

**PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN
KINERJA DARI ASPEK KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GROBOGAN**

The Role Of The Organization's Commitment In Developing
Performance Of Leadership Aspects, Work Discipline, Organizational Culture In The Department Of
Industry And Trade, Grobogan District

Lusia Indah Artani

Magister Manajemen , lusiaindah238@gmail.com

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui, menganalisa dan memberikan bukti secara empiris pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan sebanyak 67 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji Koefisien Determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 20,643$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi Kinerja

.Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa 0,769 artinya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kepemimpinan, Disiplin Kerja, budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening sebesar 76,9 % dan sisanya sebesar 23,1 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain. Kesimpulan analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

Kata Kunci : kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out, analyze and provide empirical evidence of the influence of the influence of leadership, work discipline and organizational culture on organizational commitment and employee performance at the Grobogan Regency Office of Industry and Trade. This research is a quantitative research. The data used are primary data by taking a sample of 67 respondents from the Grobogan Regency Industry and Trade Service. The data analysis method was tested by validity test, reliability test, linearity test, partial test (t test), simultaneous test (F test), determination coefficient test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: Leadership has a positive and insignificant effect on organizational commitment, Work Discipline has a positive and significant effect on organizational commitment, Organizational Culture has a positive and significant effect on organizational commitment, Leadership has a positive and significant effect on performance, Work Discipline has a positive and significant effect on performance, organizational culture has a negative and insignificant effect on performance, organizational commitment has a positive and significant effect on performance

The test results simultaneously (Test F) in the second equation show that the value of $F = 20.643$, the significance is $0.000 < 0.05$. So that it can be concluded together the independent variables affect performance

The determination coefficient test shows that 0.769 means that employees of the Grobogan District Health Office are explained by leadership, work discipline, organizational culture with organizational commitment as an intervening variable of 76.9% and the remaining 23.1% is explained by other variables outside the research model, for example the compensation variable, competence, work environment and others.

The conclusion of the path analysis in this study shows that the direct influence of the Work Discipline variable is the most dominant path, compared to other pathways

Keywords : Leadership, work discipline, Organizational Culture, Organizational Commitment Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang sangat besar kepada instansi. Strategi pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk memelihara dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Penilaian terhadap kinerja merupakan aspek yang harus diperhatikan sebagai langkah pemberdayaan sumber daya manusia. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang dijabarkan pelaksanaannya dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 merupakan wujud pemerintah dalam melakukan birokrasi di dalam penyelenggaraan pemerintahan, dalam hal ini adalah kinerja para penyelenggara pelayanan publik, termasuk di lingkungan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Pencapaian tujuan organisasi dan penyelenggaraan manajemen organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila pemimpin mampu memahami secara benar kinerja individu-individu sebagai bagian dari organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidak memperhatikan kecuali tidak mengetahui betapa buruk kinerja telah merosot sehingga organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendasar dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan kinerja yang merosot.

Menurut Mangkunegara (2011) bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sedangkan kinerja bagi birokrasi bukan merupakan sesuatu kebetulan yang dimiliki oleh birokrasi pada hakekatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Kinerja dinas pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak kantor itu.

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan diteliti. Komitmen organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari sebuah organisasi karena mempunyai hubungan dengan kinerja anggota organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan

pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan pelayanan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam mendukung kinerja Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan. Komitmen organisasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Fenomena terkait komitmen organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan yaitu pegawai masih ada yang belum memiliki komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai belum memiliki komitmen untuk mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi lain. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat.

Hasil penelitian didukung dengan penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Faisal (2016), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebaliknya penelitian Sriekaningsih (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Atas dasar fenomena, tinjauan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka komitmen organisasi akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan antara lain dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik. Gambaran yang menarik di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan yang berkaitan dengan kinerja pegawai misalnya kepemimpinan, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan adalah keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai *performance* pegawai yang relatif tinggi.

Menurut Samsudin (2010) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama di bawah kepemimpinan sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan akan menjadi semakin penting, karena salah satu faktor terpenting yang akan mempengaruhi berhasil atau gagalnya kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan. Pemimpin yang baik tentunya memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian hubungan kedua variabel menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Harsiwi (2015). Hasil penelitian Faisal (2016), memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Istilah disiplin (*discipline*) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi (Handoko, 2012). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan team kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin (*disciplinary action*) menurut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar yang ditentukan.

Fenomena yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan mengenai disiplin kerja yaitu beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel, terlambat masuk kantor, sering pulang mendahului, sering tidak berada di kantor pada saat jam kerja, mengindikasikan masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Perbuatan-perbuatan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai tersebut akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan. Manajemen perlu mengarahkan pegawai agar memiliki jiwa yang berdisiplin tinggi disertai dengan komitmen yang tinggi yang nantinya akan menunjukkan kinerja yang tinggi pula.

Hasil penelitian Prabowo (2014) menyatakan temuan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil penelitian Chotimah (2016) sebaliknya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Partini dan Hartono (2013) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian Arianto (2013) sebaliknya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena kajian teori dan empiris, maka disiplin kerja akan dianalisis pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Kelancaran tercapainya tujuan program Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, selain disiplin kerja perlu didukung upaya peningkatan budaya organisasi pada pegawai, bahwa budaya organisasi adalah penting bagi pegawai yang bekerja secara profesional, menjadikan budaya akan berdampak pada komitmen dan kinerja. Budaya organisasi salah satunya adalah kepatuhan pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Pemakaian seragam yang sudah dipatenkan bagi khusus pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, untuk menciptakan rasa kebersamaan di antara

pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, karena anggapan bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para pegawai (Robbins, 2012). Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya.

Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, jika sebuah organisasi memiliki budaya kerja yang kuat maka para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya kerja lemah.

Hasil penelitian yang relevan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dilakukan oleh Setiawan dan Lestari (2016). Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Srikaningsih (2015), menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi. Temuan penelitian antara budaya organisasi dan kinerja ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih (2015), yang menemukan bahwa secara signifikan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang relevan dilakukan Faisal (2016) menyatakan dalam hasil penelitian Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta hasil penelitian terdahulu yang relevan maka akan diuji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

Kesenjangan teori hubungan kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan temuan hasil penelitian (*teory gap*) dan perbedaan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan variabel yaitu pengaruh antara kepemimpinan, disiplin kerja dan, budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja, merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan fenomena, landasan teori, serta teori *gap* dan *riset gap* tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.

Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis regresi jalur (*path analysis*).

Berpijak pada dasar kajian di atas, maka perlu diteliti kembali tentang "PERAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MEMBANGUN KINERJA DARI ASPEK KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN GROBOGAN"

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi adalah seluruh obyek penelitian (Arikunto, 2009:130). Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan sejumlah 67 pegawai. Menurut Suharsimi Arikunto (2006:131) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, cara pengambilan sampel dilakukan dengan *sensus sampling*. Jumlah sampel sama dengan keseluruhan populasi. Berdasarkan data dan teori tersebut maka jumlah sampel adalah 67 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Observasi, yaitu suatu pendekatan dimana dilakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- 2) Dokumentasi, yaitu pengumpulan data, literatur, serta informasi lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.
- 3) Kuesioner, yaitu daftar pernyataan yang terstruktur yang ditujukan pada Pegawai Dinas Kesehatan sebagai responden kemudian dari jawaban setiap pernyataan tersebut akan diberi skor dengan menggunakan skala likert.
- 4) Wawancara, dilakukan untuk mendapatkan informasi tentang obyek dan permasalahan yang berhubungan dengan variabel yang akan diteliti.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan pendekatan statistik deskriptif melalui penggunaan alat analisis statistik regresi linear berganda (*multi linear regression*).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan dan usia. Keseluruhan kuesioner untuk responden sebanyak 67 orang dan dideskripsikan sebagai berikut: bahwa responden berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 48 (71,64 %) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 (28,36 %). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin laki laki. Responden dengan usia 20 – 29 tahun berjumlah 4 (5,8%), usia 30 – 39 tahun berjumlah 13 (19,5 %), usia 40 – 49 tahun berjumlah 42 (62,8%), usia > 50 tahun berjumlah 8 (11,9%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak berusia 40 – 49 tahun. Responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 10 (14,9 %), tingkat pendidikan D3 berjumlah 6 (8,9 %), tingkat pendidikan S1 berjumlah 43 (64,3%), dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 8 (11,9%). Dari hasil deskripsi tersebut menunjukkan bahwa responden paling banyak dengan tingkat pendidikan S1

Hasil Uji validitas dan reliabilitas

Dari hasil uji validitas dan reabilitas diketahui bahwa semua aitem pernyataan kepemimpinan , disiplin kerja , budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja semua valid. Pengujian validitas menggunakan teknik *one shot methods* yaitu dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,236$. Pengujian reabilitas dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban item – item pernyataan yang diberikan kepada responden dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengukuran untuk menguji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan atau nilai kritis (*rule of thumb*) sebesar 0,6 atau *Cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa butir-butir pernyataan seluruh variabel dalam keadaan reliabel.

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui status linier antar variabel penelitian. Jika hasil uji linieritas menghasilkan data linier maka digunakan analisis regresi linier.

Dari hasil uji linieritas menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,001 dengan jumlah sampel 67, besarnya nilai c^2 hitung = $67 \times 0,001 = 0,067$, sedangkan nilai c^2 tabel sebesar 85,96. Nilai c^2 hitung < c^2 tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier..

PEMBAHASAN

Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Tabel IV.11

Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,822	2,730		2,865	,006
Kepemimpinan	,049	,062	,088	,795	,430
Disiplin Kerja	,391	,096	,505	4,063	,000
Budaya Organisasi	,143	,145	,124	,986	,328

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,088 X_1 + 0,505 X_2 + 0,124 X_3$$

Penjelasan dari persamaan pertama analisis regresi jalur:

- a) β_1 = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,088, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel disiplin kerja dan budaya organisasi sama dengan 0 atau konstan
- b) β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,505, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan dan budaya organisasi sama dengan 0 atau konstan
- c) β_3 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,124, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan dan Disiplin Kerja sama dengan 0 atau konstan.

a. Hasil Analisis Regresi Persamaan Kedua

Tabel IV.12

Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,853	2,697		3,283	,002
Kepemimpinan	,228	,068	,461	3,396	,000
Disiplin Kerja	,175	,100	,257	1,748	,085
Budaya Organisasi	,090	,135	,088	,662	,511
Komitmen Organisasi	-,173	,117	-,197	-1,481	,144

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2021

Diperoleh persamaan regresi jalur sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,461 X_1 + 0,257 X_2 + 0,088 X_3 - 0,197 X_4$$

Penjelasan dari persamaan kedua analisis regresi jalur:

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,461, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,257, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar 0,088, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya apabila Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat dengan asumsi variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi sama dengan 0 atau konstan.
- 4) β_4 = koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi sebesar -0,197, hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya apabila Komitmen Organisasi ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan asumsi variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sama dengan 0 atau konstant.

1. Uji Hipotesis

a. Uji t

- 1) Hasil Uji t Persamaan Pertama

Tabel IV.13

Hasil Uji t Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,822	2,730		2,865	,006
	Kepemimpinan	,049	,062	,088	,795	,430
	Disiplin Kerja	,391	,096	,505	4,063	,000
	Budaya Organisasi	,143	,145	,124	,986	,328

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan pertama yang terdapat pada tabel IV.13 di atas dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi
Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Kepemimpinan sebesar 0,795 dengan nilai signifikan 0,430 > 0,05 artinya variabel Kepemimpinan berpengaruh

tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 1 tidak terbukti.

- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Disiplin Kerja sebesar 4,063 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 2 terbukti.

- c) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji t persamaan pertama menunjukkan bahwa t_{hitung} variabel Budaya Organisasi sebesar 0,986 dengan nilai signifikan 0,328 > 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sehingga hipotesis 3 tidak terbukti

- 2) Hasil Uji t Persamaan Kedua

Berdasarkan analisis hasil Uji t persamaan kedua yang terdapat pada tabel IV.14 di bawah dapat disimpulkan bahwa:

Tabel IV.14
Hasil Uji t Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,853	2,697		3,283	,002
	Kepemimpinan	,228	,058	,461	3,936	,000
	Disiplin Kerja	,175	,100	,257	1,748	,085
	Budaya Organisasi	,090	,135	,088	,662	,511
	Komitmen Organisasi	-,173	,117	-,197	-1,481	,144

a. Dependent Variable: Kinerja

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Kepemimpinan 3,936 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 berarti variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 4 terbukti.

- b) Pengaruh Disiplin Kerjaterhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Disiplin Kerja 1,748 dengan signifikansi 0,085 > 0,05 berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 5 tidak terbukti.

- c) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} 0,662 dengan signifikansi 0,511 > 0,05 berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 6 tidak terbukti.

- d) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil uji t persamaan kedua menunjukkan nilai t_{hitung} -1,481 dengan

signifikansi $0,144 > 0,05$ berarti variabel Komitmen Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja, sehingga hipotesis 7 tidak terbukti.

4. Uji F

Hasil uji F Persamaan Pertama

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan pertama diketahui besarnya nilai $F = 13,931$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Seperti terlihat pada tabel IV.15 dibawah ini Tabel IV.15

Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,727	3	26,576	13,931	,000 ^b
	Residual	120,184	63	1,908		
	Total	199,910	66			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil uji F Persamaan Kedua

Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 8,089$ signifikansi $0,000 < 0,05$

Tabel IV.16

Hasil uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,290	4	13,323	8,089	,000 ^b
	Residual	102,113	62	1,647		
	Total	155,403	66			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja

Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kepemimpinan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan

5. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi Persamaan I

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan I dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :
Tabel IV.17

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,632 ^a	,399	,370	1,381

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

Sumber: Data yang diolah 2020

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,399

e_1 persamaan I :

$$\begin{aligned} e_1^2 &= 1 - R_1^2 \\ &= 1 - 0,399 \\ &= 0,601 \\ e_1 &= 0,775 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi Persamaan II

Hasil uji koefisien Determinasi persamaan II dalam penelitian dapat terlihat dari tabel berikut :
Tabel IV.18

Hasil Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,586 ^a	,343	,301	1,283

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0,343

e_2 persamaan 2:

$$\begin{aligned} e_2^2 &= 1 - R_2^2 \\ &= 1 - 0,343 \\ &= 0,657 \\ e_2 &= 0,810 \end{aligned}$$

Koefisien Determinasi Total

Dari persamaan I dan persamaan II tersebut maka didapatkan nilai Koefisien determinasi total (R^2)

$$\begin{aligned} R^2 &= 1 - (e_1^2 \times e_2^2) \\ &= 1 - (0,607 \times 0,382) \\ &= 0,769 \text{ atau } 76,9\% \end{aligned}$$

Nilai R^2 total sebesar 0,769 artinya pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 76,9 % dan sisanya sebesar 34,0% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain.

6. Analisa Koefisien Korelasi

Tabel IV.19

Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations						
		Kepemimpinan	Disiplin Kerja	Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,408**	,429**	,347**	,536**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,004	,000
	N	67	67	67	67	67
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,408**	1	,596**	,615**	,377**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,002
	N	67	67	67	67	67
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,429**	,596**	1	,463**	,348**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,004
	N	67	67	67	67	67
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,347**	,615**	,463**	1	,163
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,188
	N	67	67	67	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	,536**	,377**	,348**	,163	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,004	,188	
	N	67	67	67	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Implikasi Manajerial

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,461 dan signifikan, hal ini berarti jika Kepemimpinan ditingkatkan maka Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan meningkat, secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Partini – Hartono (2013) dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2016) dimana dalam penelitian tersebut Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kepemimpinan terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Kepemimpinan yang terletak pada item pernyataan ke-4, ke-5 dan ke-9. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kepemimpinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan meningkatkan penjelasan misi secara jelas dan jujur terhadap pekerjaan.
 - b. Pimpinan meningkatkan sifat objektif terhadap pekerjaan.
 - c. Pimpinan meningkatkan keterampilan sosial dalam memahami kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 0,257 dan tidak signifikan. Hal ini berarti jika Disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan meningkat tetapi tidak signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Arianto (2013) dimana dalam penelitian tersebut Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap Kinerja.

Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2014) dimana dalam penelitiannya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi keduanya tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja karena kedua jalur tersebut tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja. Karena tidak efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan adalah :dengan mempertahankan perilaku Disiplin kerja secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Disiplin kerja yang terletak pada item pernyataan ke-7, ke-6 dan ke-2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Disiplin kerja. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mempertahankan bersikap tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin.
- b. Pimpinan mempertahankan agar setiap pegawai yang tidak mentaati peraturan akan mendapatkan sanksi hukum dari instansi

C. Pimpinan mempertahankan berlaku baik, jujur, adil dan sesuai kata dan perbuatan yang akan berdampak pada kedisiplinan pegawai.

3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja sebesar 0,088 dan tidak signifikan. Artinya jika Budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan meningkat tapi tidak signifikan. Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Faisal (2016) dimana dalam penelitian tersebut Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih (2015), Kusworo, dkk (2015), dalam penelitiannya Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Latib (2016) dimana dalam penelitian tersebut Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Dari pembahasan analisa jalur, pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Budaya organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi keduanya tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja karena kedua jalur tersebut tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja. Karena tidak efektif untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan adalah :dengan mempertahankan perilaku Budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel Budaya organisasi yang terletak pada item pernyataan ke-1, ke-4 dan ke-2. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku Budaya organisasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- a. Pimpinan mempertahankan agar Pegawai selalu taat pada peraturan yang ada
- b. Pimpinan mempertahankan setiap pekerjaan dilaksanakan memenuhi kriteria evaluasi yang ada.
- c. Pimpinan mempertahankan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara jelas

Upaya peningkatan perilaku kepemimpinan dan mempertahankan perilaku disiplin kerja, dan budaya organisasi, yang berhubungan dengan perilaku kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan dapat dilihat dari item pernyataan yang akan mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- a. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai kebutuhan yang diharapkan.
- b. Pegawai selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

- c. Kualitas kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai hasil yang ditetapkan

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
7. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 8,089$ Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama Kepemimpinan, Disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan.
9. Hasil Uji Diterminasi diperoleh Nilai R^2 total sebesar 0,606 artinya pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening sebesar 60,6 % dan sisanya sebesar 39,4 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan lain-lain.
10. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap kinerja, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang ada, yaitu:

1. Penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam mempengaruhi Kinerja. Kemungkinan ada variabel-variabel lain yang belum dijabarkan dalam penelitian ini seperti Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
2. Sampel penelitian ini hanya menggunakan satu tempat yaitu pegawai di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan, sehingga

karakteristik responden yang diambil tidak dapat diambil pada obyek penelitian yang lain.

C. Saran

Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel Kepemimpinan dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut:
 1. Pimpinan meningkatkan penjelasan misi secara jelas dan jujur terhadap pekerjaan.
 2. Pimpinan meningkatkan sifat objektif terhadap pekerjaan.
 3. Pimpinan meningkatkan keterampilan sosial dalam memahami kekuatan dan kelemahan pegawai.
2. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel Kepemimpinan, disiplin kerja, Budaya Organisasi, dan komitmen organisasi, tapi bisa menggunakan variabel Kompensasi, kompetensi, Lingkungan Kerja dan lain-lain.
4. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ana Sriekaningsih, Djoko Setyadi. 2015 *The Effect of Competence and Motivation and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia* European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.7, No.17, 2015
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohamad, 2012, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia :Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Keuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Dwi Agung Nugroho Arianto(2013) *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*
- Ebuara, VictorObule & Maurice Ayodele Coker. 2012. *Strategies For Enhancing Private Sector*

- Participation in The Management and Funding of Cross River University of Technology for Improved Performance. European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 2, No. 2. pp. 22-29.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2012. *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-16. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- I Nengah Sudja, Amiartuti Kusmaningtyas (2013) Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja, Terhadap Komitmen Pada Profesi Dan *Professionalisme* Guru SMA Negeri Di Bali *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2013, Vol. 9 No.2. hal. 94 - 102*
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaiman, Hidayat. 2013. *Leadership Behavior and Commitment. The Effect to Employee Job Satisfaction and Employee Performance on Department of Population and Civil Registration Jakarta, Indonesia. International Journal of Business and Management invention. www.ijbmi.org* Volume 2 Issue 91 September.2013\PP.57-62
- Koesworo, Armanu, Mintarti Rahayu, dan Sumiati. 2015. *Influence of Motivation, Organizational Culture and Working Environment with Organizational Commitment as Mediator to Educator Performance. The International Journal of Social Sciences*. Vol. 35, No. 1, pp. 1-15.
- Latib, dkk(2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang)*Jurnal of Management*Vol.2 No. 2 Hal. 1-16
- Lila Tintami, dkk, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II, PT. Djarum Kudus*. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2012, Hal. 1-8
<http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/>
- Liana dan Irawati (2014) Peran Motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen pegawai dan kinerja pegawai pada organisasi Air Minum di Malang(*Jurnal manajemen dan Akuntansi* Vol. 3 No 1. Hal. 17-34)
- Lumentut, Mauritz D.S. & Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. Jurnal EMBA. Vol. 3, No. 1, Hal. 74-85.
- Luthans, E.A. 2012, *Organizational Behavior*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahsun, Mohamad. 2012. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maryadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang*. JMP, Vol. 1 No. 2 Agustus 2012.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2010. *Human Resource Management*. Thomson Learning: South-Western College Publishing.
- Muhammad Dinar Faisal (2016) *Effect of Competence, Leadership and Organizational Culture Toward Organization Commitment and Performance of Civil Servants on The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in The Province of The West S*
- Nitisemito, S. Alex., 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pabundu, Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Partini, Sri-Hartono. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Surakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis Syariah, No. 02/Th.VI/Agustus 2012-Januari 2013.
- Ranupandojo, Heidjrahman, dan Husnan, Suad 2014. *Manajemen Personalia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P, 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversial, Aplikasi*. Jilid I. Edisi Bahasa Indonesia. Prenhallindo, Jakarta.
- Rudi Setiawan dan Etty Puji Lestari (2016) Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2, September 2016, 169-184*
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Sariyathi, Ni Ketut. 2010. *Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Kajian Teori)*. Buletin Studi Ekonomi. Vo. 12. No. hal. 59 – 68.

- Sarwono, Jonathan. 2010. *Analisis Jalur untuk Bisnis dengan SPSS*, Andi Offset, Jogjakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Jakarta.
- Suyadi, 2012. Pengaruh *Pendidikan Pelatihan, Kedisiplinan dan Komunikasi terhadap Kinerja melalui Motivasi*, Jurnal of Marketing, 60 (10). (7-18)
- Suyati. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karanganyar*. Tesis Magister Manajemen. AUB. Surakarta.
- Veriyanto Adi Prakoso (2017) Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi pada kinerja penyusun laporan keuangan satuan kerja melalui komitmen organisasi e-jurnal ekonomi dan bisnis universitas udayana vol 6.7 (2017): hal 2789-28182017
- Wangsit Ariyo Prabowo (2014) Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Tunas Harapan Plupuh Kabupaten Sragen Tesis STIE-AUB Surakarta
- Windi Harsiwi, (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kabupaten Sukoharjo Melalui Motivasi Dan Komitmen Organisasi
- Wursanto, Ig. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*, Andi

