



## Peningkatan Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Yunistira Windari<sup>1)</sup>, Hesty Prima Rini<sup>\*2)</sup>

Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur<sup>1,2</sup>

Email : hestyprimarini.mnj@upnjatim.ac.id

### ABTRACT

*This research aims to explore the implications of organizational culture and organizational commitment on staff performance at the Trenggalek Regency Tourism and Culture Office. In the period from August 2022 to January 2023, quantitative research methods were used with 79 respondents selected through purposive sampling. Data was collected via questionnaire using a Likert scale, then analyzed using Partial Least Squares (PLS). The findings show that organizational culture has a positive and significant impact on staff performance, with a p-value reaching 0.000. Likewise, organizational commitment has a positive and significant effect on staff performance, with a p-value of 0.012. With a coefficient of determination of 0.471, around 47.1% of the variation in staff performance can be explained by organizational culture and organizational commitment.*

**Keywords:** *Organizational Culture: Organizational Commitment: Employee Performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menggali implikasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap performa staf di Kantor Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Dalam rentang waktu Agustus 2022 hingga Januari 2023, metode riset kuantitatif digunakan dengan 79 responden yang terpilih melalui sampling purposif. Data terkumpul lewat kuesioner menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan Partial Least Squares (PLS). Temuan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap performa staf, dengan nilai p-value mencapai 0,000. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa staf, dengan nilai p-value 0,012. Dengan koefisien determinasi sebesar 0,471, sekitar 47,1% variasi dalam performa staf dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Keberhasilan operasional perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama dalam mengevaluasi keberhasilan seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu periode tertentu. Evaluasi kinerja ini didasarkan pada pencapaian target dan kriteria yang telah disepakati bersama sebelumnya (Daniati, 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan hasil dari upaya individu atau tim pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peran yang diembani di dalam perusahaan, diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan tidak sekadar mencerminkan kehadiran fisik di tempat kerja, tetapi juga menggambarkan kontribusi nyata yang mereka berikan untuk mencapai tujuan organisasi. Di era bisnis yang semakin kompetitif seperti saat ini, kinerja pegawai telah menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam esai ini, kita akan menjelajahi peran penting kinerja pegawai dalam membentuk kesuksesan perusahaan serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan refleksi dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Ketika seorang pegawai memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang tepat, mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap produktivitas dan inovasi perusahaan. Oleh karena itu, perekrutan dan pengembangan karyawan yang berkualitas menjadi sangat penting bagi perusahaan yang ingin mencapai kinerja unggul. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah budaya perusahaan yang mempromosikan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi individu dapat mendorong pegawai untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka. Sebaliknya, lingkungan yang dipenuhi dengan konflik, ketidakpastian, atau ketidakadilan dapat menghambat motivasi dan kinerja pegawai.

Selanjutnya, penting untuk diakui bahwa motivasi individu juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai. Ketika seorang pegawai merasa dihargai, memiliki tujuan yang jelas, dan merasa bahwa kontribusinya diakui, mereka cenderung bekerja dengan lebih efektif dan bersemangat. Oleh karena itu, manajemen yang mampu memotivasi dan menginspirasi pegawainya akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Namun demikian, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, persaingan industri, dan perubahan teknologi. Perusahaan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan ini dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada pegawainya akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar.

Komitmen terhadap visi dan misi organisasi menjadi fondasi utama dalam membentuk kultur kerja yang kokoh dan kinerja pegawai yang optimal. Namun, seringkali terjadi bahwa meskipun berbagai upaya telah dilakukan, tantangan dalam memastikan komitmen yang kuat dari seluruh anggota organisasi tetap menjadi hambatan. Dalam konteks ini, penting untuk mengeksplorasi upaya lebih lanjut dalam membangun komitmen yang solid serta perbaikan dalam sistem evaluasi kinerja untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan.

Penting untuk memahami bahwa komitmen terhadap visi dan misi organisasi bukanlah sekadar penandatanganan pernyataan di atas kertas atau pengulangan frasa-frasa yang terdengar bagus. Sebaliknya, itu merupakan kesepakatan emosional dan intelektual yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Komitmen yang kuat berasal dari pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai, tujuan, dan arah yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam menyampaikan visi dan misi, serta kesadaran akan pentingnya peran setiap individu dalam mencapainya, sangatlah penting.

Komitmen yang solid juga memerlukan partisipasi aktif dari seluruh tingkatan dalam organisasi. Manajemen harus memastikan bahwa visi dan misi tidak hanya menjadi slogan yang terpajang di dinding kantor, tetapi diintegrasikan ke dalam setiap aspek aktivitas sehari-hari. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang terbuka dan transparan, pembentukan tim yang berorientasi pada visi bersama, serta penghargaan terhadap kontribusi yang konsisten terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perluasan upaya dalam memperbaiki sistem evaluasi kinerja juga merupakan langkah penting dalam memastikan komitmen yang kuat terhadap visi dan misi organisasi. Sistem evaluasi yang efektif tidak hanya mencakup penilaian terhadap pencapaian target individual, tetapi juga mengukur sejauh mana pegawai telah berkontribusi terhadap visi dan misi secara keseluruhan. Ini bisa dilakukan melalui pengembangan indikator kinerja yang terukur dan terkait dengan tujuan strategis perusahaan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan untuk mendorong perbaikan terus-menerus. Namun, perlu diingat bahwa membangun komitmen yang solid terhadap visi dan misi organisasi adalah proses yang berkelanjutan dan memerlukan kesabaran serta ketekunan. Perubahan budaya organisasi tidak akan terjadi dalam semalam, tetapi melalui upaya yang konsisten dan berkelanjutan dari semua pihak yang terlibat.

Dalam kesimpulan, komitmen terhadap visi dan misi organisasi adalah kunci menuju kinerja optimal. Melalui pendekatan holistik dalam komunikasi, partisipasi aktif seluruh anggota organisasi, dan perbaikan dalam sistem evaluasi kinerja, perusahaan dapat membangun fondasi yang kokoh untuk mencapai tujuan mereka. Dengan kesadaran akan pentingnya komitmen yang solid, perusahaan dapat mengatasi tantangan dan menghadapi masa depan dengan keyakinan yang lebih besar.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menghadapi permasalahan terkait kurang optimalnya tingkat kinerja pegawai. Meskipun telah dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja, namun hasil yang dicapai masih belum sesuai dengan harapan. Salah satu masalah yang muncul adalah ketidaksesuaian antara target kinerja yang ditetapkan dengan kinerja yang sebenarnya tercapai. Hal ini menunjukkan perlunya adanya evaluasi mendalam terhadap sistem evaluasi kinerja yang telah diterapkan. Hal ini ditunjukkan dengan data target dan realisasi kinerja pegawai yakni tabel 1:

**Tabel 1.** Data Rekapitulasi persentase kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Trenggalek Tahun 2021

Sasaran Kerja Pegawai	Target	Realisasi	Selisih	Keterangan
	Kualitas (%)	Kualitas (%)		
Menerima dan melaksanakan penyetoran hasil pendapatan	100	76.42	23.58	Tidak Tercapai
Melaksanakan pelayanan dan ketatausahaan	100	78.33	21.67	Tidak Tercapai
Mengelola kebutuhan peralatan dan area kerja	100	78.92	21.08	Tidak Tercapai
Memelihara dan merawat objek wisata	100	78.25	21.75	Tidak Tercapai
Mengontrol distribusi karcis tanda masuk dan karcis parkir	100	78	22	Tidak Tercapai

Sumber: Data Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek

Dalam konteks instansi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting karena merupakan modal untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Budaya organisasi menjadi kunci untuk mendorong semangat kerja pegawai dan menghasilkan efektivitas kinerja yang optimal. Lebih dari sekadar memiliki keterampilan, pegawai diharapkan memiliki tekad dan motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Pengertian budaya organisasi, seperti yang disebutkan oleh Muis *et al.* (2018), menunjukkan bahwa faktor ini mempengaruhi kinerja pegawai, karena kemampuan suatu organisasi dalam menciptakan budaya yang positif dapat mendorong kinerja pegawainya. Budaya organisasi mencakup serangkaian asumsi dasar dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi, yang kemudian berkembang dan diwariskan untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal (Astuti & Susanto, 2019).

Pentingnya budaya organisasi dan komitmen pada tingkat individual maupun kolektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dalam konteks

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, perlu dilakukan evaluasi mendalam terhadap budaya organisasi yang ada serta langkah-langkah untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap visi dan misi instansi. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sesuai dengan target yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan dari instansi tersebut secara keseluruhan.

Budaya organisasi yang diterapkan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek tercermin dalam moto mereka, yakni "membangun dan bersinergi untuk wisata dan budaya Trenggalek yang lebih maju." Moto ini menjadi pedoman bagi seluruh pegawai untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan martabat, serta untuk berkontribusi dengan upaya dan gagasan demi mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi ini juga tercermin dalam slogan mereka, "Southern Paradise," yang menggambarkan Kabupaten Trenggalek sebagai surga yang terletak di bagian selatan Jawa Timur, yang berbatauan dengan pesisiran pantai. Konsep ini mengambil inspirasi dari kepercayaan masyarakat Jawa kuno tentang arti "selatan" yang dikaitkan dengan Batara Brahma, sesuai dengan elemen slogan tersebut.

Ada beberapa indikator utama yang dapat digunakan untuk menilai budaya organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Coulter melalui (Samsuddin, 2020). Pertama, inovasi dan pengambilan risiko mencerminkan sejauh mana organisasi mendorong kreativitas, ide baru, serta kesiapan untuk menghadapi risiko demi mencapai tujuan. Kedua, perhatian terhadap detail menunjukkan pentingnya keakuratan dan ketelitian dalam menjalankan tugas-tugas organisasional. Ketiga, orientasi hasil mengindikasikan fokus organisasi pada pencapaian tujuan dan hasil yang konkret, sementara orientasi orang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dan pemberdayaan individu, dan orientasi tim mencerminkan budaya yang mendukung kolaborasi dan kerjasama antar anggota tim. Selanjutnya, agresivitas menunjukkan sejauh mana organisasi bersifat kompetitif dan proaktif dalam mencapai keunggulan kompetitif, sementara stabilitas menggambarkan tingkat ketahanan organisasi terhadap perubahan.

Dengan menerapkan indikator-indikator ini, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek dapat mengevaluasi dan mengukur sejauh mana budaya organisasi mereka telah berkembang. Hal ini penting untuk memastikan bahwa nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dijunjung tinggi oleh organisasi benar-benar tercermin dalam setiap aspek dari aktivitas dan interaksi pegawai. Dengan demikian, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dapat terus memperkuat budaya organisasi mereka untuk mendukung pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian Manery et al. (2020), Hendri & Kirana, (2021), Safira & Rozak (2020), Nasir et al. (2020), dan Maulidiyah (2020) merupakan studi yang menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian

Manery et al. (2018), Hendri & Kirana, (2021), dan Safira & Rozak (2020) ditemukan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, aspek-aspek budaya organisasi seperti nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh suatu organisasi memiliki dampak positif yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas dan prestasi karyawan. Di sisi lain, penelitian Nasir et al. (2020) menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil dari studi tersebut menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mungkin tidak memainkan peran yang signifikan dalam membentuk kinerja karyawan menurut temuan Nasir et al. (2020). Sementara Maulidiyah (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam upaya membentuk tim sumber daya manusia yang berkualitas dan memastikan kinerja organisasi mencapai tingkat optimal, penting bagi sebuah instansi untuk memperhatikan budaya organisasi serta menerapkan komitmen yang kuat terhadap pegawai. Konsep komitmen organisasi, sebagaimana dipaparkan oleh Manery et al. (2018), merujuk pada keterikatan psikologis individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat tercermin melalui kesetiaan dan motivasi pegawai dalam mendukung visi dan tujuan organisasi. Perspektif lain dari definisi komitmen organisasi, seperti yang diuraikan oleh Asi et al. (2021), mencakup rasa identifikasi dengan nilai-nilai organisasi, keterlibatan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi, serta loyalitas terhadap institusi yang bersangkutan. Tingkat komitmen yang tinggi pada karyawan dapat menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat kualitas kerja yang dihasilkan, dengan harapan bahwa karyawan yang memiliki komitmen yang kuat akan cenderung untuk memberikan usaha terbaik mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam konteks organisasi, hal ini berpotensi untuk menciptakan dampak positif yang signifikan pada kinerja dan pencapaian tujuan institusi secara keseluruhan, seperti yang diungkapkan oleh Meutia & Husada (2019).

Penilaian terhadap komitmen organisasi dapat dilakukan melalui tiga indikator utama, yang dijelaskan menurut Akbar et al., (2017). Pertama, kemauan pegawai mencerminkan motivasi dan antusiasme mereka untuk berkontribusi dan bekerja secara optimal. Ini mencakup semangat, partisipasi aktif, dan dorongan untuk belajar dan berkembang. Kedua, kesetiaan pegawai menyoroti tingkat keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Kesetiaan ini tercermin dalam keinginan pegawai untuk tetap berkomitmen meskipun ada peluang kerja lain. Hubungan positif antara organisasi dan pegawai, dukungan pimpinan, dan nilai-nilai yang selaras dapat memperkuat kesetiaan. Terakhir, kebanggaan pegawai terhadap organisasi mencerminkan identifikasi dan kepercayaan diri mereka terhadap tempat kerja. Kebanggaan ini dapat muncul dari prestasi organisasi,

reputasi positif, dan keselarasan nilai. Pegawai yang bangga cenderung memiliki motivasi tinggi, berpotensi menjadi duta merek yang efektif, dan memberikan kontribusi positif terhadap tujuan organisasi.

Penelitian Muis *et al.* (2018), Astuti (2022), Hartini *et al.*, (2021), Manery *et al.* (2018), dan Suhardi *et al.* (2021) merinci peran komitmen organisasi dalam memengaruhi kinerja pegawai, namun dengan temuan yang berbeda. Dalam penelitian Muis *et al.* (2018), Astuti (2022), dan Hartini *et al.*, (2021) ditemukan bahwa komitmen organisasi berkontribusi secara positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja individu dalam konteks penelitian tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan dan keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasi dapat memainkan peran penting dalam mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, penelitian Manery *et al.* (2018) dan Suhardi *et al.* (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menandakan bahwa, dalam konteks penelitian Manery *et al.*, faktor-faktor lain mungkin lebih dominan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, dan komitmen organisasi tidak memainkan peran yang signifikan.

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan menjadi sumber informasi yang berharga untuk memberikan masukan dan solusi terhadap tantangan yang dihadapi oleh instansi terkait. Data yang diperoleh diharapkan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian lanjutan di bidang ini. Hal ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur yang berguna sebagai acuan bagi peneliti lain dalam mengembangkan pemahaman tentang topik ini.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pondasi yang kuat bagi suatu entitas dalam mencapai tujuannya. Menurut Samsuddin (2020), budaya organisasi adalah serangkaian norma, nilai, dan sistem yang mengikat seluruh anggota suatu organisasi. Ini tidak hanya mencerminkan karakter unik dari organisasi tersebut, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam membentuk perilaku dan tindakan para pegawainya. Ketika budaya organisasi dipahami dan diinternalisasi dengan baik oleh karyawan, hal itu memiliki potensi besar untuk membentuk bagaimana mereka bertindak dan berinteraksi dalam konteks organisasional.

Dalam pandangan Muis *et al.* (2018), budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang membentuk arah dan tujuan

perusahaan melalui kinerja pegawai. Ini menyoroti pentingnya budaya organisasi sebagai pendorong utama dalam mencapai kesuksesan organisasional. Ketika budaya organisasi diarahkan dengan baik dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi, hal itu dapat memberikan landasan yang kokoh bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hadijaya (2020), budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai pola dari asumsi dasar yang berkembang dalam sebuah kelompok. Hal ini menggarisbawahi peran budaya organisasi dalam membentuk lingkungan yang mendukung pembelajaran organisasi dan menangani tantangan eksternal serta menjaga kohesi internal. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk dinamika internal organisasi secara keseluruhan.

Robbins dan Coulter, seperti yang dikutip oleh Samsuddin (2020), menyajikan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi budaya organisasi. Termasuk di antaranya adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi pada hasil, orang, dan tim, serta aspek-aspek lain seperti keagresifan dan stabilitas. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi melampaui sekadar nilai dan norma yang dianut; itu juga mencakup praktik dan perilaku yang memengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan beradaptasi dengan lingkungannya.

Dalam konteks praktis, penting bagi manajemen untuk mengenali peran penting budaya organisasi dalam membentuk identitas dan kinerja organisasi. Dengan memperkuat budaya organisasi yang positif dan mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memperkuat kohesi tim, dan memfasilitasi inovasi dan adaptasi. Hal ini, pada gilirannya, akan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan jangka panjang.

Dengan demikian, budaya organisasi bukanlah sekadar konsep abstrak; itu adalah kekuatan yang hidup dan dinamis yang membentuk identitas dan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan pemahaman yang mendalam tentang budaya organisasi dan upaya yang berkelanjutan untuk memperkuatnya, organisasi dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk kesuksesan masa depan.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi merupakan konsep yang sangat penting dalam konteks hubungan antara individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Manery et al. (2018), komitmen organisasi mencerminkan ikatan psikologis yang terbentuk antara seorang pegawai dengan organisasi tersebut. Hal ini tercermin dalam tingkat kesetiaan, motivasi, dan keterlibatan yang dimiliki oleh pegawai dalam mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Pandangan serupa diperkuat oleh Arifudin et al. (2021), yang menggambarkan komitmen organisasi sebagai sikap di mana seorang pegawai memiliki keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi dan berupaya secara konsisten untuk

mencapai tujuan organisasi. Mereka juga menekankan pentingnya keyakinan terhadap visi dan misi organisasi sebagai bagian dari komitmen tersebut. Dalam konteks ini, komitmen organisasi mencerminkan lebih dari sekadar keterikatan kerja; itu mencerminkan juga afiliasi emosional dan moral pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Kasmiruddin (2021) menambahkan dimensi lain dalam pemahaman tentang komitmen organisasi. Menurutnya, komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang individu menunjukkan dukungan yang kuat terhadap organisasi dan memiliki keinginan yang tinggi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Ini menyoroti pentingnya kestabilan dan konsistensi dalam hubungan antara individu dan organisasi dalam jangka panjang.

Adapun, Akbar *et al.*, (2017) mengidentifikasi tiga indikator utama dari komitmen organisasi: kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi. Kemauan mencerminkan niat dan tekad pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Kesetiaan menunjukkan tingkat keterikatan emosional dan moral pegawai terhadap organisasi, sementara kebanggaan mencerminkan rasa bangga dan identifikasi positif pegawai terhadap afiliasi mereka dengan organisasi.

Keseluruhan, konsep komitmen organisasi menekankan pentingnya ikatan yang kuat antara individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Ini tidak hanya tentang keterlibatan kerja, tetapi juga melibatkan faktor-faktor psikologis, emosional, dan moral yang memengaruhi hubungan antara pegawai dan organisasi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang mendalam tentang komitmen organisasi menjadi sangat penting. Manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi komitmen pegawai dan mengambil langkah-langkah untuk memperkuat ikatan antara pegawai dan organisasi. Ini dapat dilakukan melalui pembangunan budaya organisasi yang positif, pemberian penghargaan dan pengakuan atas kontribusi pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan personal pegawai.

Dengan demikian, komitmen organisasi tidak hanya menjadi indikator kesejahteraan dan keberhasilan individu dalam konteks pekerjaan, tetapi juga merupakan faktor kunci dalam mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai menjadi salah satu penentu utama dalam kesuksesan sebuah organisasi. Menurut Indrasari (2017), kinerja pegawai mencerminkan hasil dari upaya yang mereka lakukan dan sejalan dengan tugas-tugas yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga oleh kualitas dari pekerjaan

tersebut. Kinerja yang baik memperlihatkan kesesuaian antara tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dan upaya yang mereka lakukan untuk memenuhinya. Selain itu, kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor penting yang mendukung kinerja pegawai, karena keahlian, pengetahuan, dan kemampuan pegawai memengaruhi seberapa efektif mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pandangan serupa diperkuat oleh Silaen *et al.* (2021), yang menekankan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Salah satunya adalah kualitas pekerjaan yang dihasilkan, yang mencakup keberhasilan dalam mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, jumlah pekerjaan yang diselesaikan juga menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas seorang pegawai. Kepatuhan terhadap waktu yang telah ditetapkan merupakan aspek lain yang menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Efektivitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan juga menjadi faktor penting dalam mengevaluasi kinerja pegawai, karena pada akhirnya tujuan organisasi hanya dapat dicapai jika setiap pegawai mampu berkontribusi secara efektif.

Dalam konteks evaluasi kinerja, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan berimbang. Selain mempertimbangkan aspek kuantitatif seperti jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, perusahaan juga perlu memperhatikan aspek kualitatif seperti keterlibatan, inisiatif, dan kolaborasi pegawai dalam mencapai tujuan bersama. Evaluasi kinerja yang komprehensif dan berbasis pada pencapaian tujuan organisasi akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai, serta mengembangkan strategi pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penting untuk dicatat bahwa kinerja pegawai bukanlah hasil tunggal dari upaya individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan dan dukungan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memastikan bahwa mereka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi, serta menyediakan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan bagi pegawai untuk mencapai potensi maksimal mereka.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Budaya organisasi merupakan pondasi yang kuat bagi suatu entitas dalam mencapai tujuannya. Menurut Samsuddin (2020), budaya organisasi adalah serangkaian norma, nilai, dan sistem yang mengikat seluruh anggota suatu organisasi. Ini tidak hanya mencerminkan karakter unik dari organisasi tersebut, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam membentuk perilaku dan tindakan para pegawainya. Ketika budaya organisasi dipahami dan diinternalisasi dengan baik oleh karyawan, hal itu memiliki potensi besar untuk membentuk bagaimana mereka bertindak dan berinteraksi dalam konteks organisasional.

Dalam pandangan Muis et al. (2018), budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan eksternal yang membentuk arah dan tujuan perusahaan melalui kinerja pegawai. Ini menyoroti pentingnya budaya organisasi sebagai pendorong utama dalam mencapai kesuksesan organisasional. Ketika budaya organisasi diarahkan dengan baik dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi, hal itu dapat memberikan landasan yang kokoh bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hadijaya (2020), budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai pola dari asumsi dasar yang berkembang dalam sebuah kelompok. Hal ini menggarisbawahi peran budaya organisasi dalam membentuk lingkungan yang mendukung pembelajaran organisasi dan menangani tantangan eksternal serta menjaga kohesi internal. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya memengaruhi perilaku individu, tetapi juga membentuk dinamika internal organisasi secara keseluruhan.

Dalam era bisnis yang berubah dengan cepat dan persaingan yang semakin ketat, budaya organisasi telah menjadi elemen kunci dalam membentuk identitas, kinerja, dan keberhasilan suatu perusahaan. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, keyakinan, dan praktik yang membentuk kerangka kerja perilaku dan interaksi di dalam organisasi. Ini bukan hanya tentang apa yang dinyatakan dalam dokumen formal, tetapi juga tentang bagaimana orang berperilaku, berkomunikasi, dan bekerja satu sama lain setiap hari.

Pentingnya budaya organisasi dalam konteks kinerja organisasi telah diperkuat oleh berbagai penelitian dan pengalaman praktis. Budaya organisasi yang kuat dan positif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan memotivasi, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada hasil bisnis. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara budaya organisasi dan tujuan strategis perusahaan dapat menghambat kinerja dan pertumbuhan jangka panjang.

Salah satu aspek utama dari budaya organisasi adalah kemampuannya untuk memengaruhi perilaku individu dan kelompok. Ketika budaya organisasi mendorong kolaborasi, inovasi, dan tanggung jawab, pegawai cenderung bekerja dengan lebih efektif, berkontribusi lebih aktif, dan merasa lebih terlibat dalam kesuksesan organisasi. Ini berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif.

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memfasilitasi pembelajaran organisasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen, refleksi, dan pengembangan diri, budaya organisasi memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan secara lebih cepat dan efektif. Ini sangat penting dalam menghadapi tantangan dan peluang yang terus berubah dalam dunia bisnis yang dinamis.

Tidak hanya itu, budaya organisasi juga mempengaruhi proses pengambilan keputusan, inovasi, dan respon terhadap perubahan. Budaya yang mendorong

pengambilan risiko yang terukur dan pembelajaran dari kegagalan dapat memicu inovasi dan kreativitas di seluruh organisasi. Di sisi lain, budaya yang terlalu konservatif atau hierarkis dapat menghambat fleksibilitas dan adaptabilitas organisasi dalam menghadapi perubahan pasar dan teknologi.

Penting untuk dicatat bahwa budaya organisasi bukanlah sesuatu yang statis atau dapat diubah dengan cepat. Ini merupakan produk dari sejarah, nilai-nilai inti, kepemimpinan, dan pengalaman kolektif organisasi. Oleh karena itu, perubahan budaya organisasi seringkali merupakan proses yang kompleks dan memerlukan komitmen jangka panjang dari seluruh anggota organisasi, terutama dari puncak kepemimpinan.

Dalam mengelola budaya organisasi, penting bagi manajemen untuk menjadi agen perubahan yang efektif dan model peran yang diharapkan. Ini melibatkan komunikasi yang terbuka dan konsisten tentang nilai-nilai, tujuan, dan harapan organisasi, serta penghargaan dan sanksi yang sesuai terhadap perilaku yang mendukung atau bertentangan dengan budaya yang diinginkan. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja**

Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Komitmen tersebut mencakup keterlibatan emosional, identifikasi, dan keterikatan individu terhadap organisasi, yang kemudian dapat mempengaruhi perilaku dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen afektif, sebagai salah satu bentuk komitmen, mencerminkan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi cenderung merasa terikat secara emosional dengan organisasi, yang menghasilkan motivasi intrinsik dan semangat kerja yang tinggi. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya motivasi yang timbul dari keterlibatan emosional yang positif.

Selain komitmen afektif, komitmen kontinu juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen kontinu melibatkan pertimbangan karyawan tentang konsekuensi yang mungkin terjadi jika mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Jika karyawan merasa bahwa meninggalkan organisasi akan berdampak pada kerugian besar, seperti kehilangan keuntungan atau investasi karir yang telah mereka lakukan, mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen. Komitmen kontinu ini dapat menjadi faktor pendorong yang kuat dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan stabilitas dalam tim kerja.

Selanjutnya, komitmen normatif juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku dan kontribusi karyawan. Komitmen normatif mencerminkan keyakinan karyawan tentang tanggung jawab moral dan etika mereka terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen

normatif yang tinggi cenderung merasa berkewajiban untuk memenuhi norma dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Hal ini dapat menghasilkan kontribusi yang lebih konsisten terhadap tujuan organisasi serta membentuk budaya kerja yang positif.

Secara keseluruhan, ketiga bentuk komitmen tersebut saling berinteraksi dan saling memengaruhi untuk membentuk keseluruhan gambaran komitmen karyawan terhadap organisasi. Keterlibatan emosional, pertimbangan atas konsekuensi yang mungkin terjadi, dan keyakinan akan tanggung jawab moral merupakan elemen-elemen yang saling melengkapi dalam membentuk komitmen yang kuat. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional, merasa terikat untuk bertahan demi keuntungan pribadi, dan merasa berkewajiban untuk mematuhi norma organisasi, mereka cenderung untuk lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, pemahaman yang mendalam tentang berbagai dimensi komitmen karyawan ini sangat penting. Hal ini memungkinkan manajer untuk merancang strategi yang efektif dalam memotivasi karyawan, mempertahankan talenta yang berharga, dan membentuk budaya organisasi yang positif. Dengan memperhatikan dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

Komitmen organisasi adalah fondasi dari hubungan antara individu dan perusahaan tempat mereka bekerja. Ini melampaui sekadar keterikatan kerja; itu mencakup keterlibatan emosional, motivasi, dan kesetiaan terhadap organisasi. Memahami konsep ini secara mendalam penting bagi manajemen sumber daya manusia dalam upaya mempertahankan, mengembangkan, dan memotivasi tenaga kerja yang produktif.

Pertama-tama, kemauan merupakan aspek penting dari komitmen organisasi. Ini mencerminkan niat dan tekad seorang pegawai untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika seorang pegawai memiliki kemauan yang kuat, mereka cenderung berinvestasi lebih banyak waktu, energi, dan usaha dalam pekerjaan mereka. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai lebih dari sekadar rutinitas harian; itu menjadi bagian dari identitas dan kontribusi mereka terhadap kesuksesan organisasi.

Kesetiaan adalah dimensi lain dari komitmen organisasi yang penting. Ini menunjukkan tingkat keterikatan emosional dan moral seorang pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ketika seorang pegawai setia terhadap organisasi, mereka merasa terikat untuk memberikan yang terbaik dari diri mereka, bahkan dalam situasi yang sulit atau menantang. Mereka merasa bahwa kesuksesan organisasi juga merupakan kesuksesan pribadi mereka, dan mereka siap berjuang untuk itu.

Selanjutnya, kebanggaan adalah indikator komitmen organisasi yang tercermin dalam rasa bangga dan identifikasi positif pegawai terhadap afiliasi mereka dengan organisasi. Pegawai yang bangga dengan tempat mereka bekerja cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk berkontribusi. Mereka merasa bahwa organisasi mereka memiliki reputasi yang baik dan nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka, yang memberi mereka motivasi tambahan untuk berprestasi.

Dalam praktiknya, manajemen perlu mengambil langkah-langkah untuk memperkuat komitmen organisasi di antara pegawai. Ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti membangun budaya kerja yang inklusif dan mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi pegawai, serta menciptakan kesempatan untuk pengembangan karier dan pertumbuhan personal. Penting juga untuk memastikan bahwa komunikasi organisasi adalah terbuka dan transparan, sehingga pegawai merasa terhubung dengan tujuan dan visi perusahaan.

Selain itu, pengelolaan konflik dan masalah di tempat kerja juga dapat memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Manajemen perlu memastikan bahwa konflik diatasi dengan cara yang konstruktif dan adil, sehingga tidak mengganggu iklim kerja yang positif atau mengurangi keterikatan pegawai terhadap organisasi.

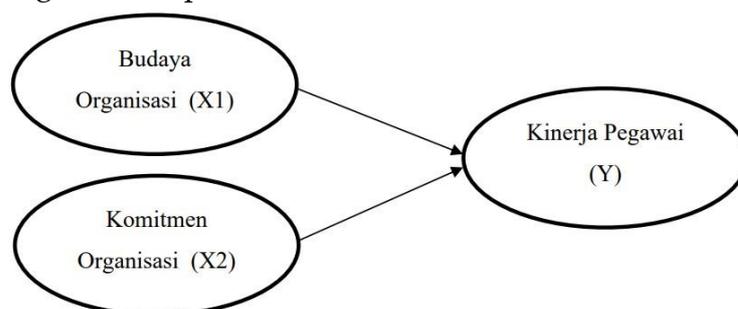
Dengan memperkuat komitmen organisasi di antara pegawai, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berorientasi pada pertumbuhan. Ini tidak hanya menguntungkan pegawai secara individual, tetapi juga berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, komitmen organisasi bukan hanya menjadi tujuan dalam dirinya sendiri, tetapi juga menjadi sarana untuk mencapai keberhasilan jangka panjang bagi individu dan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

### Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada kerangka konseptual berikut ini:

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti, 2023

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data Partial Least Square (PLS). Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang ada dalam konteks kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Populasi yang menjadi fokus penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas tersebut, dengan jumlah keseluruhan sebanyak 79 orang. Untuk menentukan sampel penelitian, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian karena jumlah populasi yang relatif kecil (Muhyi *et al.*, 2018).

Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert yang berkisar antara 1 hingga 5. Dalam upaya memastikan kevalidan dan reliabilitas data yang diperoleh, dilakukanlah uji validitas dan uji reliabilitas sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *convergent validity* dan *discriminant validity*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *composite reliability*, dimana nilai reliabilitas dianggap baik jika lebih besar dari 0,07, mengikuti panduan yang dikemukakan oleh Ghozali (2019).

Setelah memastikan kevalidan dan reliabilitas data, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Hipotesis dikatakan terdukung jika koefisien jalur yang dihasilkan (original sample) menunjukkan hubungan positif antar variabel, dan jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96, atau dengan menggunakan P-value yang harus kurang dari 0,05 untuk membuktikan bahwa hubungan antar variabel tersebut positif dan signifikan sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Tahap ini merupakan langkah penting dalam proses penelitian untuk mengevaluasi kebenaran atau kesesuaian hipotesis dengan data yang diperoleh dari sampel.

Metode analisis data Partial Least Square (PLS) dipilih karena fleksibilitasnya dalam menangani model yang kompleks dan dataset yang relatif kecil. PLS juga dapat memberikan hasil yang akurat meskipun data tidak memenuhi asumsi normalitas atau memiliki ukuran sampel yang terbatas.

Dalam konteks penelitian ini, penting untuk memahami bahwa proses penelitian yang sistematis dan metodis sangatlah krusial untuk mendapatkan hasil yang valid dan dapat diandalkan. Dengan menggunakan metode yang tepat dan melaksanakan tahapan penelitian secara seksama, peneliti dapat menghasilkan temuan yang dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman tentang kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam konteks organisasi yang spesifik.

Penelitian ini juga menekankan pentingnya validitas dan reliabilitas data sebagai dasar yang kuat untuk analisis dan interpretasi hasil. Dengan memastikan kualitas data yang baik, peneliti dapat memiliki keyakinan yang lebih besar dalam kesimpulan yang diambil dari studi mereka, serta meningkatkan kepercayaan dalam pengambilan keputusan yang didasarkan pada temuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

*Convergent validity* adalah suatu pendekatan untuk mengevaluasi validitas dari setiap indikator yang mewakili variabel laten dalam penelitian. Untuk dianggap valid, indikator harus memiliki nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,50. Ini berarti bahwa setiap indikator harus memiliki hubungan yang kuat dengan variabel laten yang mereka ukur.

**Tabel 2. Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)**

Variabel	Factor Loading (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )
X1.1 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,817444	0,036933	22,133288
X1.2 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,754269	0,047701	15,812571
X1.3 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,740797	0,053535	13,837519
X1.4 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,841493	0,036755	22,894798
X1.5 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,862246	0,029998	28,743583
X1.6 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,786560	0,046240	17,010417
X1.7 <- BUDAYA ORGANISASI (X1)	0,600658	0,066377	9,049237

<b>X2.1 &lt;- KOMITMEN ORGANISASI (X2)</b>	0,836894	0,047565	17,594716
<b>X2.2 &lt;- KOMITMEN ORGANISASI (X2)</b>	0,833760	0,047526	17,543289
<b>X2.3 &lt;- KOMITMEN ORGANISASI (X2)</b>	0,852291	0,031686	26,898372
<b>Y1 &lt;- KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0,714377	0,059955	11,915269
<b>Y2 &lt;- KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0,875183	0,027390	31,952456
<b>Y3 &lt;- KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0,800402	0,042321	18,912754
<b>Y4 &lt;- KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	0,852158	0,032060	26,579915

Sumber : Data Kuesioner yang telah diolah

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator yang membentuk konstruk memiliki nilai *factor loading/original sample* (O) di atas 0,70. Ini menandakan bahwa setiap indikator secara memadai merepresentasikan variabel yang mereka ukur. Proses ini menegaskan bahwa semua indikator tersebut dapat diandalkan sebagai representasi yang tepat dari konstruk yang relevan. Selanjutnya, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian terhadap *discriminant validity* untuk memastikan setiap variabel dalam penelitian tersebut memang benar-benar unik dan tidak saling tumpang tindih.

**Tabel 3. Cross Loading**

<b>INDIKATOR</b>	<b>BUDAYA ORGANISASI (X1)</b>	<b>KINERJA PEGAWAI (Y)</b>	<b>KOMITMEN ORGANISASI (X2)</b>
<b>X1.1</b>	0,817444	0,601032	0,579224
<b>X1.2</b>	0,754269	0,499809	0,630855
<b>X1.3</b>	0,740797	0,435223	0,588842
<b>X1.4</b>	0,841493	0,580476	0,660101
<b>X1.5</b>	0,862246	0,569258	0,540775
<b>X1.6</b>	0,786560	0,475792	0,595677
<b>X1.7</b>	0,600658	0,436159	0,282061
<b>X2.1</b>	0,556425	0,432338	0,836894
<b>X2.2</b>	0,662706	0,480486	0,833760
<b>X2.3</b>	0,592955	0,555575	0,852291
<b>Y1</b>	0,364859	0,714377	0,323567
<b>Y2</b>	0,577306	0,875183	0,510704
<b>Y3</b>	0,592686	0,800402	0,494380
<b>Y4</b>	0,591990	0,852158	0,539968

Sumber : Data kuesioner yang telah diolah

Dari data yang tercantum dalam tabel 3, setiap indikator menunjukkan nilai cross loading yang lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi indikator lainnya, menegaskan validitas masing-masing indikator.

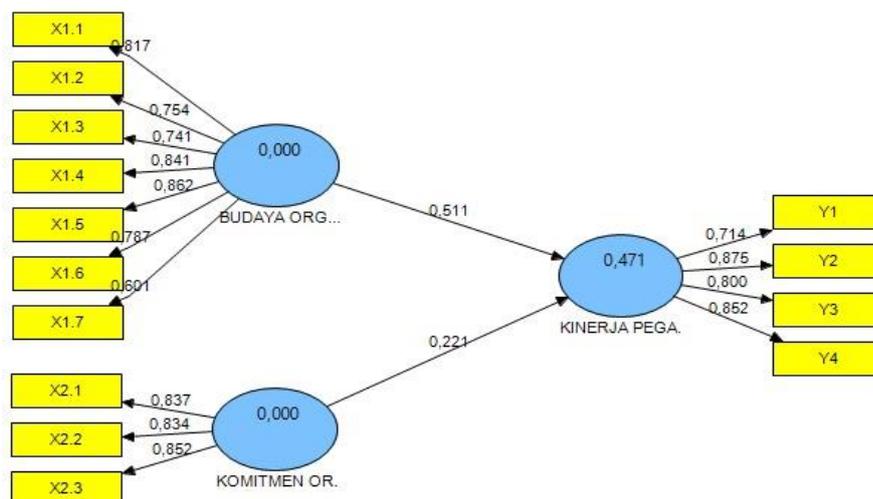
**Tabel 4.** *Composite Reliability*

VARIABEL	COMPOSITE RELIABILITY
Budaya Organisasi	0,912977
Komitmen Pegawai	0,878777
Kinerja Pegawai	0,885669

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil uji composite reliability melebihi 0,70, menunjukkan konsistensi dalam pengukuran indikator-indikator tersebut. Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian inner model, yang merupakan tahap analisis untuk mengevaluasi hubungan antara variabel laten dalam kerangka kerja konseptual penelitian. Proses ini memungkinkan peneliti untuk memahami dan menganalisis bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap hasil akhir dalam konteks penelitian yang bersangkutan.

**Gambar 2.** *Inner Model*



Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Dari Gambar 2, terlihat bahwa nilai R-square adalah 0,471, yang mengindikasikan bahwa model yang dikembangkan mampu menjelaskan sebanyak 47,1% dari variasi dalam fenomena Kinerja Pegawai. Proses ini akan

memungkinkan untuk memahami sejauh mana variabel-variabel tersebut berkontribusi dalam mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks penelitian ini.

**Tabel 5 Uji Hipotesis**

Variabel	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Values
<b>BUDAYA ORGANISASI (X1) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>					
	0,510564	0,507889	0,079932	6,387470	0,000
<b>KOMITMEN ORGANISASI (X2) -&gt; KINERJA PEGAWAI (Y)</b>					
	0,220765	0,228945	0,086000	2,567050	0,012

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Dengan demikian, disimpulkan terdapat korelasi positif signifikan antara tingkat komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Penemuan ini menegaskan bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Sesuai hasil riset yang sudah dilaksanakan, bisa diperoleh bahwasanya variable Budaya Organisasi membawa efek positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Riset ini sesuai dengan riset yang dikerjakan (Manery et al., 2018) hasil riset tersebut menerangkan bahwasanya Budaya Organisasi membawa efek positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara.

Hasil riset menerangkan bahwasanya indikator yang membawa efek terhadap Budaya Organisasi yakni orientasi tim dan orientasi orang. Dengan adanya pembagian divisi untuk setiap pegawai yang telah ditentukan instansi sesuai dengan ketertarikan yang dimiliki, hal tersebut akan menunjang kerja sama tim yang baik, divisi yang ada pada Dinas Pariwisata yakni yakni sekretariat, kebudayaan, ekonomi kreatif, pemasaran pariwisata, dan tarik

destinasi pariwisata dari hasil observasi pembagian divisi tersebut sudah sangat tepat karena bisa menghasilkan orientasi tim yang baik. Dukungan yang diberikan instansi kepada pegawai dan tim dalam memberikan dan menjalankan ide-ide serta masukan juga akan memefeki kinerja pegawai menjadi lebih baik untuk mencapai tujuan instansi.

Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang berkaitan dengan budaya organisasi di instansi tersebut. Ketika budaya organisasi berjalan dengan baik, kinerja pegawai cenderung meningkat. Namun, jika budaya organisasi tidak berfungsi secara efektif, kinerja pegawai mungkin akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi banyak instansi untuk memperhatikan pentingnya budaya organisasi dalam menentukan kinerja karyawan.

Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana pegawai merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, pengakuan atas prestasi, dan mekanisme umpan balik yang konstruktif. Dengan memberikan dukungan dan kesempatan ini, pegawai akan merasa lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Selanjutnya, penting bagi manajemen organisasi untuk memperhatikan peran pemimpin dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Pemimpin yang memberikan teladan yang baik, mendukung komunikasi terbuka, dan memfasilitasi kolaborasi antar tim dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja tinggi dan inovasi.

Dengan demikian, dalam konteks Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui perhatian yang lebih besar terhadap pembentukan dan penguatan budaya organisasi yang positif. Hal ini dapat menjadi landasan yang kokoh untuk meningkatkan produktivitas, kepuasan pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai harus menjadi fokus utama bagi manajemen organisasi dalam upaya mencapai keunggulan bersaing dan memberikan nilai tambah bagi masyarakat.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Ini berarti semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai yang terdapat di dalamnya. Temuan ini konsisten dengan riset yang dilakukan oleh Meutia & Husada pada tahun 2019, yang menemukan bahwa komitmen organisasi juga memiliki

dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Perum Bulog.

Analisis hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah tingkat kebanggaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini tercermin dari tingkat kebanggaan yang dimiliki oleh pegawai, yang mendorong mereka untuk tetap bekerja keras dan memotivasi diri dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kebanggaan juga muncul karena kesadaran bahwa bekerja di sebuah dinas pemerintahan memberikan jaminan masa pensiun, yang menjadi kebanggaan tersendiri bagi keluarga karena kesempatan untuk bekerja di instansi pemerintahan tidak selalu tersedia bagi banyak orang.

Pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dijelaskan lebih lanjut dengan mempertimbangkan beberapa faktor. Pertama, komitmen organisasi menciptakan rasa keterikatan yang kuat antara pegawai dan organisasi tempat mereka bekerja. Ini berarti pegawai akan lebih cenderung untuk memprioritaskan kepentingan organisasi dan berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain, mereka akan merasa bahwa keberhasilan organisasi juga merupakan keberhasilan pribadi mereka.

Selain itu, komitmen organisasi juga dapat meningkatkan tingkat retensi pegawai. Pegawai yang merasa terikat secara emosional dan psikologis dengan organisasi cenderung lebih setia dan bertahan dalam jangka waktu yang lebih lama. Ini mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan untuk merekrut dan melatih pegawai baru, serta menjaga kontinuitas dalam operasi organisasi.

Lebih lanjut, komitmen organisasi juga dapat meningkatkan moral dan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi dan dedikasi mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana ide-ide baru dan inovasi didorong, dan kolaborasi antar pegawai ditingkatkan.

Tidak hanya itu, komitmen organisasi juga berpotensi untuk menciptakan citra positif bagi organisasi itu sendiri. Ketika pegawai merasa bangga dan berkomitmen terhadap tempat mereka bekerja, hal ini tercermin dalam interaksi mereka dengan publik dan pemangku kepentingan eksternal lainnya. Citra positif ini dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

Dengan demikian, penting bagi manajemen organisasi untuk memahami peran dan pentingnya membangun dan memelihara komitmen organisasi di antara pegawai mereka. Ini tidak hanya akan berdampak positif pada kinerja individu dan keseluruhan organisasi, tetapi juga pada citra dan reputasi organisasi di mata publik. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan

komitmen organisasi, seperti melalui pembangunan budaya organisasi yang inklusif, pemberian pengakuan atas prestasi pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, harus menjadi prioritas bagi setiap pemimpin organisasi.

## KESIMPULAN

Hasil pengujian menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan bahwa orientasi tim dan orientasi orang merupakan indikator yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi memberikan dukungan yang konsisten kepada karyawan untuk berbagi ide dan masukan guna menerapkan budaya organisasi secara efektif, sehingga karyawan dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Sementara itu, Komitmen Organisasi juga berkontribusi positif terhadap Kinerja Pegawai di instansi tersebut. Indikator yang paling dominan adalah kebanggaan pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai, sehingga mereka merasa bangga dan termotivasi untuk bekerja keras demi pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, upaya untuk memperkuat Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Trenggalek.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A., Al, M., Mochammad, M. & Mukzam, D. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2): 33–38.
- Asi, L.L., Gani, A. & Sukmawati, S. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1): 01–24. Tersedia di <https://doi.org/10.52103/jms.v2i1.295>.
- Astuti, D. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2): 55–68.
- Astuti, D.K. & Susanto 2019. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Pengawasan, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Teknisi Mesin Edc Bca Pada Pt Lang Jaya Makmur Bersama. *Solusi*, 17(1): 94–109.
- Daniati, R. 2019. Efek Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Merangin Rina. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1).
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hadijaya, Y. 2020. *Budaya Organisasi*. Medan: Cv. Pusdikra Mitra Jaya.
- Hartini, H.-, Rahmawati, R. & Asmin, E.A. 2021. Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1): 52.
- Hendri, M. & Kirana, K.C. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Roy Sentoso Collection. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(1).
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerja*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kasmiruddin 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada Bisnis Pegadaian. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 17 No. 1.
- Manery, B.R., Lengkong, V. & Saerang, R. 2020. Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara the Effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance of Bkdpsda in Halmahera Utara Regency. *Jurnal EMBA*, 6(4): 1968–1977.
- Maulidiyah, N.N. 2020. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2): 273.
- Meutia, K.I. & Husada, C. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2): 62.
- Muhyi, M., Hartono, Budiyono, S.C. & Sumardi 2018. *Metodologi Penelitian (M. P. Dr. Liknin Nugraheni (ed.))*. Surabaya: Adi Buana University Press.
- Muis, M.R., Jufrizen, J. & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1): 9–25.
- Safira, A.D.A. & Rozak, H.H.A. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, (2017): 978–979.
- Samsuddin, H. 2020. *Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Silaen, N.R., Arifudin, O., Rialmi, Z. & Putra, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Suhardi, A., Ismilasari, I. & Jasman, J. 2021. Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2): 1117–1124.