

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok,
Jawa Barat)**

Viola Andrianti Syanan
Perbanas Institute, Jakarta
violaandriantisyanan@gmail.com

Pamela Magdalena
Perbanas Institute, Jakarta
pamela@perbanas.id

Abstrak

The purpose of this study was to analyze the influence of organizational culture and work discipline on employee performance through organizational commitment as an intervening variable at the Bojongsari District Office, Depok City, West Java. The population of this study were 125 employees of the Bojongsari District Office, Depok City, West Java. The number of samples in this study amounted to 35 employees. The method used in this study is a quantitative descriptive analysis method using a Likert scale measuring instrument. Data collection techniques through questionnaires submitted by researchers to respondents. Data is processed using IBM SPSS 25.0. Validity and reliability testing used the Pearson product moment test and Cronbach Alpha statistics. The analytical method for answering the hypothesis uses Path Analysis or Path Analysis. The results showed that organizational culture has a negative and insignificant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a negative and insignificant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance through organizational commitment and work discipline does not positive and not significant effect on employee performance through organizational commitment.

Keywords: Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat yang berjumlah 125 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala likert. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang diajukan peneliti kepada responden. Data diolah menggunakan IBM SPSS 25.0. Pengujian validitas dan reabilitas menggunakan uji *pearson product moment* dan statistik *Cronbach Alpha*. Metode analisis untuk menjawab hipotesis menggunakan *Path Analysis* atau Analisis

Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja positif signifikan berpengaruh kinerja karyawan, komitmen organisasi negatif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi serta disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

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

Pendahuluan

Keberhasilan atas keberlangsungan berjalannya sebuah instansi pemerintah ditunjang oleh banyaknya faktor salah satunya adalah sumber daya manusia, karena di dalamnya sumber daya manusia sebagai pemeran utama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat serta merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. . Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam sebuah instansi pemerintah mampu memberikan kontribusi lebih untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan tercapainya penyelenggaraan urusan pemerintahan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi suatu hal yang penting untuk diperhatikan oleh instansi pemerintah. Tentunya hal tersebut sejalan dengan pandangan bahwa sumber daya manusia yang merupakan tokoh utama dalam kehidupan instansi pemerintahan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perusahaan karena mereka dituntut untuk melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab.

Adanya instansi pemerintah bertujuan untuk dapat memberikan kemudahan dalam menyajikan pelayanan bagi masyarakat, dimana terbagi berdasarkan cakupan lingkup wilayahnya mulai dari yang terkecil hingga yang terbesar. Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008, kecamatan diartikan sebagai wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten dan daerah kota. Jadi wilayah kecamatan merupakan wilayah administratif dari pembagian wilayah yang dilakukan oleh pemerintah kota atau kabupaten setempat. Sehingga dalam proses desentralisasi kebijakan arah yang dituju juga lebih jelas serta pembagian otonominya diatur sedemikian rupa oleh pemerintah di atasnya. Begitu halnya dengan Kecamatan Bojongsari yang merupakan instansi pemerintah dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Bojongsari. Untuk tercapainya tujuan dan kemajuan instansi terdapat beberapa faktor pendukung seperti budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini berangkat dari sebuah fenomena bahwa budaya organisasi yang mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta berbagai asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi. Namun karyawan yang ada di dalam organisasi memiliki karakter, kepribadian, sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Kondisi yang timbul juga menjadi pengaruh terhadap keadaan sumber daya manusia di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Selanjutnya disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Implementasi disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat juga masih terdapat adanya permasalahan. Hal tersebut ditandai dengan masih terdapat banyaknya karyawan yang tidak hadir baik izin, sakit atau alpha maupun terlambat. Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Pelaksanaan komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa

Barat juga masih terdapat kendala khususnya pada kesetiaan karyawan. Terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang meminta untuk dirotasi.

Berdasarkan hal tersebut menunjukkan terdapatnya kesenjangan yang terjadi di organisasi, yang tentunya harus menjadi perhatian pihak instansi dimana karyawan harus memiliki pemahaman yang baik dalam menjalani fungsi dan tugasnya. Hal tersebut dapat dilihat pula dengan data kinerja karyawan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 yang mengalami penurunan. Perlu adanya usaha yang dilakukan untuk mendukung kinerja karyawan, organisasi harus senantiasa memberikan perhatian penuh terhadap kebutuhan karyawan dan menciptakan rasa aman dalam bekerja. Hal ini dapat membantu berjalannya proses kerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan organisasi yang perlu diperhatikan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015) budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi – asumsi yang secara eksplisit atau implisit diterima dan digunakan oleh keseluruhan anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi. Budaya organisasi bertujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mengalami peningkatan produktivitas kerja guna menghadapi berbagai tantangan pada masa yang akan datang.

Menurut Sutrisno (2018) budaya organisasi didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (*values*), keyakinan – keyakinan (*beliefs*) dan asumsi – asumsi (*assumptions*) atau norma – norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan – pemecahan masalah organisasinya. Menurut Fahmi (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi dapat dilihat sebagai faktor yang memberikan pengaruh terhadap meningkatnya efektivitas organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Komitmen Organisasi

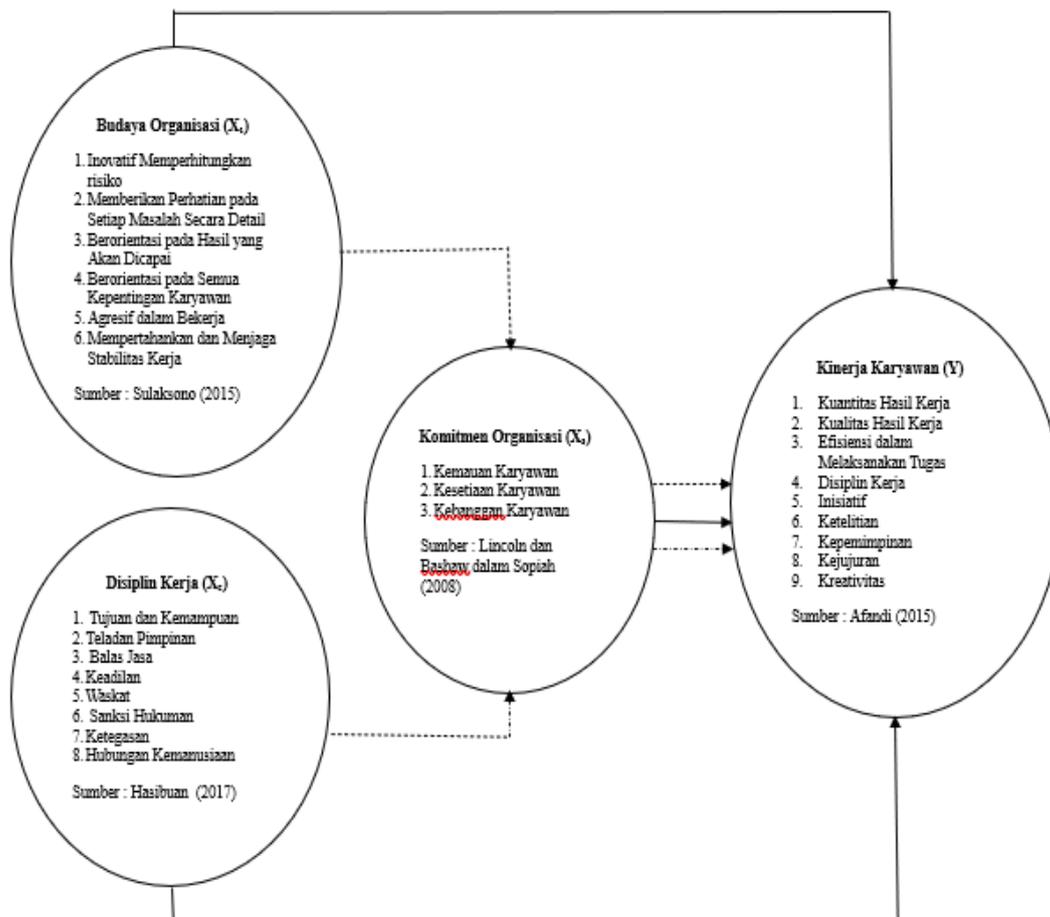
Menurut Lincoln (Sopiah, 2008) komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Menurut Sopiah (2008) komitmen organisasi adalah ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun menurut Chusminah (2019) dan Fahmi (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian, yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Menurut Ramdhan (2021) penelitian deskriptif adalah penelitian dengan metode untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Menurut Ramdhan (2021) penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika atau komputasi. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, dimana menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama yang disebar kepada responden yaitu karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat.

Metode yang dilakukan merupakan metode pengumpulan data dari sampel yang diambil dari sebuah populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang sudah diperoleh selanjutnya akan diolah dengan model statistik menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji analisis jalur atau *path analysis*, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t parsial.

Pembahasan

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS versi 25.0. Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya. Untuk menguji validitas dari setiap butir pernyataan, skor-skor yang terdapat pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Peneliti menggunakan analisis butir dengan data penelitian diperoleh dari kuesioner yang terdiri atas butir-butir pernyataan yang diuji keabsahannya.

Indeks validitas yang diketahui dalam setiap butir pernyataan, dapat pula untuk mengetahui pernyataan mana yang memenuhi syarat dilihat dari indeks validitasnya. Uji coba penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5% dengan nilai r-Tabel adalah sebesar 0,334 yang bertujuan untuk mengetahui keabsahan dan konsistensi jawaban responden terhadap 12 butir pernyataan budaya organisasi, 16 butir pernyataan disiplin kerja, 7 butir pernyataan komitmen organisasi dan 21 butir pernyataan kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan adalah, apabila nilai r-Hitung > nilai r-Tabel, butir-butir pernyataan yang diuji cobakan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai r-Hitung < nilai r-Tabel, butir-butir pernyataan yang diuji cobakan dinyatakan tidak valid.

Dari hasil diperoleh seluruh butir pernyataan berada pada kondisi r-Hitung > r-Tabel 0,334 pada taraf signifikan 5% dengan demikian seluruh pernyataan berada dalam kondisi valid, sehingga seluruh pernyataan dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun uji reliabilitas dilakukan hanya pada butir pernyataan yang valid saja. Dalam SPSS versi 25.0 diberikan fasilitas

untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa Alpha cronbach's dapat diterima jika $> 0,60$. Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten instrumen. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk pernyataan kuesioner dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil analisis terlihat bahwa variabel budaya organisasi memiliki status reliabel, dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut sebesar 0,956 lebih besar dari 0,60. Variabel disiplin kerja memiliki status reliable, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut sebesar 0,975 lebih besar dari 0,60. Variabel komitmen organisasi memiliki status reliable, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut sebesar 0,971 lebih besar dari 0,60. Variabel kinerja karyawan memiliki status reliable, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* variabel tersebut sebesar 0,972 lebih besar dari 0,60.

Diagram Jalur (*Path Analysis*)

1. Analisis Regresi Linier Berganda Model Pertama

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25.0 maka diperoleh hasil regresi model pertama antara variabel budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (X_3) sebagai berikut :

Gambar 2 Nilai R Square Model Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,518	,488	4,384

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Gambar 3. Nilai Standar Koefisien Beta Model Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,516	4,370		2,406	,022
	Budaya Organisasi	-,122	,110	-,171	-1,112	,275
	Disiplin Kerja	,361	,069	,810	5,266	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

2. Analisis Regresi Linier Berganda Model Kedua

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25.0 maka diperoleh hasil regresi model kedua antara variabel budaya organisasi (X_1), disiplin kerja (X_2), komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Gambar 4. Nilai R Square Model Kedua

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,647	7,709

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

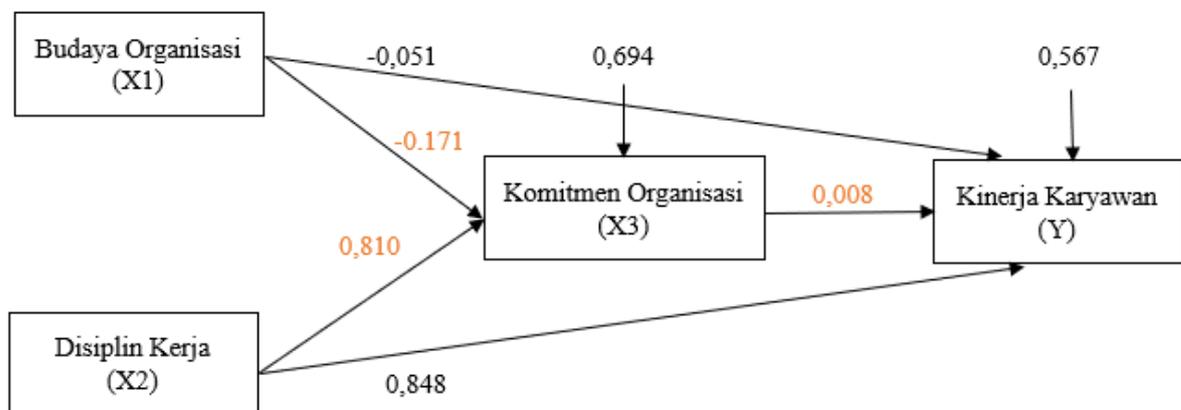
Gambar 5. Nilai Standar Koefisien Beta Model Kedua

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36,737	8,351		4,399	,000
	Budaya Organisasi	-,077	,197	-,051	-,393	,697
	Disiplin Kerja	,799	,165	,848	4,852	,000
	Komitmen Organisasi	,016	,311	,008	,052	,959

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda terhadap kedua model diatas, maka dapat digambarkan diagram jalur (*path analysis*) secara keseluruhan sebagai berikut :

Gambar 6. Diagram Jalur (*Path Analysis*) Keseluruhan.



Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis penelitian yang merupakan pengaruh langsung budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi serta pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat karena t -hitung - 0,393 lebih kecil dari t -tabel 2,040 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,697 > 0.05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti Budaya Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat . Budaya organisasi harus berlandaskan pada pemahaman yang sama antar semua karyawan dalam memiliki keyakinan, sikap dan terjalinnya hubungan dalam lingkungan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja dan kerjasama yang baik dalam keberlangsungan berjalannya kehidupan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasir, dkk (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP SWM. Penelitian ini tidak sejalan dengan Cherian (2020) dan Ismayanti (2020) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis hipotesis terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Dimana t -hitung 4,852 lebih besar dari t -tabel 2,040 dan tingkat signifikan lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0.05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Kedisiplinan menggambarkan bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asriyal dan Budiasih (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT GAP. Sementara itu, penelitian ini tidak sejalan dengan Azmy (2020), Sumampuw (2020), dan Gattang (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis hipotesis tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Dimana t -hitung 0,052 lebih kecil dari t -tabel 2,040 dan tingkat signifikan lebih besar dari alpha ($0,959 < 0.05$). Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak yang berarti Komitmen Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Komitmen organisasi menunjukkan kebanggaan, kesetiaan dan kemauan karyawan dalam bekerja pada organisasi yang dapat menumbuhkan dedikasi dan loyalitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Suhardi, Ismilasari dan Jasman (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan diagram jalur (*path analysis*) keseluruhan, pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan nilai beta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu : $-0,171 \times 0,008 = -0,001$. Sedangkan pengaruh total yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu: $-0,051 + (-0,001) = -0,052$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $-0,051$ dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $-0,001$. Hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bela (2022), Permana (2020), Charli (2020), dan Nurseta (2020)

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan diagram jalur (*path analysis*) keseluruhan, pengaruh tidak langsung disiplin kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan nilai beta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, yaitu: $0,810 \times 0,008 = 0,006$. Sedangkan pengaruh total yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah hasil penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung, yaitu: $0,848 + 0,006 = 0,854$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai pengaruh langsung sebesar $0,848$ dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,006$. Hal ini berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Bangun (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi

Dari hasil penelitian yang didapatkan semua variabel terdapat nilai tertinggi dan terendah pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi nilai tertinggi terdapat pada indikator menjaga kondisi kesehatan dengan butir pernyataan “Saya selalu menjaga kondisi kesehatan” dengan nilai 4,20. Pada variabel disiplin kerja nilai tertinggi terdapat pada indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan dengan butir pernyataan “Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan kemampuan saya” dengan nilai 4,11. Pada variabel komitmen organisasi nilai tertinggi terdapat pada indikator keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi dengan butir pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan perusahaan” dan “Saya memiliki kesungguhan dan keterikatan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan” dengan nilai 3,94. Pada variabel kinerja karyawan nilai tertinggi terdapat pada indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan butir pernyataan “Saya selalu berusaha untuk teliti dalam menyelesaikan pekerjaan” dengan nilai 4,17. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat dapat meningkatkan Kinerja karyawan melalui kesehatan karyawan, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, upaya tercapainya kepentingan organisasi dan loyalitas karyawan, serta ketelitian serta perlunya organisasi dapat memberikan wadah kepada karyawan dalam mengembangkan potensi dengan fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Hal-hal yang perlu menjadi perhatian organisasi adalah pada variabel budaya organisasi yaitu indikator hasil pekerjaan yang dilaksanakan memiliki tingkat keakuratan yang baik dengan butir pernyataan “Hasil kerja yang saya kerjakan memiliki tingkat keakuratan yang baik” dengan nilai 3,94.

Pada variabel disiplin kerja yaitu indikator pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan dengan butir pernyataan “Pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan” dengan nilai 3,66. Pada variabel komitmen organisasi yaitu indikator keterkaitan secara emosional dan rasa kepemilikan yang kuat oleh karyawan untuk bertahan pada perusahaan dengan butir pernyataan “Saya memiliki keterkaitan secara emosional dan memiliki rasa yang kuat untuk bertahan pada perusahaan” dengan nilai 3,69. Pada variabel kinerja karyawan yaitu indikator tidak adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan butir pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar tanpa membuat kesalahan” dengan nilai 3,66. Dapat disimpulkan bahwa Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat perlu memperhatikan lagi budaya organisasi melalui keakuratan hasil kerja karyawan dan *performa* karyawan diperlukan adanya kesiapan yang matang sebelum menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat didukung dengan melakukan rapat pagi sebelum bekerja dan diberikan pengarahan secara rutin oleh pimpinan terkait pelaksanaan pekerjaan yang akan dikerjakan karyawan pada setiap harinya secara detail dan jelas. Hal tersebut dapat menciptakan keselarasan kerja antara lingkungan kerja serta dukungan dari pimpinan. Disiplin kerja melalui sikap pimpinan dimana pimpinan harus mampu melatih, memberikan masukan dan perhatian serta kepedulian terhadap karyawan dalam instansi. Pimpinan harus dapat menghargai dan memperlakukan karyawan sebagai individu yang masing-masing memiliki kebutuhan, kemampuan, dan opini yang berbeda, serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya untuk menciptakan kepercayaan karyawan. Terciptanya kepercayaan dalam diri karyawan akan berpengaruh pada rasa tanggung jawab dan disiplin karyawan atas pekerjaannya. Komitmen organisasi melalui keterkaitan emosional dan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi yang dapat didukung dengan adanya pembenahan seperti terkait sistem, lingkungan kerja, dan atura-aturan yang dirasa dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan organisasi. Berkaitan dengan loyalitas karyawan terhadap organisasi juga dapat didukung dengan dilakukannya kegiatan di luar pekerjaan seperti *gathering* dan kegiatan lainnya diluar lingkungan kantor. Hal tersebut dapat memberikan rasa kebersamaan dan rasa nyaman karyawan terhadap lingkungan kerja yang tentunya berdampak pada loyalitas dan kepemilikan karyawan terhadap organisasi. Kinerja karyawan melalui tidak adanya kesalahan hasil kerja karyawan, seperti dilakukannya pengecekan berulang oleh pimpinan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan untuk meminimalisir kesalahan. Karyawanpun perlu untuk dapat membuat skala prioritas atas pekerjaan yang memiliki tingkat kepentingan dan kesulitan yang lebih tinggi untuk dikerjakan terlebih dahulu. Hal tersebut didukung dengan adanya kegiatan *training*, dan *coaching*. Adanya hal tersebut dapat memberikan ilmu dan pengetahuan bagi karyawan dalam pengelolaan pekerjaan sehingga dapat berjalan efektif, memberikan hasil kinerja yang maksimal dan karyawan merasa lebih leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kesimpulan

Dari pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut.

1. Budaya organisasi di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan indikator menjaga kondisi kesehatan memiliki nilai rata – rata tertinggi artinya karyawan berusaha untuk dapat menjaga kesehatannya agar tetap prima. Sedangkan hasil indikator paling rendah adalah hasil pekerjaan yang dilaksanakan memiliki tingkat keakuratan yang baik.
2. Disiplin kerja di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan indikator pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan memiliki nilai rata – rata tertinggi artinya pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Sedangkan hasil indikator paling rendah adalah pimpinan bersikap adil kepada seluruh karyawan.

3. Komitmen organisasi di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan indikator keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi memiliki nilai rata – rata tertinggi. Sedangkan hasil indikator paling rendah adalah keterkaitan secara emosional dan rasa kepemilikan yang kuat oleh karyawan untuk bertahan pada perusahaan.
4. Kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat termasuk dalam kategori baik dengan indikator ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki nilai rata – rata tertinggi karyawan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan hasil indikator paling rendah adalah tidak adanya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Nilai signifikan pada uji t menunjukkan H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Nilai signifikan pada uji t menunjukkan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Nilai signifikan pada uji t menunjukkan H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
9. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Kantor Kecamatan Bojongsari, Kota Depok, Jawa Barat. Analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, yang berarti bahwa secara tidak langsung disiplin kerja melalui komitmen organisasi (X_3) tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Buku

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. (2018). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Luthans, Fred. (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sopiah, (2008). Perilaku Organisasional, Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). Budaya Organisasi dan Kinerja. Yogyakarta: Budi Utama.
- Sutrisno, Edy. (2018). Budaya Organisasi. Cetakan Kelima. Jakarta: Prenamedia Grup.

Ramdhan, Muhammad. (2021). *Metode Penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
Rivai, Veithzal dan Sagala. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Jurnal

- Asriyal., Budiasih, Yanti. (2020). Pemberian Kompensasi, Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 339-351.
- Azmy, Alifian Damar., Indahingwati, Asmara. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mustika Citra Rasa, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(8), 1-15.
- Bangun, Nalsali Frisko. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional PT Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi. *Jurnal Universitas Tanjungpura*. Bangun, Nalsali Frisko. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional PT Perkebunan Nusantara XIII Kantor Direksi. *Jurnal Universitas Tanjungpura*.
- Bela, Anisa Oktana., Yulia, Yosi., Putra, Ramdani Bayu., & Fitri, Hasmaynelis. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor KUD Sinar Makmur. *Journal of Law and Economics Kawanad Institute*, 1(1), 1-9.
- Charli, Cynthia Ones. (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.
- Cherian, Jacob., Gaikar, Vilas., Paul, Raj., & Pech, Robert. (2021). *Corporate Culture and Its Impact on Employees' Attitude, Performance, Productivity, and Behavior: An Investigative Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emirates (UAE)*. *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 7, 45.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementrian Kesehatan. *Artikel Ilmiah*, 3(1), 61-70.
- Donkor, Francis., Dongmei, Zhou., & Sekreye, Issac. (2021). *The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis*, SAGE Open, 1-17.
- Gattang, Irianto Sabar. (2022). *Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency*, *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(1), 113-125.
- Ismayanti, Gandring Vemberia., Isyandi., Efni, Yulia. (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), 266-284.
- Nasir, Munawir., Taufan, Rezky Ratnasari., Fadhil, M., & Syahnur, Muh Haerdiansyah. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, *AkMen*, 18(1), 71-83.
- Nurseta, Esty., Kamaluddin, Murjani., & Palilati, Alida. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada UPTP Kementerian Ketenagakerjaan RI di Kendari (*The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Commitment as Mediating Variable at UPTP of The Ministry of Manpower of The Republic of Indonesia in Kendari*). *JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi)*, 4(3), 81-94.

- Permana, Buyung Satria., Marbawi., & Qamarius, Ibrahim. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT PAG, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 5(2), 9-25.
- Suhardi, Ahmad., Ismilasari., & Jasman, Jumawan. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1117-1124.
- Sumampouw, Rulland Willy., Wahyudi, Lemo Agung. (2020). Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Periode 2019, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 50-60.