut. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan disiplin dalam mematuhi jadwal kehadiran yang telah ditetapkan.
2. Pernyataan X1.2 terkait “Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas” menunjukkan distribusi jawaban 1 responden memilih netral, 26 responden memilih setuju, dan 29 responden memilih sangat setuju. Rata-rata jawaban sebesar 4,50 mengindikasikan bahwa mayoritas responden cenderung mendukung pernyataan ini. Artinya, sebagian besar karyawan memanfaatkan waktu kerja dengan produktif untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.
3. Pernyataan X1.3 terkait “Saya meminta izin dari pekerjaan ketika ada hal yang mendesak” menunjukkan 26 responden memilih setuju dan 30 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,54, terlihat bahwa mayoritas responden sangat mendukung pernyataan ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran yang baik dalam menginformasikan izin saat menghadapi kondisi mendesak.
4. Pernyataan X1.5 terkait “Saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan” menunjukkan 1 responden memilih netral, 29 responden memilih setuju, dan 26 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata

4,45, dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menunjukkan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5. Pernyataan X1.6 terkait “Saya secara rutin melaporkan perkembangan pekerjaan harian kepada atasan” menunjukkan distribusi jawaban di mana 1 responden memilih netral, 31 responden memilih setuju, dan 24 responden memilih sangat setuju. Rata-rata jawaban sebesar 4,41 mengindikasikan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan ini. Artinya, sebagian besar karyawan memiliki kebiasaan rutin dalam memberikan laporan perkembangan pekerjaan kepada atasan.

4.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini, budaya organisasi dinilai menggunakan 5 pertanyaan. Rincian jawaban untuk variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisas (X2)

No	Indikator	Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	0	0	2	24	30	56	4,50
2	X2.2	0	0	3	23	30	56	4,48
3	X2.3	0	0	2	22	32	56	4,54
4	X2.4	0	0	3	26	27	56	4,43
5	X2.5	0	0	3	25	28	56	4,45

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan budaya organisasi (X2) sebagai berikut:

1. Pernyataan X2.1 terkait “Saya bekerja untuk mencapai kepuasan kerja,

mengembangkan diri, mematuhi aturan, dan memberikan layanan terbaik” menunjukkan distribusi jawaban di mana 2 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju, dan 30 responden memilih sangat setuju. Rata-rata jawaban sebesar 4,50 mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap pencapaian kepuasan kerja dan pelayanan terbaik.

2. Pernyataan X2.2 terkait “Saya menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis dan merencanakan strategi untuk mencapainya” mencatat distribusi jawaban dengan 3 responden memilih netral, 23 responden memilih setuju, dan 30 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata 4,48, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dan sangat setuju dengan pernyataan ini, yang mencerminkan bahwa karyawan cenderung berorientasi pada tujuan yang realistis dan strategis.
3. Pernyataan X2.3 terkait “Saya bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kebutuhan kelompok kerja” menunjukkan distribusi jawaban di mana 2 responden memilih netral, 22 responden memilih setuju, dan 32 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata 4,54, terlihat bahwa mayoritas responden mendukung pernyataan ini. Hal ini mencerminkan sikap positif karyawan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling menghormati.
4. Pernyataan X2.4 terkait “Saya mengutamakan kreativitas dalam memenuhi target kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja” menunjukkan distribusi jawaban

dengan 3 responden memilih netral, 26 responden memilih setuju, dan 27 responden memilih sangat setuju. Rata-rata jawaban sebesar 4,43 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan ini. Artinya, karyawan umumnya mendukung pentingnya kreativitas dalam memenuhi target kerja.

5. Pernyataan X2.5 terkait “Saya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan aktif berkoordinasi untuk menciptakan kepuasan dan komitmen bersama dalam tim” mencatat distribusi jawaban di mana 3 responden memilih netral, 25 responden memilih setuju, dan 28 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata 4,45, hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan ini, mencerminkan semangat kerja sama dan koordinasi yang baik dalam tim.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi di penelitian ini diukur melalui 9 indikator item pertanyaan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel disiplin kerja yang di sajikan pada tabel 4.8:

Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisas (Z)

No	Indikator	Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Z1.1	0	0	5	24	27	56	4,39
2	Z1.2	0	0	4	23	29	56	4,45
3	Z1.3	0	0	4	22	30	56	4,46
4	Z1.4	0	0	3	24	29	56	4,48
5	Z1.5	0	2	4	22	29	56	4,43
6	Z1.6	0	0	3	25	28	56	4,45
7	Z1.7	0	0	4	24	28	56	4,44
8	Z1.8	0	0	3	23	30	56	4,48
9	Z1.9	0	0	3	22	31	56	4,50

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan komitmen organisasi (Z) sebagai berikut:

1. Pernyataan Z1.1 terkait “Saya merasa nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya” memberikan distribusi jawaban, di mana 5 responden memutuskan netral, 24 responden memilih setuju, dan 27 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa nilai-nilai organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka.
2. Pernyataan Z1.2 terkait “Saya selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi tempat saya bekerja” menunjukkan bahwa 4 responden memilih netral, 23 responden memilih setuju, dan 29 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,45. Ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
3. Pernyataan Z1.3 terkait “Saya merasa nilai-nilai yang dianut organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi saya” memberikan distribusi jawaban, di mana 4 responden memilih netral, 22 responden memilih setuju, dan 30 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,46. Ini menunjukkan bahwa responden sebagian besar merasa nilai-nilai organisasi mereka selaras dengan nilai pribadi mereka.
4. Pernyataan Z1.4 terkait “Saya yakin bahwa tetap bekerja di organisasi ini memberikan keuntungan yang lebih baik dibandingkan alternatif lain” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju, dan 29 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,48. Hal ini

menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa tetap bekerja di organisasi ini lebih menguntungkan dibandingkan alternatif lain.

5. Pernyataan Z1.5 terkait “Saya merasa khawatir akan kehilangan berbagai manfaat jika saya keluar dari organisasi ini” menunjukkan bahwa 2 responden memilih sedikit tidak setuju, 4 responden memilih netral, 22 responden memilih setuju, dan 29 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,43. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa khawatir kehilangan manfaat jika meninggalkan organisasi ini.
6. Pernyataan Z1.6 terkait “Organisasi ini memberikan jaminan sosial yang lebih baik dibandingkan pilihan lain yang tersedia” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 25 responden memilih setuju, dan 28 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,45. Ini menunjukkan bahwa responden merasa organisasi ini memberikan jaminan sosial yang lebih baik dibandingkan alternatif lainnya.
7. Pernyataan Z1.7 terkait “Saya menganggap organisasi ini memiliki peran yang penting dalam kehidupan saya” menunjukkan bahwa 4 responden memilih netral, 24 responden memilih setuju, dan 28 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,44. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa organisasi ini memiliki peran penting dalam kehidupan mereka.
8. Pernyataan Z1.8 terkait “Saya merasa organisasi ini memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain yang sejenis” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 23 responden memilih setuju, dan 30 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,48. Ini menunjukkan bahwa responden merasa

organisasi ini memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain.

9. Pernyataan Z1.9 terkait “Saya merasa pengalaman kerja saya di organisasi ini sangat positif dan membawa manfaat” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 22 responden memilih setuju, dan 31 responden memilih sangat setuju, dengan rata-rata 4,50. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa pengalaman kerja mereka di organisasi ini sangat positif dan membawa manfaat.

4.3.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di penelitian ini diukur melalui 8 indikator item pertanyaan. Berikut ini merupakan distribusi jawaban dari variabel disiplin kerja yang di sajikan pada tabel 4.9:

Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	Skala Kuisisioner					Jumlah	Rata-Rata
		1	2	3	4	5		
1	Y1.1	0	0	3	20	33	56	4,54
2	Y1.2	0	0	3	22	31	56	4,50
3	Y1.3	0	0	3	19	34	56	4,55
4	Y1.4	0	2	2	19	35	56	4,59
5	Y1.5	0	0	2	20	34	56	4,57
6	Y1.6	0	0	3	17	36	56	4,59
7	Y1.7	0	0	3	21	32	56	4,52

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dilihat dari jawaban responden berkaitan kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

1. Pernyataan Y1.1 terkait “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan” menunjukkan distribusi jawaban di mana 3 responden memilih netral, 20 responden memilih setuju, dan 33 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,54, dapat disimpulkan

bahwa mayoritas responden cenderung setuju dengan pernyataan ini. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

2. Pernyataan Y1.2 terkait “Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar dan panduan inspeksi yang berlaku” mencatat distribusi jawaban 3 responden memilih netral, 22 responden memilih setuju, dan 31 responden memilih sangat setuju. Rata-rata jawaban sebesar 4,50 menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa karyawan mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Pernyataan Y1.3 terkait “Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 19 responden memilih setuju, dan 34 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata 4,55, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mendukung pernyataan ini, yang menunjukkan bahwa karyawan umumnya menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Pernyataan Y1.4 terkait “Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan” menunjukkan 2 responden memilih tidak setuju, 2 responden memilih netral, 19 responden memilih setuju, dan 35 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,59, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sangat mendukung pernyataan ini. Ini menunjukkan kepatuhan yang tinggi terhadap jam kerja yang ditentukan.
5. Pernyataan Y1.5 terkait “Saya secara aktif memberikan saran kepada atasan

untuk meningkatkan produktivitas organisasi” mencatat distribusi jawaban di mana 2 responden memilih netral, 20 responden memilih setuju, dan 34 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,57, terlihat bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan ini. Ini menunjukkan keterlibatan aktif karyawan dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

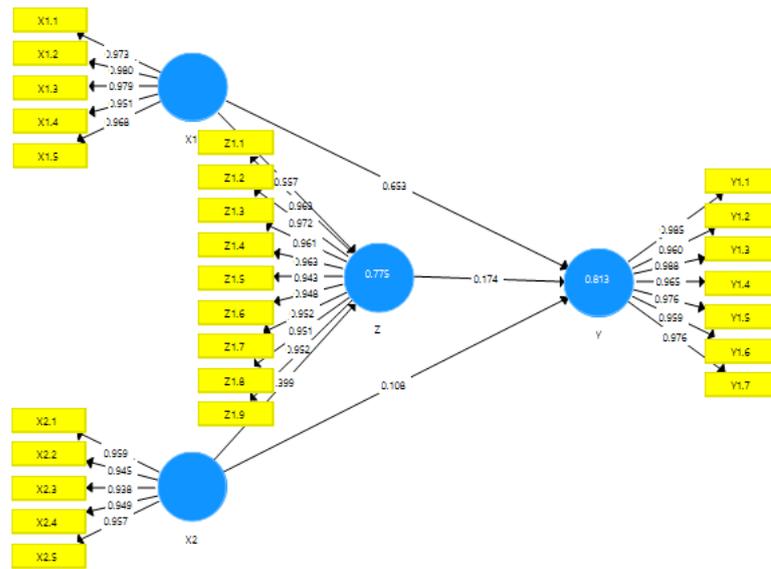
6. Pernyataan Y1.6 terkait “Saya selalu menghargai rekan kerja dalam menjalankan tugas” menunjukkan bahwa 3 responden memilih netral, 17 responden memilih setuju, dan 36 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata 4,59, mayoritas responden mendukung pernyataan ini, mencerminkan sikap saling menghargai di antara karyawan dalam menjalankan tugas bersama.
7. Pernyataan Y1.7 terkait “Saya selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas” mencatat distribusi jawaban 3 responden memilih netral, 21 responden memilih setuju, dan 32 responden memilih sangat setuju. Dengan rata-rata sebesar 4,52, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan pernyataan ini. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama antar rekan kerja berjalan dengan baik.

4.4 Hasil Analisis dengan Partial Least Square (PLS)

4.4.1 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Diagram Model Pengukuran PLS

(Outer Model pengujian ke-1)



4.4.2 Analisis Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

4.4.2.1 Validitas Konvergen

Untuk menguji apakah suatu indikator itu valid, kita bisa melihat nilai *outer loading*-nya. Konsep validitas konvergen menekankan bahwa sebuah variabel seharusnya punya hubungan yang kuat dengan dirinya sendiri. Batas minimal yang dipakai untuk menentukan validitas adalah nilai *loading factor* 0,70. Jika nilai *outer loading* sebuah indikator lebih tinggi dari 0,70, maka indikator itu dianggap valid dan punya tingkat validitas yang baik. Sebaliknya, kalau nilainya di bawah 0,70, indikator tersebut sebaiknya dihapus dari model (Chin & Todd, 1995 dalam Ghazali (2012). Uji validitas konvergen dilakukan pada aplikasi Smart PLS 3.0 dengan hasil ditampilkan pada table 4.10:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,973	Valid
	X1.2	0,980	Valid
	X1.3	0,979	Valid
	X1.4	0,951	Valid

	X1.5	0,968	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,959	Valid
	X2.2	0,945	Valid
	X2.3	0,938	Valid
	X2.4	0,949	Valid
	X2.5	0,957	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,985
Y1.2		0,960	Valid
Y1.3		0,988	Valid
Y1.4		0,965	Valid
Y1.5		0,976	Valid
Y1.6		0,959	Valid
Y1.7		0,976	Valid
Komitmen Organisasi (Z)	Z1.1	0,963	Valid
	Z1.2	0,972	Valid
	Z1.3	0,961	Valid
	Z1.4	0,963	Valid
	Z1.5	0,943	Valid
	Z1.6	0,948	Valid
	Z1.7	0,952	Valid
	Z1.8	0,951	Valid
	Z1.9	0,952	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

4.4.2.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk yang diukur memiliki perbedaan yang jelas dan tidak memiliki korelasi yang terlalu tinggi dengan konstruk lainnya. Pengujian validitas ini dilakukan dengan melihat nilai *cross loading*, yaitu perbandingan antara indikator dengan konstraknya. Indikator dikatakan dapat menjelaskan variabelnya dengan baik apabila nilai *cross loading*-nya lebih tinggi pada variabel yang diukur dibandingkan dengan variabel lainnya Ghozali (2012). Salah satu cara alternatif untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasinya terhadap konstruk lain dalam model. Validitas diskriminan dianggap terpenuhi jika nilai AVE lebih dari 0,50. Ghozali (2012). Berikut ini hasil pengujian validitas diskriminan ditampilkan pada tabel 4.11

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Diskriminan

item	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,973	0,945	0,917	0,780
X1.2	0,980	0,952	0,856	0,772
X1.3	0,979	0,909	0,848	0,734
X1.4	0,951	0,924	0,790	0,760
X1.5	0,968	0,912	0,911	0,747
X2.1	0,932	0,959	0,805	0,800
X2.2	0,831	0,945	0,807	0,866
X2.3	0,913	0,938	0,883	0,759
X2.4	0,846	0,949	0,782	0,870
X2.5	0,950	0,957	0,914	0,814
Y1.1	0,877	0,870	0,985	0,767
Y1.2	0,935	0,917	0,960	0,789
Y1.3	0,848	0,847	0,988	0,757
Y1.4	0,838	0,825	0,965	0,726
Y1.5	0,866	0,848	0,976	0,736
Y1.6	0,794	0,804	0,959	0,738
Y1.7	0,906	0,893	0,976	0,778
Z1.1	0,786	0,878	0,771	0,963
Z1.2	0,766	0,856	0,755	0,972
Z1.3	0,766	0,865	0,756	0,961
Z1.4	0,719	0,788	0,719	0,963
Z1.5	0,766	0,827	0,773	0,943
Z1.6	0,733	0,788	0,731	0,948
Z1.7	0,689	0,773	0,697	0,952
Z1.8	0,702	0,769	0,707	0,951
Z1.9	0,787	0,888	0,772	0,952

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Dari Tabel 4.10 dan 4.11, terlihat bahwa setiap indikator punya hubungan yang lebih kuat dengan konsep yang seharusnya diukur daripada dengan konsep lain. Ini berarti indikator untuk disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi sudah tepat dalam mewakili masing-masing konsep

tersebut, dan dianggap valid. Selanjutnya, dihitung nilai Average Variance Extracted (AVE) menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. Hasilnya menunjukkan bahwa indikator-indikator yang dipakai sudah cukup baik dalam menggambarkan variabelnya. Selain itu, model penelitian juga dianggap valid jika nilai AVE-nya di atas 0,5, yang menandakan modelnya bagus. Hasil perhitungan ini ditampilkan pada Tabel 4.12

Tabel 4. 12 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja	0,946
Budaya Organisasi	0,941
Kinerja Karyawan	0,914
Komitmen Organisasi	0,902

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa masing-masing variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.4.2.3 Uji Reabilitas

Selain mengecek validitas konvergen dan diskriminan, kita juga perlu menilai apakah konstruk (variabel laten) itu reliabel atau tidak. Untuk menguji reliabilitas ini, ada dua hal penting yang perlu diperhatikan, yaitu *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Suatu konstruk bisa dibilang reliabel kalau kedua nilai tersebut lebih dari 0,70 (Ferdinand, 2022 dalam Fazriansyah et al., 2022).

Composite reliability adalah teknik yang digunakan untuk menilai keandalan indikator-indikator dalam suatu variabel. Uji ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator tersebut konsisten dalam

merepresentasikan variabelnya. Jika nilai *composite reliability* suatu variabel lebih dari 0,70, maka variabel tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Sementara itu, *cronbach's alpha* berfungsi untuk memperkuat hasil dari *composite reliability*. Jika nilai *cronbach's alpha* melebihi 0,70, maka variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4. 13 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin kerja	0,979	0,984	<i>Reliable</i>
Budaya Organisasi	0,988	0,973	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,990	0,991	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,992	0,988	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel, nilai *composite reliability* untuk setiap variabel adalah sebagai berikut: disiplin kerja (0,979), budaya organisasi (0,988), kinerja karyawan (0,990), dan komitmen organisasi (0,992). Sementara itu, hasil pengujian *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai disiplin kerja (0,984), budaya organisasi (0,973), kinerja karyawan (0,991), dan komitmen organisasi (0,988). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi syarat reliabilitas dan bisa dinyatakan andal atau konsisten.

4.4.3 Analisis Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah memastikan bahwa pengujian *outer model* telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, tahap selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap inner model. Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis beberapa indikator, seperti nilai *R-Square*, *F-square*, serta koefisien jalur.

4.4.3.1 *R-Square*

Analisis *R-Square* digunakan untuk menilai sejauh mana variabel (X) memengaruhi variabel (Y). Nilai *R-Square* dikategorikan ke dalam tiga tingkat, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Jika nilainya mencapai 0,75, maka pengaruhnya

dianggap kuat. Sementara itu, nilai 0,50 menunjukkan pengaruh yang sedang, dan nilai 0,25 mengindikasikan pengaruh yang lemah (Hair et al., 2011). Berikut merupakan tabel 4.14 hasil dari *R-Square*:

Tabel 4. 14 Hasil *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kinerja Karyawan	0,813	0,802
Komitmen Organisasi	0,775	0,767

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis *R-Square* pada Tabel 4.14, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,813 dengan *R-Square* yang disesuaikan (Adjusted) sebesar 0,775. Sementara itu, variabel komitmen organisasi (Z) mendapatkan nilai *R-Square* sebesar 0,802 dan *R-Square Adjusted* sebesar 0,767. Nilai *R-Square* ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi dan tergolong dalam kategori yang kuat.

4.4.3.2 *F-square*

F-square menggambarkan perubahan nilai *R-Square* ketika suatu variabel eksogen dihapus dari model. Konsep ini digunakan untuk menilai sejauh mana hubungan antar variabel melalui ukuran efek atau effect size (*F-square*). Berdasarkan kategorisasi, nilai *F-square* lebih dari 0,02 menunjukkan efek kecil, lebih dari 0,15 menunjukkan efek sedang, dan lebih dari 0,35 menunjukkan efek yang besar (Cohen, 1988). Berikut merupakan tabel 4.15 hasil dari *F-square*:

Tabel 4. 15 Hasil *F-square*

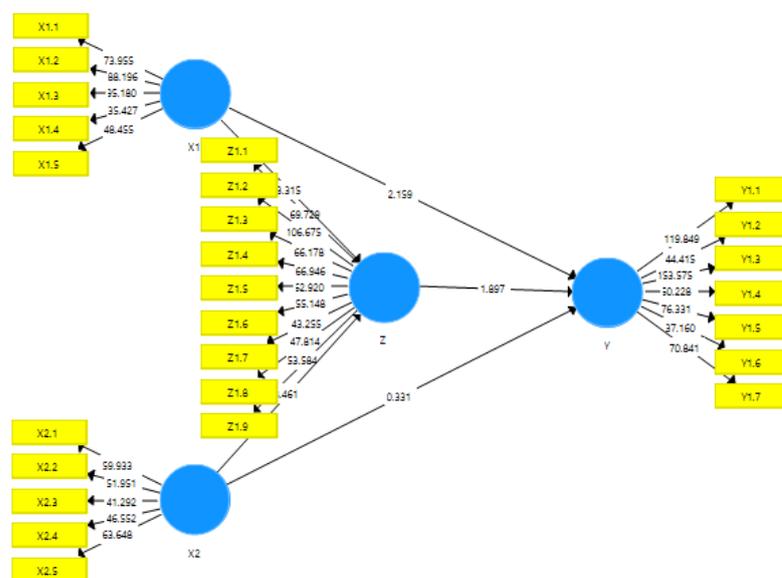
Variabel	<i>F-square</i>
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,172
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,003
Disiplin Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,116
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi (Z)	0,730
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,036

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil analisis *F-square*, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *F-square* sebesar 0,172, yang termasuk dalam kategori besar. Selanjutnya, variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai *F-square* sebesar 0,003, sehingga berada dalam kategori sedang. Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) memiliki nilai *F-square* sebesar 0,116, yang menunjukkan pengaruh kecil. Untuk variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z), nilai *F-square* yang diperoleh sebesar 0,730, yang masuk ke dalam kategori besar. Terakhir, variabel Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *F-square* sebesar 0,036, sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kecil.

4.4.4 Uji Hipotesis

Gambar 4. 3 Uji Hipotesis



Uji t digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji ini berperan sebagai metode statistik untuk mengonfirmasi kebenaran hipotesis yang diajukan. *T-Statistics* merupakan nilai yang digunakan untuk menilai signifikansi dalam pengujian hipotesis, yang diperoleh melalui teknik bootstrapping. Hipotesis dianggap signifikan apabila nilai *T-Statistics* melebihi 1,96, sedangkan jika nilainya kurang dari 1,96, hasilnya dianggap tidak signifikan. Selain itu, apabila nilai *P-values* kurang dari 0,05, maka pengaruhnya dinyatakan signifikan, sedangkan *P-values* lebih dari 0,05 menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan Ghozali (2012).

a. Pengujian secara langsung

Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Jalur

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	<i>P-value</i>
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,653	0,682	0,303	2,159	0,031
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,108	0,075	0,326	0,331	0,741

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel, hasil pengujian langsung antar variabel menunjukkan:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,653, dengan *P-value* sebesar $0,031 < 0,05$, dan *T-Statistics* sebesar $2,159 > 1,96$. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama diterima. Ini berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,108, dengan *P-value* sebesar 0,741 > 0,05, dan *T-Statistics* sebesar 0,331 < 1,96. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian secara tidak langsung

Tabel 4. 17 Efek Tidak Langsung Spesifik

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-value
Disiplin Kerja (X1) -> Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,557	-0,561	0,168	3,315	0,001
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Organisasi -> Kinerja Karyawan (Y)	1,399	1,404	0,165	8,461	0,000

Sumber: Data Primer Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel, hasil pengujian tidak langsung antar variabel menunjukkan:

H3: Disiplin Kerja (X1) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui

Komitmen Organisasi (Z):

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar -0,557, nilai *P-value* sebesar 0,001 < 0,05, dan nilai *T-Statistics* sebesar 3,315 > 1,96. Dengan demikian, hipotesis tersebut diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja

karyawan, yang berarti peningkatan disiplin kerja dapat mengurangi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

H4: Budaya Organisasi (X2) memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z):

Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 1,399, nilai *P-value* sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai *T-Statistics* sebesar $8,461 > 1,96$. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima. Artinya, komitmen organisasi memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, diperoleh hasil uji variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,653, nilai *P-value* sebesar $0,031 < 0,05$, dan nilai *T-Statistics* sebesar $2,159 > 1,96$. Maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja karyawan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap penurunan kinerja, baik pada level individu maupun organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat

Hasibuan (2012) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen penting yang digunakan oleh manajemen untuk memastikan perilaku karyawan selaras dengan aturan dan standar organisasi. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja konsisten sesuai prosedur, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja.

Selain itu, Siagian (2023) Menekankan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan motivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini diperkuat oleh studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Wuwur *et al.* (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi disiplin terhadap kinerja sebesar 45%. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Naraha *et al.* (2020) mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan kinerja lebih baik dalam hal ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kualitas pekerjaan, baik di sektor swasta maupun pemerintahan.

Dalam pandangan Islam, kerja tidak hanya bertujuan untuk mendapatkan hasil jangka pendek, tetapi juga memiliki tujuan jangka panjang hingga hari kiamat. Setiap pekerjaan akan mendapatkan balasan sesuai dengan cara pelaksanaannya, karena semua perbuatan akan dipertanggungjawabkan di akhirat. Selain itu, dalam bekerja terdapat tiga tanggung jawab utama: tanggung jawab kepada Allah, kepada

diri sendiri, dan kepada orang lain (Rozikan, 2019). Oleh karena itu, disiplin dalam bekerja sangat penting sebagai bentuk tanggung jawab baik kepada Allah, diri sendiri, maupun orang lain.

Ayat Al-Qur'an yang relevan tentang kerja dan tanggung jawab:

- Surah At-Taubah (9:105):

إِلَىٰ وَسْتُرْدُونَ ۗ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسَيَرَىٰ أَعْمَالُوا وَقُلْ
تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ بِمَا قَيَّبْنَاكُمْ وَالشَّهَادَةُ الْعَلِيْبِ عِلْمِ

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 yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (Q.S At Taubah 9:105)

Ayat di atas mengingatkan bahwa segala pekerjaan manusia akan diawasi oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum mukmin. Pada akhirnya, semua pekerjaan yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Hal ini menekankan pentingnya disiplin dalam bekerja, karena pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sesuai aturan, dan dengan penuh tanggung jawab akan mendapatkan balasan yang setimpal baik di dunia maupun di akhirat.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0,108, nilai *P-value* sebesar 0,741 ($> 0,05$), dan nilai *T-Statistics* sebesar 0,331 ($< 1,96$). Oleh karena itu, hipotesis kedua ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Walaupun budaya organisasi kerap dianggap sebagai elemen penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan, temuan dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa di Dinas Sosial Kabupaten Malang, budaya organisasi tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Schein (2010), yang menyatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan nilai dan keyakinan yang dapat mempengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Robbins et al. (2018) juga menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman dalam bertindak, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Namun, dalam konteks penelitian ini, budaya organisasi mungkin belum diterapkan secara optimal atau terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Naraha et al. (2020) menemukan bahwa budaya organisasi yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan kinerja karyawan di instansi pemerintah. Sementara itu, penelitian Sunatar & Ahriani (2024) menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan keterlibatan karyawan dan kualitas kerja. Namun, hasil penelitian ini lebih sejalan dengan temuan Wahyono et al. (2018), yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda, bergantung pada lingkungan kerja, penerapan nilai-nilai budaya, serta faktor lain seperti motivasi dan kebijakan yang diterapkan dalam organisasi.

Budaya organisasi berperan sebagai perekat yang menyatukan anggota dalam sebuah organisasi. Secara alami, manusia memiliki kecenderungan untuk bergabung dengan individu lain yang memiliki kesamaan dalam nilai, norma, tradisi, keyakinan, dan asumsi. Kesamaan tersebut mendorong kolaborasi antara individu yang berbeda guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya rasa kebersamaan, organisasi berisiko mengalami perpecahan atau bahkan kegagalan.

Ayat Al-Qur'an yang relevan:

- Surah Al-Hujurat (49:10):

لَعَلَّكُمْ اللَّهُ وَاتَّقُوا ۖ أَخَوِيكُمْ بَيْنَ فَاصِلِحُوا ۖ إِخْوَةُ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا
تُرْحَمُونَ

Artinya: "Sesungguhnya, orang-orang beriman itu bersaudara. Karena itu, damaikanlah antara kedua saudara kalian dan bertakwalah kepada Allah supaya kalian mendapat rahmat." (Q.S Al-Hujurat 49:10)

Ayat di atas menegaskan pentingnya persatuan dan kerja sama di antara anggota masyarakat atau organisasi. Rasa kebersamaan dan solidaritas dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama, dan budaya organisasi yang kuat dapat memperkuat ikatan ini, mencegah perpecahan, dan menjaga keharmonisan dalam bekerja.

4.5.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter sebesar -0,557, nilai *P-value* sebesar 0,001 (< 0,05), dan nilai *T-Statistics* sebesar 3,315 (> 1,96). Dengan demikian, hipotesis diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi

memediasi secara signifikan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Artinya, peningkatan disiplin kerja dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Temuan ini berkaitan dengan teori Disiplin Kerja, yang menekankan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Disiplin yang diterapkan secara konsisten diharapkan memberikan dampak positif dalam jangka panjang terhadap kinerja karyawan. Selain itu, teori Goal-Setting dari Locke (1990) menguatkan pandangan ini dengan menyatakan bahwa kedisiplinan dalam mencapai tujuan yang jelas mampu meningkatkan performa kerja karyawan.

Dalam konteks komitmen organisasi, teori Allen & Meyer (1993) dijelaskan bahwa komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk mematuhi aturan serta bekerja dengan disiplin. Dengan demikian, komitmen organisasi berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Naraha et al. (2020) menunjukkan bahwa dalam lingkungan pemerintahan, komitmen organisasi memperkuat keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat disiplin tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih kuat, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja mereka. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Ismayanti et al. (2020), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.

Dalam pandangan Islam, setiap pekerjaan yang membawa manfaat dan keberkahan bagi individu maupun masyarakat dianggap sebagai ibadah. Sebagaimana disebutkan dalam QS Az-Zumar ayat 39:

فَسْتَغْمُونَ عَامِلٌ إِيَّيْ مَكَانَتِكُمْ عَلَى أَعْمَلُوا يَقَوْمٌ قُلْ

Artinya: "Katakanlah, Hai kaumku, kerjakanlah sesuai dengan kemampuanmu; sesungguhnya aku juga akan bekerja, dan kelak kalian akan mengetahui." (QS Az-Zumar: 39)

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan sebaik-baiknya sebagai bagian dari tanggung jawab dan ibadah, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup tetapi juga untuk mencapai keberkahan dan kebaikan bersama. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan komitmen karyawan yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja harmonis, mendorong peningkatan kinerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4.5.4 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai mediasi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3.0, pengujian menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 1,399, nilai *P-value* sebesar 0,000 (< 0,05), dan nilai *T-Statistics* sebesar 8,461 (> 1,96). Oleh karena itu, hipotesis ini diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan teori Budaya Organisasi, yang menekankan bahwa nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi berperan

besar dalam membentuk perilaku serta kinerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Schein (2010), bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Budaya yang positif juga dapat menumbuhkan rasa memiliki serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap visi dan misi organisasi. Selain itu, teori Komitmen Organisasi yang dikembangkan oleh Allen & Meyer (1993) menjelaskan bahwa komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Temuan ini semakin diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunatar & Ahriani (2024), hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kokoh mampu memperkuat komitmen organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, khususnya di sektor publik. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Nurlaini & Almasdi (2020), yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan.

Dalam pandangan Islam, setiap pekerjaan yang membawa manfaat dan keberkahan bagi individu maupun masyarakat dianggap sebagai ibadah. Sebagaimana disebutkan dalam QS Az-Zumar ayat 39:

فَسْتَغْلَمُونَ عَمَلِيَّ إِنِّي مَكَانَتَكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا يَقُومُ قُلْ

Artinya: "Katakanlah, Hai kaumku, kerjakanlah sesuai dengan kemampuanmu; sesungguhnya aku juga akan bekerja, dan kelak kalian akan mengetahui." (QS Az-Zumar: 39)

Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan sebaik-baiknya sebagai bagian dari tanggung jawab dan ibadah, tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan

hidup tetapi juga untuk mencapai keberkahan dan kebaikan bersama. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dan komitmen karyawan yang tinggi dapat menciptakan suasana kerja harmonis, mendorong peningkatan kinerja, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Kabupaten Malang” dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
2. Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan budaya organisasi yang ada.
3. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan karyawan yang disiplin cenderung memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.
4. Komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Kabupaten Malang. Hal ini

menunjukkan udaya organisasi yang kuat dapat mendorong loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan di masa mendatang.

1. Bagi Pihak Perusahaan

Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, Dinas Sosial Kabupaten Malang disarankan menerapkan kebijakan yang lebih ketat serta sistem pemantauan yang efektif guna memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Selain itu, penguatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif agar dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai. Upaya memperkuat komitmen organisasi juga perlu diperhatikan, misalnya melalui program pelatihan, pengembangan karir, serta pemberian insentif bagi karyawan yang menunjukkan loyalitas dan kontribusi tinggi. Selain itu, sistem evaluasi kinerja pegawai perlu dioptimalkan agar lebih objektif, transparan, dan mampu memberikan umpan balik yang membangun demi meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Selanjutnya, bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan sampel, sehingga disarankan untuk

memperluas objek penelitian ke instansi atau sektor lain guna mendapatkan hasil yang lebih *generalizable*. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, agar analisis yang dihasilkan lebih komprehensif. Penggunaan metode penelitian yang lebih variatif, seperti pendekatan kualitatif atau metode **mixed-method**, juga disarankan agar dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam terkait fenomena yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* (Vol. 26).
- Anoraga, B. and A. P. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan* 2.7.
- Aprianty, L., & Khurosani, D. A. (2018). *ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN, SERTA KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empirik Karyawan Bank BTN Cabang Cilegon, Banten)*. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Charli, C. O. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal EKOBISTEK*, 9(1), 53–62.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia - Masa Kini*. Refika Aditama.
- Edison, E. A. Y. dan I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)* (Cetakan Kesatu). Alfabeta.
- Ghozali, I. & L. H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 3.0 M3 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. , I. J. M. , & D. J. H. (1997). *Organizational Behavior Structure, Process* (9th ed.). Irwin.
- Griffin, R. W. , & M. G. (2016). *Organizational behavior: Managing people and organizations* (12th ed.). Cengage Learning.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>

- Ismayanti, Gandring Vemberia, B. Isyandi, & Yulia Efni. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Upbjj Universitas Terbuka Wilayah Barat Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 12(2).
- Jurnal, L., Purwoko, P., & Fikri, M. A. (n.d.). *Volume 11 Nomor 1 Halaman 138-154 Jurnal Ilmu Manajemen Kepemimpinan transformasional dan manajemen kualitas total pada kinerja karyawan: peran komitmen organisasi.*
- Kinicki, A. K. R. S. K. W. C. (2014). *Organisational Behaviour*. McGraw-Hill Education.
- Locke, E. A. , and G. P. L. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Printice Hall.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. , & J. J. H. (2010). *Human resource management*. South-Western College.
- Mowday, R. T. , P. L. W. , & S. R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. South-Western Cengage Learning.
- Naraha, H. M., Syauta & Musa, J. H., Jouwe, Y., & Budaya, P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Keerom)* (Vol. 11, Issue 1).
- Nazir, M. M. (2005). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Norawati, S., Basem, Z., & Astaty, D. (2023). Analisis kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Insight Management Journal*, 3(2), 116–128. <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.236>
- Nurlaini, N., & Almasdi, A. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA PT XYZ. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 101–119. <https://doi.org/10.47896/ab.v1i2.302>
- Rivai, V. , & J. E. (2009). *Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Robbins, Stephen P, & Timothy A. Judge. (2018). *Organizational Behavior What's New in Management*. Pentice Hall: Upper Saddle River.

- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Seema, Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of Job Satisfaction on Moonlighting Intentions: Mediating Effect of Organizational Commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1). <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100137>
- Siagian, S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Siyoto, S. and M. A. S. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastrri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(1).
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Sunatar, B., & Ahriani, A. (2024). JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI PDAM TIRTA REMU SORONG PAPUA BARAT. *JEMMA*, 7(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v7i2.2927>
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. . Kencana Prenada Media Group.
- Tarigan, A. A. (2017). *Tafsir Ayat-Ayat Ekonomi: Tela'ah Atas Simpul-Simpul Ekonomi Dan Bisnis Dalam Al-Qur'an*.
- Wahyono, D., Studi, P., Stie, M., Karya, C., & Semarang, U. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETIKA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Serat Acitya-Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang* (Vol. 7, Issue 3).
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Yang, C., Tang, C., Xu, N., & Lai, Y. (2024). Unlocking the relationships between developmental human resource practices, psychological collectivism and knowledge hiding: the moderating role of affective organizational

commitment. *Journal of Organizational Change Management*, 37(3), 561–580. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2023-0297>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Rara Ayu Candra Mustika
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 28 April 2002
Alamat : Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No. 108, Kecamatan Purworejo, Kota Pasuruan
Alamat Kos : -
Telepon/HP : 082132068529
Email : raraacndrm@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 – 2009 : TK Penyuluh Budi Kota Pasuruan
2009 – 2014 : SDN Purut Rejo 1 Kota Pasuruan
2014 – 2017 : SMP Negeri 3 Kota Pasuruan
2017 – 2020 : SMA Negeri 2 Kota Pasuruan

Pendidikan Non-Formal

2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2022-2023 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

1. Peserta Webinar Nasional “*Webinar Memperkuat Kolaborasi Pasar untuk Pengembangan UMKM di Tanah Papua*” Festival Torang Pu Para Para
2. Peserta Seminar Nasional “*Digital Transformation Guide tooBe A CreativepreneurIn Society 5.0*” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2022
3. Peserta Seminar Nasional “*Sosialisasi Integrasi Sains dan Islam yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malan*” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2024

4. Peserta Seminar Nasional “*WRKSHOP: Menghadapi Dunia Kerja dan Industri bagi Mahasiswa*” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2024
5. Pelatihan Statistic Software SmartPLS, Laboratotium Statistik Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024

Lampiran 2 Surat Keterangan Bebas Plagiasi

3/5/25, 2:12 PM

Print Bebas Plagiarisme



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 Pumamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Rara Ayu Candra Mustika
NIM : 210501110177
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Malang**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	17%	20%	16%

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 Pertayaan Kuisisioner

ANGKET PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL
KABUPATEN MALANG

Assalamualaikum Wr. Wb.

Perkenalkan, saya **Rara Ayu Candra Mustika**, mahasiswa Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi, **UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**. Saat ini, saya sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Sosial Kabupaten Malang”** sebagai bagian dari penyelesaian penelitian skripsi saya.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah:

1. Karyawan aktif di Dinas Sosial Kabupaten Malang.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini secara jujur sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Seluruh informasi yang diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan akademik.

Demikian informasi ini saya sampaikan. Atas waktu dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

PROFIL RESPONDEN

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Jabatan/Posisi :

4. Divisi/ Bidang Kerja :

5. Lama Bekerja :

Keterangan cara pengisian :

Keterangan Point 1 - 5

5 : Sangat Setuju

4 : Setuju

3 : Netral

2 : Tidak Setuju

1 : Sangat Tidak Setuju

Beri tanda (√) untuk setiap pertanyaan ini sesuai untuk mempermudah pengisian:

NO	PERTANYAAN	PENILAIAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik mungkin untuk menyelesaikan tugas.					
3.	Saya meminta izin dari pekerjaan ketika ada hal yang mendesak.					
4.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.					
5.	Saya secara rutin melaporkan perkembangan pekerjaan harian kepada atasan.					
6.	Saya bekerja untuk mencapai kepuasan kerja, mengembangkan diri, mematuhi aturan, dan memberikan layanan terbaik.					
7.	Saya menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis dan merencanakan strategi untuk mencapainya.					
8.	Saya bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kebutuhan kelompok kerja.					
9.	Saya mengutamakan kreativitas dalam memenuhi target kuantitas, kualitas, dan efisiensi kerja.					

10.	Saya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi secara efektif, dan aktif berkoordinasi untuk menciptakan kepuasan dan komitmen bersama dalam tim.					
11.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
12.	Saya selalu melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasional standar (SOP) dan panduan inspeksi yang berlaku.					
13.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.					
14.	Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
15.	Saya secara aktif memberikan saran kepada atasan untuk meningkatkan produktivitas organisasi.					
16.	Saya selalu menghargai rekan kerja dalam menjalankan tugas.					
17.	Saya selalu berkolaborasi dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.					
18.	Saya merasa nilai-nilai dan norma-norma yang diterapkan dalam organisasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi saya.					
19.	Saya selalu berusaha menunjukkan komitmen terhadap organisasi tempat saya bekerja.					
20.	Saya merasa nilai-nilai yang dianut organisasi selaras dengan nilai-nilai pribadi saya.					
21.	Saya yakin bahwa tetap bekerja di organisasi ini memberikan keuntungan yang lebih baik dibandingkan alternatif lain.					
22.	Saya merasa khawatir akan kehilangan berbagai manfaat jika saya keluar dari organisasi ini.					
23.	Organisasi ini memberikan jaminan sosial yang lebih baik dibandingkan pilihan lain yang tersedia.					
24.	Saya menganggap organisasi ini memiliki peran yang penting dalam kehidupan saya.					
25.	Saya merasa organisasi ini memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain yang sejenis.					
26.	Saya merasa pengalaman kerja saya di organisasi ini sangat positif dan membawa manfaat.					

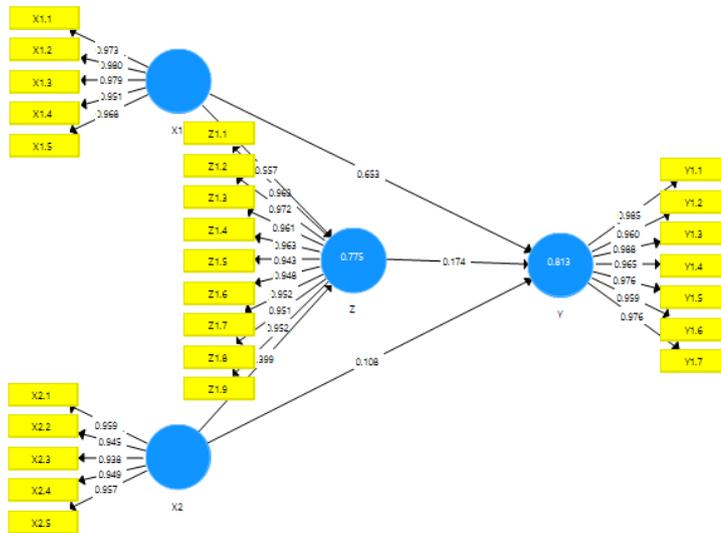
Lampiran 4 Hasil Kuisisioner Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
------	------	------	------	------

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
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

Lampiran 5 Hasil Kuisiner Variabel Budaya Organisasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
3	3	3	3	3
4	3	4	3	3
4	3	4	4	3
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	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	3	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4



Lampiran 9 Uji Reabilitas *Construct Reliability* dan *Vlidity*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.984	0.988
X2	0.973	0.979
Y	0.991	0.992
Z	0.988	0.990

Lampiran 10 Output *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.813	0.802
Z	0.775	0.767

Lampiran 11 Nilai AVE (*Average Variance Extracted*)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.941
X2	0.902
Y	0.946
Z	0.914

Lampiran 12 *Fornell-Lacker Criterion*

	X1	X2	Y	Z
X1	0.970			
X2	0.957	0.950		
Y	0.892	0.883	0.973	
Z	0.782	0.866	0.778	0.956

Lampiran 13 *Cross Loading*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...					Cross Loadings					Heterotrait-Monotrait R...					Hete				
	X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z
X1.1	0.973	0.945	0.917	0.780															
X1.2	0.980	0.952	0.856	0.772															
X1.3	0.979	0.909	0.848	0.734															
X1.4	0.951	0.924	0.790	0.760															
X1.5	0.968	0.912	0.911	0.747															
X2.1	0.932	0.959	0.805	0.800															
X2.2	0.831	0.945	0.807	0.866															
X2.3	0.987	0.938	0.883	0.759															
X2.4	0.846	0.949	0.782	0.870															
X2.5	0.950	0.957	0.914	0.814															
Y1.1	0.877	0.870	0.985	0.767															
Y1.2	0.935	0.917	0.960	0.789															
Y1.3	0.848	0.847	0.988	0.757															
Y1.4	0.838	0.825	0.965	0.726															
Y1.5	0.866	0.848	0.976	0.736															
Y1.6	0.794	0.804	0.959	0.738															

Y1.7	0.906	0.893	0.976	0.778
Z1.1	0.786	0.878	0.771	0.963
Z1.2	0.766	0.856	0.755	0.972
Z1.3	0.766	0.865	0.756	0.961
Z1.4	0.719	0.788	0.719	0.963
Z1.5	0.766	0.827	0.773	0.943
Z1.6	0.733	0.788	0.731	0.948
Z1.7	0.689	0.773	0.697	0.952
Z1.8	0.702	0.769	0.707	0.951
Z1.9	0.787	0.888	0.772	0.952

Lampiran 14 *Heterotrait-Monotrait Ratio*

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0.978			
Y	0.900	0.897		
Z	0.791	0.880	0.784	

Lampiran 15 *Cronbach Alpha*

	Cronbach's Alpha
X1	0.984
X2	0.973
Y	0.991
Z	0.988

Lampiran 16 Pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y dan dengan Variabel Z

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
X1 -> Y	0.653	0.694	0.300	2.177	0.030
X1 -> Z	-0.557	-0.565	0.177	3.150	0.002
X2 -> Y	0.108	0.056	0.329	0.328	0.743
X2 -> Z	1.399	1.406	0.176	7.968	0.000

Lampiran 17 Bukti Konsultasi

4/16/25, 9:16 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



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

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 210501110177
Nama : Rara Ayu Candra Mustika
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN MALANG**

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	2 Oktober 2024	Revisi perubahan judul karena nambah variabel	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
2	4 Oktober 2024	Revisi bab 1	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
3	24 Oktober 2024	Revisi bab 123	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
4	29 Oktober 2024	Revisi pemulisan kurang rapi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
5	28 November 2024	Pertanyaan Kuisisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
6	3 Februari 2025	BAB 4 PEMBAHASAN	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	13 Februari 2025	BAB 4 REVISI PENELITIAN	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	19 Februari 2025	BAB 5 Penutup	Genap 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 19 Februari 2025
Dosen Pembimbing

4/16/25, 9:16 AM

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



Ikhsan Maksun, M.Sc