

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Semua organisasi berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam melaksanakan atau mencapai suatu tujuan, diperlukan beberapa sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu sumber daya yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Menurut Jumadil *et al.*, (2023) Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi manapun baik itu instansi maupun perusahaan. Menurut Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2022 menyatakan bahwa kemampuan atau *performa* sumber daya manusia yang bekerja sebagai pegawai pemerintahan di Indonesia dinilai cukup rendah.

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam kelancaran organisasi membuat organisasi harus senantiasa fokus pada tenaga kerja secara keseluruhan untuk memastikan kinerja karyawan meningkat dan selaras dengan tujuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja organisasi perlu dilakukan perencanaan sumber daya manusia, menyusun strategi terkait tujuan yang ditetapkan, dan melaksanakannya secara terus-menerus (Cahyana dan Jati, 2017). Hal ini membuat perhatian manajemen berfokus pada bagaimana meningkatkan kinerja pegawai (Meutia dan Husada, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja pegawai setiap orang berbeda-beda karena setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya Robbins (2018) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja sesuai dengan standar tertentu yang diterapkan pada pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020) kinerja pegawai memegang peranan penting karena kinerja pegawai merupakan pemicu tercapainya tujuan organisasi. Kinerja karyawan juga menjadi ukuran apakah aktivitas berjalan sesuai rencana. Manajemen kinerja pegawai dimaksudkan sebagai strategi untuk mengevaluasi dan memotivasi baik individu maupun tim untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, bukan sekedar mengevaluasi kinerjanya (Indasari, 2017).

Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi (Kasmir, 2016). Oleh karena itu pentingnya sebuah organisasi dalam memperhatikan karyawan saat berkerja berdasarkan faktor yang dijelaskan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) merupakan salah satu dinas pemerintahan yang berlokasi di Kabupaten Lamongan. Dinas ini

berkedudukan sebagai bagian dari Perangkat Daerah yang merupakan unsur pelaksana pemberdayaan masyarakat dan desa, dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris daerah. Dinas PMD Lamongan mempunyai tugas merumuskan teknis dan strategis, melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.

**Tabel 1.1 Data Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas  
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Tahun 2022-2023**

SASARAN	INDIKATOR TUJUAN/ SARAN	TARGET 2022	REALISASI 2022	CAPAIAN 2022	TARGET 2023	REALISASI 2023	CAPAIAN 2023
Mewujudkan Desa yang Mandiri	Jumlah Desa Mandiri	28	97	346,43%	125	166	132,8%
Meningkatnya tata kelola Pemerintahan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Jumlah Desa Maju	152	189	124,34%	204	238	116,67%
Meningkatnya Manajemen Internal Perangkat Daerah	Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) Dinas PMD	82,98	86,48	104,22%	87,48	-	-

*Sumber:* Dinas PMD Kabupaten Lamongan(2024)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukan bahwa pencapaian kinerja pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan pada tahun 2023 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2022 yang mana capaian kinerja pada tahun 2022 dalam sasaran jumlah desa mandiri memperoleh angka 346,43% sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 132,8%. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang pertama, kurangnya kinerja pegawai dalam kegiatan sosialisasi dan edukasi sehingga desa tersebut tidak paham tentang konsep desa mandiri. Kedua, kurangnya kinerja pegawai dalam memberikan dukungan seperti pendampingan dan pembinaan. Ketiga, selain dari kinerja pegawai rendahnya pencapaian desa mandiri juga didasarkan dari desa itu sendiri karena perbedaan karakteristik desa.

Sasaran jumlah desa maju pada tahun 2022 mencapai hasil 124,34% sedangkan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 116,67% hal ini disebabkan oleh beberapa hal yang pertama, kurangnya kinerja pegawai dalam memberikan dukungan seperti pelatihan maupun pendampingan. Kedua, kurangnya kinerja pegawai dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam pembangunan desa. Ketiga, kurangnya kinerja pegawai dalam bekerjasama dengan perangkat desa, lembaga desa dan masyarakat.

Terakhir pada sasaran nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan) Dinas PMD pada tahun 2022 mencapai angka 104,22% akan tetapi pada tahun 2023 sasaran ini belum terlaksana. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal yaitu yang pertama, kurangnya kinerja pegawai

dalam meningkatkan komitmen pimpinan desa dan jajarannya. Kedua, kurangnya kinerja pegawai dalam meningkatkan pemahaman tentang konsep dasar manajemen internal kepada perangkat desa. Ketiga, kurangnya kinerja karyawan dalam memberikan sumber daya yang memandai. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2023 bila dibandingkan dengan tahun 2022. Oleh karena itu diperlukannya faktor penunjang keberhasilan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi (Kasmir, 2016). Budaya organisasi adalah suatu sistem norma (keyakinan), nilai, asumsi, dan standard yang telah lama dianut dan disepakati serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah (Muis *et al.*, 2018). Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020) budaya organisasi (*corporate culture*) diartikan sebagai nilai-nilai dan simbol-simbol yang harus dipahami dan diikuti oleh organisasi-organisasi agar tercipta keadaan di mana para anggota organisasi merasa seperti sebuah keluarga dan berbeda dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan kekuatan individu yang membantu mencapai kinerja organisasi (Setyorini *et al.*, 2021).

Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi seringkali tidak tersampaikan dengan baik kepada karyawan sehingga menciptakannya budaya yang lemah dan karyawan tidak merasa ada keterikatan dengan tempat mereka bekerja (Wijaya, 2022). Budaya organisasi perlu dilihat dari segi sikap, kualitas, dan standar yang menjadi representasi kerja dan perilaku dalam suatu organisasi (Nazir dan Zamir, 2018). Aturan-aturan ini

menciptakan individualitas untuk organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dapat membentuk karakter karyawan mengenai pekerjaan, perilaku, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sehingga budaya organisasi yang di anut oleh suatu instansi memainkan peran penting dalam kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan staff karyawan Dinas PMD terlihat adanya fenomena budaya organisasi ketika diterapkannya sistem rotasi jabatan yang diatur oleh atasan dan pemerintah. Pertama, pegawai masih kesulitan apabila melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai tidak berani mengambil resiko dalam mengambil keputusan saat menyelesaikan pekerjaannya. Kedua, pegawai belum mampu membuat perencanaan kerja individu sesuai dengan ketentuan tugas dan unit kerja. Ketiga, kurangnya agresivitas pegawai dalam bekerja, dimana pegawai masih kesulitan dalam mencetuskan gagasan baru dalam mencapai target sehingga hasil pencapaian kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini dikarenakan adanya sistem rotasi jabatan yang diterapkan di instansi yng membuat pegawai harus memahami tugas dan tanggung jawab baru.

Menurut Sulaksono (2015) manfaat penerapan budaya organisasi yang baik adalah tanggung jawab karyawan terhadap organisasi, ketetapan kerja karyawan, orientasi terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing dan orientasi tim. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan organisasi,

sedangkan budaya organisasi yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan organisasi (Sutrisno, 2018).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurasizah *et al.*, (2020), Anggara *et al.*, (2022), Wiratama *et al.*, (2022), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan meningkat dengan budaya organisasi yang lebih kuat dan kinerja karyawan menurun dengan budaya organisasi yang lemah. Semua organisasi mempunyai budaya, namun tidak semua budaya organisasi mempunyai kekuatan yang sama dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai. Semakin karyawan menganut nilai-nilai inti organisasi dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, maka semakin kuat budaya organisasinya (Fitriani dan Kamarudin, 2023).

Selain budaya organisasi, disiplin kerja juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2016). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan pegawai untuk mematuhi segala peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Mulyadi *et al.*, 2020). Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk memastikan seluruh pegawai suatu instansi meningkatkan kinerjanya serta bersedia mengikuti dan menaati segala peraturan dan pedoman yang ditetapkan oleh instansi. Disiplin yang baik terlihat dari kesadaran pegawai akan kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman yang ada. Meminta pertanggung jawaban pegawai atas tugas yang diberikan akan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi, 2020). Hal ini menumbuhkan gairah dan antusiasme terhadap pekerjaan dan membantu

organisasi mencapai tujuannya. Akan tetapi disiplin kerja yang terjadi di Dinas PMD tidak berjalan dengan baik dan semestinya yang dapat dibuktikan dengan tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2 Data Presensi Kinerja Pegawai  
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir				Terlambat	Pulang Sebelum Waktunya
		Sakit	Ijin	Cuti	Tugas Dinas		
Januari	57	17				261	148
Februari	57	50				206	147
Maret	57	52				221	105
April	57	15				165	64
Mei	57	55				145	69
Juni	57	62				147	85
Juli	57	67				130	76
Agustus	57	49				155	102
September	57	68				164	99
Oktober	57	123				130	82
November	57	100				134	83
Desember	57	65				150	80
<b>Rata-rata</b>		<b>60</b>				<b>167</b>	<b>95</b>

*Sumber : Dinas PMD Lamongan (2024)*

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui bahwa ketidak hadiran pegawai karena sakit, ijin, cuti, dan tugas dinas di Dinas PMD Kabupaten Lamongan yang paling tingi pada bulan oktober sebanyak 123 kali pegawai tidak bisa hadir dan paling sedikit pada bulan april sebanyak 15 kali pegawai tidak bisa hadir. Kemudian keterlambatan pegawai paling tinggi berada pada bulan Januari sebanyak 261 kali pegawai terlambat dan paling sedikit pada bulan Juli dan Oktober sebanyak 130 kali pegawai terlambat. Tidak hanya itu terdapat beberapa pegawai yang pulang sebelum waktunya dengan angka paling tinggi pada bulan Januari sebanyak 148 kali pegawai pulang sebelum



waktunya dan paling sedikit pada bulan April sebanyak 64 kali pegawai pulang sebelum waktunya. Berdasarkan data pada Tabel tersebut diketahui bahwa masih kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja.

Mengenai fenomena disiplin kerja peneliti telah melakukan wawancara kepada pegawai Dinas PMD bahwa adanya kasus yang melonjak tinggi mengenai ketidakhadiran pegawai pada bulan Oktober tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai yang sakit, ijin, cuti, dan ada beberapa pegawai yang melaksanakan tugas dinas. Selanjutnya instansi menetapkan waktu kehadiran pukul 07.30 dan waktu pulang pukul 15.30, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang lebih dari waktu yang ditentukan dan pulang lebih awal dari waktu yang ditentukan.

Ketidakdisiplinan pada pegawai dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan molor dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga tidak tercapainya tujuan instansi. Hal ini didukung oleh penelitian Inzani dan Baharudin (2023), Arifin dan Sasana (2022), Jumadil *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerja orang tersebut. Begitu sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja yang mampu dihasilkan pegawai juga cenderung rendah (Sinambela, 2016).

Selain budaya organisasi dan disiplin kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu komitmen (Kasmir, 2016). Menurut Putra dan Zabaldi (2022) komitmen organisasi adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan perundang-undangan yang ada baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakannya dan tidak mengelak dari penerimaan sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan. Diterapkannya komitmen organisasi dapat membuat pegawai akan bekerja mengikuti seluruh aturan yang telah disepakati bersama. Komitmen organisasi dipahami sebagai suatu sikap yang mengungkapkan kesetiaan pegawai dan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan kepeduliannya terhadap keberhasilan organisasi (Fauzi *et al.*, 2016).

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi mempunyai sikap yang berbeda dengan pegawai yang mempunyai komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan kinerja yang lebih baik dan tingkat ketidakhadiran rendah. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi diharapkan dapat bekerja secara maksimal (Laura dan Susanto, 2016). Sebaliknya, rendahnya komitmen pegawai akan berdampak negatif. Keterlibatan pegawai yang rendah komitmen akan menciptakan masalah bagi instansi manapun. Berdasarkan penjelesalan para peneliti dapat diketahui bahwa komitmen yang tinggi antar individu sangatlah dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih mudah dan efisien.

Terdapat fenomena komitmen pada Dinas PMD Kabupaten Lamongan dikarenakan kurangnya rasa memiliki terhadap instansi yang dimiliki setiap pegawai yaitu yang pertama, ditemukannya pegawai yang tidak bekerja efektif sebagaimana mestinya, dimana ada pegawai yang datang terlambat. Kedua, terdapat pegawai masih kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya hal ini dikarenakan kurang aktif bertanya kepada atasan atau bertanya dengan sesama pegawai di bidangnya. Ketiga, kurangnya kontribusi pegawai kepada instansi, karena pada saat dilaksanakan rapat tidak semua pegawai hadir dan saat rapat pegawai kurang aktif dalam memberikan aspirasinya. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya keterampilan dan kemampuan yang menyebabkan pegawai kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga pegawai merasa frustrasi dan tidak semangat dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto dan Astuti, 2023), (Rizal *et al.*, 2023), dan (Astuti, 2022) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang rendah cenderung tidak mempunyai kinerja yang baik.

Penelitian ini juga didasarkan oleh penelitian terdahulu yang berbeda-beda hasilnya, dimana akan lebih menarik untuk diteliti kembali dan sebagai bahan pendukung penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian Prasetyo, Ali dan, Ende (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya

organisasi yang diterapkan pada organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penelitian Putra dan Fernos (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Lebih lanjut hasil penelitian dari Abni dan Hamdani (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi. Berbanding terbalik dengan hasil penelitian Marlius dan Sari (2023) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya nilai-nilai, sikap, dan perilaku organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian Muna dan Isnowati (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian Kirani (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan yang memiliki komitmen tinggi tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian ini dikarenakan beberapa hal yang mendasari yaitu yang pertama, perbedaan tempat penelitian yang dilakukan di instansi atau perusahaan tentunya memiliki permasalahan yang berbeda dan hasil akhir yang di dapatkan juga akan berbeda. Kedua, perbedaan indikator

yang digunakan dalam penelitian apabila indikator berbeda maka hasil dari indikator juga akan berbeda. Ketiga, perbedaan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif juga akan berpengaruh terhadap hasil akhir penelitian.

Berdasarkan penjelasan penelitian terdahulu masih terdapat ketidakkonsistenan yang merujuk hasil penelitian yang berbeda atau bertentangan mengenai variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi yang dipandang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Banyak peneliti yang menggabungkan variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi menjadi satu. Namun pada penelitian ini peneliti ingin menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dengan didukung *Goal Setting Theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968, teori penetapan tujuan menyatakan bahwa individu bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Menetapkan tujuan memerlukan komitmen, dalam hal ini komitmen terhadap tujuan mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung (Anggara *et al.*, 2022).

Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti hal tersebut untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen dengan judul **“Komitmen Organisasi sebagai Intervening dalam Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan”**.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen dan kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
6. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?
8. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mendeskripsikan budaya organisasi, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
2. Mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
3. Mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
4. Mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
5. Mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
6. Mengetahui adanya pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
7. Mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

8. Mengetahui adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang hubungan budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

##### **2. Manfaat Praktik**

- a) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung dalam menganalisis persoalan-persoalan penerapan teori yang diperoleh saat perkuliahan dan praktek nyata. Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti sebagai buah karya ilmiah.
- b) Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan menjadi informasi terkait pentingnya budaya organisasi dan disiplin kerja dengan komitmen organisasi sebagai penghubung terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan..
- c) Bagi Universitas Muhammadiyah Lamongan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pustaka bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Lamongan khususnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis dalam meningkatkan penelitian selanjutnya.



- d) Bagi Penelitian Selanjutnya, penelitian ini diharapkan di masa depan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dalam bidang yang sama.

### **3. Manfaat Untuk Pengambilan Keputusan atau Kebijakan**

- a) Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang khusus dan terfokus tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan. Hasil penelitian dapat membantu dalam mengidentifikasi bagian di mana perbaikan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Penelitian ini dapat memberikan dasar untuk merencanakan dan mengelola perubahan organisasi dalam budaya organisasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi agar menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik.
- c) Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi, maka dapat membuat kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan kepuasan atas kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Lamongan. Hal ini dapat berdampak positif pada pegawai dan citra Dinas Pemberdayaan masyarakat.