

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEDISIPLINAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA**

## **Studi Kausal Pusat Pendidikan Kesehatan Kodiklat TNI ANGKATAN DARAT**

Oleh :

**Gusti Kadek Mertayadnya dan Erwansyah Sjarief**

Mahasiswa dan Dosen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jakarta

Email : erwansyah@unsurya.ac.id

### **Abstrak:**

Pusdikkes adalah sebuah organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen organisasi tinggi untuk bekerja, dipimpin oleh pemimpin yang sesuai dan dengan didukung kedisiplinan yang tinggi. Pegawai negeri sipil mempunyai tugas membantu pimpinan untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan yang tentram, tertib dan teratur. Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pendidikan Kesehatan KODIKLAT TNI Angkatan Darat. Penulis mengumpulkan data dengan kuisioner dengan 100 responden. Responden adalah pegawai negeri sipil di Pusat Pendidikan Kesehatan KODIKLAT TNI Angkatan Darat. Sebelumnya pengujian hipotesis dilakukan pengujian instrumen dengan menggunakan 30 responden, setelah itu dilakukan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas. Metode yang digunakan untuk pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (path analysis).

Kesimpulan dari penelitian Budaya Organisasi (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,293. Artinya faktor Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan kualitas Disiplin Pegawai. Kedisiplinan (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,518. Artinya peningkatan kualitas Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai. Budaya Organisasi (X1) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,287. Artinya faktor Budaya Organisasi menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai. Kedisiplinan (X2) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,398. Artinya peningkatan kemampuan Pegawai sadar akan Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai. Komitmen Organisasi (X3) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,233. Artinya peningkatan kemampuan Pegawai sadar akan Kedisiplinan menyebabkan peningkatan kualitas Prestasi Kerja Pegawai (Y).

**Kata kunci: Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja**

### **Abstract**

*Pusdikkes is an organization that requires human resources who have high organizational commitment to work, led by appropriate leaders and supported by high discipline. Civil personel have the task of assisting the leadership to create an environment that is serene, orderly and orderly. Research on the Influence of Organizational Culture,*

*Discipline and Organizational Commitment on Pegawai Negeri Sipil di Pusat Pendidikan Kesehatan KODIKLAT TNI Angkatan Darat.*

*The author collected data with a questionnaire with 100 respondents. Respondents were civil personel at the Pusat Pendidikan Kesehatan KODIKLAT TNI AD. Before testing the hypothesis, the instrument was tested using 30 respondents, then testing the analysis requirements was done using the normality test, linearity test and homogeneity test. The method used for testing hypotheses uses path analysis.*

*The conclusion from the study of Organizational Culture (X1) has a direct positive effect on Organizational Commitment (X3), with a path coefficient of 0.293. This means that Organizational Culture factors lead to an increase in the quality of Employee Discipline. Discipline (X2) has a direct positive effect on Organizational Commitment (X3), with a path coefficient of 0.518. This means that improving the quality of Discipline causes an increase in the quality of Employee Job Performance. Organizational Culture (X1) has a direct positive effect on Employee Job Performance (Y), with a path coefficient of 0.287. This means that Organizational Culture factors lead to an increase in the quality of Employee Job Performance. Discipline (X2) has a direct positive effect on Employee Job Performance (Y), with a path coefficient of 0.398. This means that an increase in the ability of Employees to be aware of Discipline leads to an increase in the quality of Employee Job Performance. Organizational Commitment (X3) has a direct positive effect on Employee Job Performance (Y), with a path coefficient value of 0.233. This means that an increase in the ability of Employees to be aware of Discipline leads to an increase in the quality of Employee Job Performance (Y).*

**Keywords:** *Organizational Culture, Discipline, Organizational Commitment, Job Performance*

## **PENDAHULUAN**

Pusdikkes adalah sebuah organisasi yang membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai komitmen organisasi tinggi untuk bekerja, dipimpin oleh pemimpin yang sesuai dan dengan didukung kedisiplinan yang tinggi. Pegawai negeri sipil mempunyai tugas membantu pimpinan untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan yang tenteram, tertib dan teratur.

Untuk mengoptimalkan prestasi kerja Pegawai negeri sipil Pusdikkes perlu dibangun kelembagaan. Agar mampu mendukung terwujudnya kondisi kerja yang baik. Penataan kelembagaan Pusdikkes tidak hanya mempertimbangkan kriteria kebutuhan organisasi, akan tetapi juga beban tugas dan tanggung jawab yang diemban. Pusdikkes merupakan suatu organisasi yang bernaung dibawah organisasi TNI Angkatan Darat mempunyai cakupan yang cukup luas, diharapkan Pusdikkes mempunyai Prestasi kerja pegawai yang tinggi, guna menangani pekerjaan di Pusdikkes. Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang - Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Menurut pengamatan penulis, masih terdapat pegawai negeri sipil Pusdikkes yang kurang bersemangat atau cenderung bermalas-malasan dalam bekerja, tingkat ketidak hadirannya juga masih tinggi dan beberapa pekerjaan yang masih ada yang

tertunda. Karena masing- masing pegawai berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta suatu prestasi kerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Pegawai harus memiliki kompetensi yang diindikasikan melalui sikap dan perilaku profesional, disiplin serta penuh loyalitas terhadap tanggung jawabnya dalam menjalankan peran dan fungsi yang telah ditetapkan. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan motivasi dari dalam diri masing-masing anggota untuk berusaha memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki sehingga mendorong prestasi kerja individu secara lebih optimal. Masih ditambah lagi dengan ketentuan hukum bagi pegawai negeri sipil Pusdikkes tidak menggunakan perangkat hukum militer, sehingga pimpinan militer tidak bisa serta merta mengambil tindakan terhadap pegawai negeri sipil.

Secara teoritis terdapat beberapa banyak faktor yang mempengaruhi Prestasi kerja pegawai negeri sipil, diantaranya budaya organisasi, kedisiplinan dan komitmen organisasi. Namun demikian dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada tiga variabel bebas yaitu budaya organisasi, Kedisiplinan dan komitmen organisasi kerja serta variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai .

## **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil Pusdikkes Kodiklat TNI AD?
2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil Pusdikkes Kodiklat TNI AD?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Pusdikkes Kodiklat TNI AD?
4. Apakah Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Pusdikkes Kodiklat TNI AD?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil Pusdikkes Kodiklat TNI AD?

## **KAJIAN TEORITIK**

### **Prestasi kerja**

Gibson menyatakan bahwa *“Individual work performance is the basis of organizational performance that is strongly influenced by individual characteristics, individual motivation, expectations, and judgments made by management towards the achievement of individual work outcomes”* yang berarti Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan Karakter pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan. Berarti setiap seseorang yang ingin mencapai prestasi kerja yang baik maka harus memiliki suatu kemampuan, skil serta ketekunan didalam melakukan suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard,

target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Mangkunegara Prestasi Kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri maupun luar individu. prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Hasibuan. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pengertian prestasi kerja yang di kemukakan para ahli di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung.

Berdasarkan uraian diatas maka **disintesis** bahwa Prestasi kerja adalah hasil pekerjaan seseorang dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor berupa variabel individu.

Indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut: (1) kemampuan dan keterampilan, (2) variabel psikologis (meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi), maupun variabel organisasi meliputi sumber daya, (3) kepemimpinan, (4) imbalan dan (5) (struktur dan desain pekerjaan).

### **Budaya organisasi**

Menurut Schein, *“Organizational culture is a pattern of basic assumptions that are found or developed by a group of people when they learn to solve problems, adjust to the external environment, and integrate with the internal environment”* yang berarti budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang ketika mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Asumsi dasar tersebut telah terbukti dapat diterapkan dengan baik untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya dan dianggap valid. Oleh karena itu, hal tersebut diajarkan kepada pegawai baru sebagai cara yang tepat untuk mempersepsikan, berpikir dan memiliki pemahaman yang kuat dalam hubungan problem tersebut. Berarti budaya organisasi itu dikembangkan oleh suatu kelompok berdasarkan berbagai macam asumsi baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut (Kreitner dan Kinicki) menyatakan bahwa *“Organizational culture is a form of assumption that is owned, implicitly accepted by the group and determines how the group feels, thinks, and reacts to its diverse environment”*, yang berarti Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. berarti budaya organisasi itu dianggap sebagai wujud yang bersifat implisit oleh suatu kelompok serta memiliki suatu tujuan untuk lingkungannya yang beraneka ragam.

Menurut Lowe, dalam (Wirawan). *Organizational culture is a globally oriented company that will be oriented and driven by the national culture in which the company operates. Because of global influence, the company agreed to develop an organizational*

*culture that is different from other countries' cultures.* Budaya organisasi adalah perusahaan yang berorientasi global akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh budaya nasional tempat perusahaan itu beroperasi. Karena pengaruh global, maka perusahaan sebaiknya mengembangkan pengaruh budaya organisasi yang berbeda dari budaya suatu negara ke negara lain. Budaya organisasi merupakan suatu perusahaan yang berorientasi global dimana perusahaan itu beroperasi selalu akan di pengaruhi oleh budaya lokal atau nasional. Adapun menurut Robbins "organizational culture refers to a system of shared meanings adopted by employees who distinguish the organization from other organizations", yang berarti bahwa, budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai -pegawai yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi mengutamakan sistem bersama yang selalu menjadi pedoman para pegawai untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tunstal dalam Wirawan mendefinisikan, *organizational culture is a belief, habits, values, norms of behavior, and ways of doing business that are unique to each organization that regulates the patterns of activities and actions of the organization, and describes the implicit patterns, behaviors, and emotions that emerge that characterize the organization.* budaya organisasi adalah suatu kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi Karakter dalam organisasi. Yang artinya bahwa budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan kebiasaan nilai norma perilaku sebagai acuan untuk melaksanakan aktivitas serta pola implisit yang muncul dalam organisasi. Schwartz dan Davis dalam Wirawan mendefinisikan "organizational culture as a pattern of trust and hope that is embraced by organizational employees" yang berarti mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan dan harapan yang dianut oleh pegawai organisasi. Kepercayaan dan harapan tersebut menghasilkan nilai-nilai yang dengan kuat membentuk perilaku para individu dan pegawai organisasi. Wirawan mendefinisikan, budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan pegawai organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan serta filsafat untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Amin Widjaja dalam Wirawan *Organizational culture refers to a system of shared meanings shared by employees that distinguishes the organization from other organizations.* Yang artinya Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh pegawai - pegawai yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat Karakter utama yang dihargai oleh organisasi itu. Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para pakar dan peneliti tersebut. Dalam penelitian ini lebih mengacu dan sebagai dasar pengertian menggunakan definisi dari wirawan. Yaitu, budaya organisasi adalah sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya. Isi budaya organisasi yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan pegawai organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Dari Berdasarkan uraian diatas maka **disintesiskan** bahwa Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang ketika

mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal.

Indikator - indikator dari Budaya organisasi adalah sebagai berikut : (1) Kecerdasan emosi (*Intelligence*) (2) Inisiatif (*Initiative*) (3) Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*) (4) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self actualization*) dan (5) Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*).

### **Kedisiplinan**

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pimpinan agar dalam pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain. Namun apakah kita tahu tentang apa disiplin itu sendiri? Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa Inggris *Disciple*, *discipline*, yang artinya penganut atau pengikut. Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli Kedisiplinan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Menurut Suharsimi Arikunto, *exists in his conscience without coercion from outside parties. Discipline is behavior and order in accordance with regulations and regulations, or behavior that is obtained from training that is carried out continuously.* Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Filippo "*discipline is any attempt to coordinate a person's behavior in the future by using the law and rewards*" yang berarti bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. menurut Siswanto memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan) *Discipline is an attitude of respect and respect for an applicable regulation, both written and unwritten and able to carry it out and not refuse to accept sanctions if he violates the duties and authority given to him.* Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Berdasarkan uraian diatas maka **disintesiskan** bahwa Kedisiplinan adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Indikator dari kedisiplinan adalah sebagai berikut: (1) Tujuan dan Kemampuan (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas Jasa, (4) Keadilan, (5) Pengawasan melekat, (6) Sanksi Hukuman dan (7) Ketegasan.

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada

di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Menurut Luthans *“Attitudes that reflect employee loyalty to the organization and ongoing processes where members of the organization express their concern for the organization and ongoing success and progress”*, yang artinya bahwa komitmen organisasional adalah: *“Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”*. Moorhead dan Griffi mengatakan bahwa : *“Organizational commitment is an attitude that reflects the extent to which an individual knows and is bound to his organization”* yang berarti *“Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya Robbins dan Judge dalam Zelvia mengemukakan bahwa “Organizational commitment is a situation where an employee sided with a particular organization and its goals and desires to maintain membership in the organization” yang berarti Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut”*. Alwi dalam Nanda dkk mendefinisikan *“Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi.”* Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Dari beberapa definisi yang diuraikan di atas bahwa komitmen merupakan suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Rendahnya komitmen mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi biasanya mendapatkan kepuasan yang besar. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadirannya atau keluar masuk (turnover). Kepuasan kerja mempengaruhi komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran.

Berdasarkan pendapat para ahli **disintesiskan** bahwa Komitmen organisasi organisasi adalah merupakan suatu organisasi dimana setiap pegawainya secara terus menerus-menerus meningkatkan /memperluas kemampuannya untuk menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola pikir berfikir baru dan ekspansif ditumbuhkan,

aspirasi bersama dibiarkan secara bebas dan pegawai-pegawainya secara terus menerus belajar bagaimana belajar bersama.

Dengan indikator sebagai berikut: (1) sistem berpikir (system thinking) (2) model mental (mental models), (3) kerjasama tim (team learning), (4) keahlian personal (personal mastery), dan (5) visi bersama (building shared vision).

## **HIPOTESIS PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi ( $X_3$ ).
- Hipotesis 2 : Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi ( $X_3$ ).
- Hipotesis 3 : Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).
- Hipotesis 4 : Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y)
- Hipotesis 5 : Komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Prestasi kerja (Y).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan metode survei dengan pendekatan kausal. Dalam menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel dengan variabel yang lain digunakan analisis jalur atau path analysis. Analisis ini membutuhkan persyaratan hubungan regresional linier yang signifikan antara dua variabel. Untuk menghitung koefisien tiap jalur dibutuhkan koefisien korelasi setiap variabel.

Dengan demikian, untuk menyelesaikan perhitungan koefisien jalur terlebih dahulu harus dilakukan analisis korelasi dan regresi tiap dua variabel.

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh satu variabel terhadap variabel yang lain. Adapun variabel yang dikaji ada 4 yaitu: (1) Budaya organisasi (2) Kedisiplinan (3) Komitmen organisasi (4) Prestasi kerja Pegawai.

## **TUJUAN PENELITIAN**

Secara umum penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan dan mengkaji informasi empirik tentang pengaruh langsung dan tidak langsung variabel: (1) Budaya organisasi; (2) Kedisiplinan; (3) Komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai, dengan menguji apakah terdapat:

1. Pengaruh langsung positif Budaya organisasi terhadap Komitmen organisasi?
2. Pengaruh langsung positif Kedisiplinan terhadap Komitmen organisasi?
3. Pengaruh langsung positif Budaya organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai?
4. Pengaruh langsung positif Kedisiplinan terhadap Prestasi kerja Pegawai?
5. Pengaruh langsung positif Komitmen organisasi terhadap Prestasi kerja Pegawai?

Teknik pengumpulan data dilakukan mengambil data pegawai. Sampel dari penelitian ini merupakan responden untuk mendapatkan data variabel: (1) Prestasi kerja Pegawai (2) Komitmen organisasi (3) Kedisiplinan (4) Budaya organisasi.

Terdapat lima skala dan dua skala penelitian yang dirancang dan dikembangkan melalui analisis teoritik dalam menentukan validitas konstruk, yang di dasari dengan teori yang mendasari dan selanjutnya dibuat sintesis yang berupa dimensi dan indikator dari

variabel (1) Prestasi kerja Pegawai (2) Komitmen organisasi (3) Kedisiplinan (4) Budaya organisasi.

Skala penelitian untuk variabel Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Prestasi kerja Pegawai memiliki lima kategori pilihan jawaban yaitu: sangat setuju sekali (5) sangat setuju (4) setuju (3) ragu-ragu (2) tidak setuju (1).

Instrumen penelitian sebelum digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilaksanakan pengujian yang meliputi uji keabsahan (validity) dan keandalan (reliability). Dari hasil tersebut di dapatkan butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Butir yang valid dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut dan data yang tidak valid di drop dan tidak dipergunakan dalam penelitian.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Normalitas**

Persyaratan pertama yang harus dipenuhi dalam Analisis Jalur adalah galat sampel harus berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas galat data dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi galat sampel yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji statistik yang dilakukan untuk menguji normalitas distribusi galat dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov Smirnov dan uji ini dapat dilaksanakan dengan bantuan perangkat lunak aplikasi SPSS-21.

Uji normalitas data dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data dikatakan normal apabila signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$ , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh  $< 0,05$ , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas didapat hasil sebagai berikut:

- a) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Budaya Organisasi ( $X_1$ ). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi  $KS = 0,176$ . Nilai ini ternyata lebih besar dari  $KS_{tabel}$  ( $n= 100; \alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- b) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Kedisiplinan ( $X_2$ ). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi  $KS = 0,062$ . Nilai ini ternyata lebih besar dari  $KS_{tabel}$  ( $n= 100; \alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Kedisiplinan ( $X_2$ ) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- c) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi  $KS = 0,125$ . Nilai ini ternyata lebih besar dari  $KS_{tabel}$  ( $n= 100; \alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.
- d) Uji Normalitas data skor total keseluruhan Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan hasil perhitungan statistik Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi  $KS = 0,053$ . Nilai ini ternyata lebih besar dari  $KS_{tabel}$  ( $n= 100; \alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi total keseluruhan Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ) berasal dari populasi yang didistribusi **normal**.

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai $\alpha$	Nilai sig.KS	Keterangan
X1	0,05	0,176	Normal
X2	0,05	0,062	Normal
X3	0,05	0,125	Normal
Y	0,05	0,053	Normal

### Uji Linearitas

Uji Persyaratan selanjutnya dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar terlihat adanya hubungan yang linear. Oleh karena itu perlu diadakan uji signifikansi dan linearitas model regresi sesuai dengan model hubungan antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.

- Linearitas Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) atas Budaya Organisasi ( $X_1$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) atas Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} \text{ deviation from linearity} = 0,826$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,01$  ( $dk = 1 ; 99$ ) diperoleh  $F_{tabel} (3,94)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,826 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,351 < F_{tabel} (3,94)$  maka hubungan **linear**.
- Linearitas Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) atas Kedisiplinan ( $X_2$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) atas Kedisiplinan ( $X_2$ ), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} \text{ deviation from linearity} = 0,616$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  ( $dk = 1 ; 99$ ) diperoleh  $F_{tabel} (3,94)$  untuk  $\alpha = 0,05$  dan. Karena  $F_{hitung} = 0,616 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,616 < F_{tabel} (3,94)$  maka hubungan **linear**.
- Linearitas Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Budaya Organisasi ( $X_1$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Budaya Organisasi ( $X_1$ ), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} \text{ deviation from linearity} = 0,724$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,01$  ( $dk = 1 ; 99$ ) diperoleh  $F_{tabel} (3,94)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,724 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,724 < F_{tabel} (3,94)$  maka hubungan **linear**.
- Linearitas Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Kedisiplinan ( $X_2$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Kedisiplinan ( $X_2$ ), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} \text{ deviation from linearity} = 0,405$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,01$  ( $dk = 1 ; 99$ ) diperoleh  $F_{tabel} (3,94)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,293 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,405 < F_{tabel} (3,94)$  maka hubungan **linear**.
- Linearitas Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Komitmen Organisasi ( $X_3$ ). Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi Prestasi Kerja Pegawai (Y) atas Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} \text{ deviation from linearity} = 0,835$ , pada signifikansi nyata  $\alpha = 0,05$  dan  $\alpha = 0,01$  ( $dk = 1 ; 99$ ) diperoleh  $F_{tabel} (3,94)$  untuk  $\alpha = 0,05$ . Karena  $F_{hitung} = 0,835 < F_{tabel}$  maka koefisien regresi sangat signifikan. Karena  $F_{hitung} = 0,835 < F_{tabel} (3,94)$  maka koefisien regresi **linear**.

**Tabel 2 Hasil Linearitas**

Variabel	Nilai F <sub>tabel</sub>	Nilai F <sub>hitung</sub>	Keterangan
Y X <sub>1</sub>	3,94	0,826	Linear
Y X <sub>2</sub>	3,94	0,616	Linear
Y X <sub>3</sub>	3,94	0,724	Linear
X <sub>3</sub> X <sub>1</sub>	3,94	0,405	Linear
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	3,94	0,835	Linear

### Uji Homogenitas (Uji Lavene)

Uji Persyaratan terkahir dalam melakukan analisis jalur adalah variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teoretik penelitian harus benar-benar homogen. Oleh karena itu perlu diadakan uji homogenitas antar variabel yang dirumuskan dalam model teoritik.

- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berdasarkan variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) = 0,079 > 0,05, artinya data varibel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berdasarkan variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berdasarkan variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) = 0,124 > 0,05, artinya data variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) berdasarkan variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) mempuyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel (X<sub>1</sub>) = 0,088 > 0,05, artinya data varibel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel (X<sub>2</sub>) = 0,176 > 0,05, artinya data variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Kedisiplinan (X<sub>2</sub>) mempuyai varian yang sama atau **homogen**.
- Berdasarkan output SPSS di atas diketahui bahwa nilai signifikansi varibel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) = 0,248 > 0,05, artinya data varibel Prestasi Kerja Pegawai (Y) berdasarkan variabel Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) mempunyai varian yang sama atau **homogen**.

**Tabel 3 Hasil Uji Homogenitas**

Variabel	Nilai signifikansi Lavene hitung	Nilai sig. Lavene	Keterangan
X <sub>3</sub> - X <sub>1</sub>	0,05	0,079	Homogen
X <sub>3</sub> - X <sub>2</sub>	0,05	0,124	Homogen
Y - X <sub>1</sub>	0,05	0,292	Homogen
Y - X <sub>2</sub>	0,05	0,176	Homogen
X <sub>3</sub> X <sub>2</sub>	0,114	0,05	Homogen

## **Pengujian Model**

Setelah dilakukan analisis model struktural pengaruh antar variabel, hasil perhitungan yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi untuk setiap jalur yang diteliti. Selanjutnya nilai koefisien setiap jalurnya berdasarkan hipotesis yang diajukan dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).**

Untuk menguji bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{X_3X_1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{X_3X_1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{X_3X_1}$ ) = 0,293 dengan  $t_{hitung} = 2,480$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 1,984$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Budaya Organisasi berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

### **2. Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ).**

Untuk menguji bahwa Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi ( $X_3$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \beta_{X_3X_2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{X_3X_2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{X_3X_2}$ ) = 0,518 dengan  $t_{hitung} = 4,381$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 1,984$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Kedisiplinan berhubungan dan berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.

### **3. Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).**

Untuk menguji bahwa Budaya Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YX_1} = 0$$

$$H_1 : \beta_{YX_1} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{41}$ ) = 0.287 dengan  $t_{hitung} = 2.805$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel}(0,05) = 1,984$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$ , dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **4. Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).**

Untuk menguji bahwa Kedisiplinan ( $X_2$ ) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YX2} = 0$$

$$H_1 : \beta_{YX2} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{42}$ ) = 0,398 dengan  $t_{hitung} = 3,662$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$   $t_{tabel} = 1,984$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

#### **5. Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ).**

Untuk menguji bahwa Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( $Y$ ), hipotesis yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{YX3} = 0$$

$$H_1 : \beta_{YX3} > 0$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur ( $\beta_{43}$ ) = 0,233 dengan  $t_{hitung} = 2,738$  dan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $t_{tabel} = 1,984$ . Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  dengan demikian koefisien jalur sangat signifikan. Dari temuan ini ternyata Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Berdasarkan analisis data dan perhitungan statistik dalam pengujian hipotesis, telah dapat dibuktikan bahwa keenam hipotesis yang diajukan dapat diterima kebenaran dan kesesuaiannya. Sehubungan dengan hasil pembuktian hipotesis tersebut, pada bagian berikut secara berurutan akan disampaikan beberapa ulasan dan pembahasan tentang hasil penelitian yang telah dilaksanakan sebagai berikut :

#### **1. Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu Budaya Organisasi mempengaruhi langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila seorang Pegawai berada pada organisasi yang mempunyai Budaya Organisasi yang baik sesuai seperti di Pusdikkes Kodiklat TNI AD, maka dia mempunyai Komitmen Organisasi yang baik. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Komitmen Organisasi cukup signifikan, oleh karena itu untuk mengoptimalkan Komitmen Organisasi yang baik, maka harus diupayakan dengan meningkatkan Budaya Organisasi bagi para Pegawai. Pegawai yang dengan budaya organisasi yang baik, cenderung akan membuat Komitmen Organisasi yang baik.

#### **2. Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima kebenarannya, dengan demikian Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya apabila Pegawai mempunyai Kedisiplinan yang tinggi, maka didalam melaksanakan tugas Pegawai tersebut akan dapat mempunyai

Komitmen Organisasi yang baik. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Komitmen Organisasi berfungsi dengan baik, perlu tetap diupayakan meningkatkan Kedisiplinan.

**3. Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya, yaitu Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, artinya apabila seorang Pegawai yang berada pada organisasi yang baik, maka dia bersikap profesional dalam bekerja dan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja. Besarnya kontribusi secara langsung variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai cukup signifikan oleh karena itu untuk mengoptimalkan Prestasi Kerja Pegawai, maka harus diupayakan dengan meningkatkan faktor Budaya Organisasi. Pegawai yang mempunyai Budaya Organisasi yang baik, cenderung akan mempunyai prestasi kerja yang baik.

**4. Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima kebenarannya, dengan demikian Kedisiplinan berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, artinya apabila Pegawai mempunyai Kedisiplinan yang tinggi, maka didalam melaksanakan tugas Pegawai tersebut akan dapat bersikap Profesional, sebaliknya Pegawai yang Kedisiplinan kurang, kecenderungan tidak bersikap Profesional. Besarnya kontribusi variabel Kedisiplinan secara langsung terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai paling tinggi dibandingkan dua variabel lainnya dan pengaruh Kedisiplinan paling besar. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Kinerja, perlu tetap diupayakan meningkatkan Kedisiplinan.

**5. Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.**

Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kelima diterima kebenarannya, dengan demikian Komitmen Organisasi berpengaruh langsung secara positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai, artinya apabila Pegawai mempunyai Komitmen Organisasi yang baik, maka didalam melaksanakan tugas Pegawai tersebut akan dapat bersikap Profesional dan mempunyai prestasi kerja yang baik. Besarnya kontribusi variabel Komitmen Organisasi secara langsung terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai cenderung lebih rendah dibandingkan variabel Kedisiplinan dan Budaya Organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan dan mempertahankan Prestasi Kerja Pegawai, perlu tetap diupayakan menciptakan Komitmen Organisasi yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Prabu Mangkunegara , *Manajemen Sumber daya Manusia* perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2010
- Achmad S.Ruky. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara. 2006.
- Ahmad, Susanto. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. (2013).

- A.Dirwan, Statistik Aplikasi Praktis Untuk Penelitian PT Grafindo Persada ,Depok ,2019
- Amstrong, Michael. Performance Management (Alih Bahasa). Yogyakarta Tugu. 2004.
- Anatan, Lina dan Ellitan, Lena). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Alfabeta, Bandung. (2009).
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. Organizational. Behavior. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Dessler, Gary. Human Resource Management, Eleventh Edition. PrenticeHall, Inc. 2008.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta Barat: Binarupa Aksara, 2010.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : BPFE,(2008).
- Jurnal Bisnis STRATEGI Vol. 23 No. 1 Juli 2014
- Knoers dan Haditono. Psikologi Perkembangan: Pengantar Dalam Berbagai Bagian. Cetakan ke -12, Gajah Mada University Press. Yogyakarta,1999.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. Organizational behavioral-Ed. 5. Boston: McGraw-Hill, 2014.
- Mangkunegara. Anwar Prabu, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit Refika Aditama, Bandung. 2007
- Manullang. Dasar-Dasar Manajemen. Gajah Mada University Press. Yogyakarta, 2012.
- Mas'ud, Fuad Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, (2004).
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta (2012).
- Miftah Thoha. Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Miller, Rankin and Neathey, Competency Framerworks In UK Organization, CIPD, London, 2001.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., Human Resource Management , Massachusetts, Allyn and Bacon, (1993).
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9. Jakarta. Salemba, 2013.
- Nick Boreham, A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, 2004.
- Priansa, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Cetakan kedua, Bandung: CV Alfabeta, 2016
- Rohadi, Tesis Magister Kedisiplinan, Universitas Negeri Semarang 2008
- Prihadi. Toto. Analisis Laporan Keuangan : Teori Dan Aplikasi. Jakarta: PPM Manajemen. 2011
- Raharjo, Wiryo Y. Sutomo, Tesis Program Studi Magister Sains Universitas Stikubank Semarang, 2010.
- Subandijo,. Buku Panduan Penulisan Tesis Unsurnya.Jakarta. 2012
- Sangkala. Intellectual Capital Management. Jakrta: Yapani, 2006
- Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA. 2010
- Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.

- Senge, Peter M, *The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization*, London: Century.2002
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer, *Competency work, Model for Superior Perform.* Jhon Wiley and Son.Inc ,1993.
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition, New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*, Pustaka pelajar, Yogyakarta, 2014.
- Sutermeister. R.A. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book. Co. 1999.
- Torang, *Organisasi & Manajemen*, Cetakan ke 3, Bandung: CV Alfabeta, 2016
- Unsurya, "Jurnal Ilmiah Manajemen", *Volume 5 Nomor 1, Maret , 2016.*
- Wibowo, A. *Kedisiplinan Karakter "Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban"*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2012.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi kedua, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2007.*
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian Salemba Empat, Jakarta,*
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks. 2010,*