

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat budaya organisasi masuk kategori tinggi, artinya apabila pegawai mampu berinovasi dalam melakukan cara-cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan maka budaya organisasi yang terjalin akan memperbaiki kinerja. Selanjutnya disiplin kerja dalam kategori sangat tinggi, hal ini mengenai kedisiplinan pada datang dan pulang sebelum waktunya sehingga tingkat kedisiplinan pegawai perlu diperhatikan. Selanjutnya komitmen organisasi masuk pada kategori tinggi, hal ini mengenai kurangnya keterikatan atau rasa memiliki yang kuat terhadap instansi. Pada kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi artinya apabila kinerja karyawan sudah baik, maka pencapaian instansi bisa terpenuhi apabila variabel terikat diperbaiki.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
6. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.
8. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diperoleh implikasi secara teori dan praktik sebagai berikut :

### 1. Implikasi Teori

Pada hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa teori *Goal Setting Theory* mampu mendasari variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Implikasi Praktis

Berdasarkan teori dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang ada serta memberikan pelatihan agar pegawai lebih paham akan tugasnya. Instansi juga diharapkan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar kepatuhan terhadap peraturan dan standard ketenagakerjaan tetap terjaga dengan baik. Hal ini dilakukan agar meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang menurun menjadi meningkat.

## C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang mungkin bisa mempengaruhi hasil maupun proses penelitian, di antaranya yaitu :

1. Objek pada penelitian ini berfokus pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamongan, peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian kinerja karyawan pada instansi lainnya.

2. Peneliti selanjutnya bisa mengembangkan atau memodifikasi model kerangka konseptual dengan menambahkan variabel independen atau variabel intervening.
3. Peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih dari 57 pegawai karena semakin tinggi jumlah responden akan membuat hasil penelitian menjadi lebih akurat.