

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN PENATIH DENPASAR**

**Ni Nyoman Ari Novarini<sup>1\*</sup> | Sapta Rini Widyawati<sup>2</sup> | Gusti Ayu Yuni Nuari<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: novarino511@unmas.ac.id

**Abstract:** Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan secara kualitatif maupun kuantitatif oleh seorang pegawai yang secara alami tercapai dalam pelaksanaan tugasnya dalam batasan tanggung jawab yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Desa Penatih yang terletak di Jl. Padma No. 171, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kantor Desa Penatih, sementara sampel yang diambil berjumlah 35 pegawai. Dalam penentuan sampel, digunakan metode sampling jenuh, yang berarti seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Selanjutnya, dilakukan analisis data yang meliputi uji Reliabilitas, Validitas, Multikorelasi, Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Heteroskedastisitas, Analisis Determinasi ( $R^2$ ), Analisis Korelasi Berganda ( $R$ ), dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja juga berpengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai, serta komitmen organisasi memberikan pengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai.

**Kata kunci :** budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia berperan utama guna mengembangkan kinerja suatu perusahaan dalam meraih target yang sudah ditentukan, maka sangat penting untuk perusahaan hingga senantiasa menampilkan pertumbuhan sumber daya manusianya. Menurut Harahap (2020), kinerja ialah hasil kerja yang mencakup kuantitas serta kualitas yang didapati tiap pegawai dengan alami ketika menyelenggarakan kewajiban yang sudah dibagikan padanya. Sembiring (2020) menyatakan bila kinerja ialah hasil kerja karyawan yang sudah menyelenggarakan tugas sesuai bagiannya.

Sebuah ukuran yang dipakai guna mengevaluasi kinerja pegawai ialah tingkat kehadiran mereka. Atas hasil observasi serta wawancara yang sudah peneliti laksanakan, ditemukan bila kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar belum mencapai tingkat optimal. Ini bisa diamati di Tabel 1, yang

menampilkan kisaran persentase tingkat kehadiran pegawai Desa Penatih selama tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Kantor Kelurahan Penatih Tahun 2023**

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja /Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidak hadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/F \times 100\%$
Januari	35	22	770	26	744	3,49%
Februari	35	21	735	29	706	4,10%
Maret	35	22	770	26	744	3,49%
April	35	18	630	26	604	4,30%
Mei	35	21	735	25	710	3,52%
Juni	35	20	700	22	678	3,24%
Juli	35	20	700	28	672	4,16%
Agustus	35	22	770	27	743	3,63%
September	35	21	735	24	708	3,38%
Oktober	35	22	770	30	740	4,05%
November	35	22	770	31	739	4,19%
Desember	35	20	700	25	675	3,70%
<b>Jumlah</b>		<b>251</b>	<b>8.155</b>	<b>319</b>	<b>8.463</b>	<b>45,25%</b>
<b>Rata-Rata</b>		<b>20,91</b>	<b>679,58</b>	<b>26,58</b>	<b>705,25</b>	<b>3,77%</b>

Sumber: Kantor Kelurahan Penatih (2023)

Ini menampilkan bila kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar masih rendah. Permasalahan ini sering terjadi meskipun atasan sudah berkali-kali memberikan teguran kepada pegawai, namun teguran dari atasan tersebut tidak digubris oleh pegawai. Tingginya angka absensi didampaki motivasi kerja, komitmen organisasi serta budaya organisasi. Sebuah aspek yang mendampaki kinerja ialah budaya organisasi. Dari asumsi Noviaty (2022), budaya ialah serangkaian keyakinan, anggapan, nilai, atau norma yang berlaku bagi para anggota suatu organisasi yang mereka setujui dan patuhi sebagai pedoman berperilaku dan memecahkan masalah organisasi.

Berdasarkan hasil analisis juga wawancara dengan peneliti, fenomena yang ada mengenai budaya organisasi di Kantor Desa Penatih Denpasar menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir kerja pada jam yang telah ditetapkan. Beberapa pegawai juga sering menunda-nunda pekerjaan, yang mengakibatkan ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu. Dari sudut pandang sumber daya manusia di lingkungan instansi,

terlihat bahwa nilai-nilai budaya organisasi masih rendah. Ada kurangnya kesadaran terhadap nilai-nilai budaya organisasi, serta pemahaman individu yang minim mengenai tanggung jawab dan tugas yang diemban, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

Aspek lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Dari asumsi Sutrisno (2019), motivasi ialah sekumpulan sifat serta nilai yang mendorong individu guna menggapai tujuan khusus berdasarkan keinginannya sendiri, bukan karena pengaruh orang lain. Kasman (2021) menjelaskan bila motivasi kerja ialah keadaan yang menciptakan dorongan serta semangat dalam diri individu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi mereka untuk mencapai hasil optimal dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang peneliti laksanakan, kejadian yang ditemukan terkait dengan motivasi kerja di Kantor Desa Penatih Denpasar adalah rendahnya motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Teridentifikasi masih ada pekerja yang tidak termotivasi kerja secara optimal, terlihat dari sikap beberapa pekerja yang tidak bertanggungjawab terhadap tugas yang telah diberikan, serta kegagalan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Dalam sebuah organisasi, motivasi dapat ditingkatkan dengan memberikan dukungan baik material maupun moral kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan sangat antusiasme yang besar dalam pekerjaannya, sementara karyawan dengan motivasi rendah bisa menunjukkan kinerja yang kurang baik akibat kurangnya semangat dan gairah. Aspek lain yang berdampak pada kinerja ialah komitmen organisasi. Menurut Adhan dkk. (2020), komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana keterlibatan karyawan terhadap organisasi, termasuk partisipasi dan rasa identitas yang dimiliki dengan organisasi tersebut. Syamsir dan Hidayat (2020) menjabarkan bila komitmen organisasi ialah besaran penerimaan serta keyakinan karyawan pada suatu target organisasi, serta keinginan berkontribusi diorganisasi itu.

Melalui wawancara serta observasi yang peneliti laksanakan memperlihatkan fenomena terkait komitmen organisasi di Kantor Desa Penatih Denpasar. Terdapat keinginan dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, namun di sisi lain, terdapat kekurangan dalam usaha dan kemauan dari pegawai untuk berinisiatif dalam melaksanakan tugas mereka. Beberapa pegawai masih membuang-buang waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta terdapat rendahnya loyalitas pegawai yang seharusnya mencerminkan kesetiaan dalam memberikan kontribusi kepada pengembangan organisasi. Selain itu, terdapat juga kurangnya rasa bangga di kalangan pegawai terhadap

organisasi, yang merupakan elemen penting dalam totalitas kerja dan kinerja optimal untuk menunjukkan hasil dari pekerjaan mereka.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

Teori ini diadopsi dari *goal setting theory* yang berupa pendekatan motivasi yang diperkenalkan Locke sejak 1968. Penekanan teori ini pada pentingnya kaitan antar target yang ditentukan dengan kinerja yang dihasilkan. Lalu teori ini menjabarkan bila perilaku individu sangat dipengaruhi oleh ide dan niat yang mereka miliki. Sasaran bisa diamati menjadi target yang ingin diraih seseorang. Saat tiap individu berkomitmen dalam meraih targetnya, hal itu berpengaruh langsung pada perilakunya serta berdampak pada hasil kinerja yang dicapai.

Teori ini juga menyatakan bila membuat target yang menantang serta memberikan hasil yang terukur dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja, yang pada gilirannya berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Dewi, et al. 2022).

### **Kinerja**

Menurut Lumanauw (2022), kinerja dimaknai menjadi hasil kerja tiap karyawan disuatu organisasi untuk meraih sebuah target yang ditentukan, mengurangi kerugian, serta menciptakan pegawai yang kompeten dan mampu menyelenggarakan kewajiban selaras tugas yang sudah dibagikan. Kinerja menampilkan sikap nyata yang diperlihatkan tiap karyawan menjadi pencapaian kerja yang selaras perannya tersebut. Dalam pengkajian ini, Bintoro (2019) mencatat bila ada 5 instrument yang sebagai parameter kinerja pegawai, mencakup kuantitas serta kualitas kerja, efektivitas, independensi serta ketepatan waktu.

### **Budaya Organisasi**

Judge & Robbins (2019) menjabarkan budaya organisasi ialah sebuah panutan bersama-sama yang diterima bagian perusahaan, yang membedakannya dari perusahaan lainnya. Budaya organisasi meliputi sistem nilai yang dikembangkan dan diadopsi oleh organisasi, beserta filosofi dasar serta pola kebiasaan dari para pendirinya, yang kemudian sebagai panduan dalam cara bersikap serta berfikir dalam meraih targetnya. Judge & Robbins (2019:171), terdapat karakteristik utama yang mencerminkan budaya organisasi, antara lain: inovasi dan pengambilan risiko, orientasi pada hasil, norma, aturan, dan lain-lain.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Rismawati dan rekan-rekannya (2021), motivasi dapat

dipahami sebagai suatu kekuatan yang dimiliki oleh individu, yang mampu memunculkan tingkat kegigihan serta semangat dalam menjalani kegiatan, baik yang berasal dari luar (ekstrinsik) atau dalam (intrinsik). Sementara itu, Soepriyadi dan kawan-kawan (2022:209) menyebutkan bahwa indikator motivasi kerja mencakup beberapa aspek, antara lain: terdapatnya dukungan guna meraih target, antusias menjalani pekerjaan, kreatif serta inisiatif juga bertanggung jawab.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Kristiano dan Benarto (2020), komitmen muncul ketika seorang pendidik memiliki pemahaman yang mendalam tentang organisasi serta berkeinginan guna terus berkontribusi dalam organisasi itu. Seseorang dikategorikan memiliki tingkat komitmen yang tinggi pada organisasi, yang bisa diketahui melalui sejumlah ciri, seperti penerimaan serta keyakinan yang mendalam pada suatu nilai serta target, serta dorongan tangguh guna berkontribusi. Sementara itu, dari asumsi Bonny et al dan Newstrom (2021), indikator-indikator dari komitmen organisasi mencakup: komitmen kontinuitas, normatif serta afektif.

### **Hipotesis Penelitian**

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

Budaya organisasi didampaki individu-individu yang ada di dalamnya, prinsip-prinsip etika yang dijunjung tinggi, kebijakan SDM yang diterapkan, serta struktur organisasi yang ada. Sebuah budaya yang baik dapat dikenali melalui nilai-nilai bersama yang dimengerti bagian organisasi, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rafly (2024), Rahayu (2024), Permadi, dkk. (2024) dan Mooduto et al. (2022) juga mendukung hal ini dengan menampilkan terdapatnya dampak positif antar budaya organisasi dan kinerja pegawai. Sehingga di usulkan hipotesis berupa:

H1 : Budaya organisasi memberikan dampak positif kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam sebuah organisasi, motivasi diberikan untuk mempertahankan karyawan dan mendorong peningkatan kinerja yang lebih baik. Dukungan ini bisa bersifat materiil maupun moril. Pegawai yang termotivasi tinggi akan berdedikasi yang tinggi dalam bekerja. Di sisi lain, jika motivasi rendah, maka kinerja pun akan menurun akibat kurangnya motivasi dan semangat kerja. Selaras dari pengkajian yang dilaksanakan Susanto (2019), Marlius dan Pebrina (2022), serta Kurniawan (2021) yang menyimpulkan bila ada dampak positif antar motivasi dengan kinerja. Sehingga di usulkan hipotesis berupa:

H2 : Motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Komitmen organisasi, jika dilaksanakan dengan baik, dapat berkontribusi pada peningkatan disiplin serta kinerja, juga mendorong pekerja untuk selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka laksanakan. Penelitian oleh Burhannudin, dkk. (2019), Nasir (2021), dan Bagis, dkk. (2019) juga mendukung temuan ini, menampilkan terdapatnya dampak signifikan antar komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sehingga di usulkan hipotesis berupa:

H3 : Komitmen Organisasi memberikan dampak positif kepada kinerja pegawai.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Pengkajian ini dilaksanakan di Kantor Desa Penatih, yang terletak di Jalan Padma No. 171, Kecamatan Penatih, Denpasar Timur, Bali. Fokus pengkajian ini mengarah pada tiap variabel yang sudah ditetapkan. Total pegawai yang dijadikan objek sejumlah 35 orang. Semua populasi karyawan yang berjumlah 35 orang tersebut diambil sebagai sampel pengkajian. Guna menghimpun datanya melalui metode kuesioner, observasi, dokumentasi, serta wawancara. Selanjutnya, datanya akan diolah memakai media SPSS untuk mendapatkan hasil analisa regresi linier berganda, korelasi, uji t serta koefisien determinasi.

### **HASIL PENELITIAN**

#### **1. Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1	0,942	Valid
	Y1.2	0,953	Valid
	Y1.3	0,933	Valid
	Y1.4	0,965	Valid
	Y1.5	0,919	Valid
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,969	Valid
	X1.2	0,956	Valid
	X1.3	0,975	Valid
	X1.4	0,965	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,905	Valid
	X2.2	0,969	Valid

	X2.3	0,957	Valid
	X2.4	0,921	Valid
Komitmen	X3.1	0,975	Valid
Organisasi (X3)	X3.2	0,950	Valid
	X3.3	0,974	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 2 menghasilkan koefisien korelasi diatas 0,30, dimaknai seluruh instrumentnya tersebut valid untuk mengukur tiap variabel.

## 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,968	Reliabel
Budaya Organisasi	0,975	Reliabel
Motivasi Kerja	0,954	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,962	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 memperlihatkan bila instrumen yang dipakai sudah reliabilitas yang bernilai diatas 0,60. Ini menandakan bila pengukuran ini bisa memberikan hasil yang konsisten walaupun di ulang pada subjek yang selaras.

## 3. Uji Normalitas

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66784282
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.057
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 4 menghasilkan Sig.(2-tailed) sejumlah 0,200 > 0,05. Diasumsikan nilai residual bernilai normal.

## 4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5**



**Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya organisasi	0,999	1,001
	Motivasi kerja	0,887	1,127
	Komitmen organisasi	0,888	1,126

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang disajikan melalui tabel 5, dapat dibuat simpulanya berupa:

- X1 bernilai toleransi sejumlah 0,999 diatas 0,10. Lalu VIF bernilai 1,001, dibawah 10,00. Diasumsikan terbebas multikolinearitas.
- X2 bernilai toleransi sejumlah 0,887, diatas 0,10. Lalu VIF bernilai 1,127, dibawah 10,00. Diasumsikan terbebas multikolinearitas.
- X3 bernilai toleransi sejumlah 0,888 diatas 0,10. Lalu VIF bernilai 1,126, dibawah 10,00. Diasumsikan terbebas multikolinearitas.

**5. Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 6**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,795	0,082
	Budaya organisasi	3,265	0,053
	Motivasi kerja	-1,524	0,138
	Komitmen organisasi	1,988	0,156

Sumber: Data diolah (2024)

Melalui Tabel 6, dibuat simpulan model terbebas heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan variabel Sig. yang punya nilai residual absolut untuk X1 sejumlah 0,053, X2 sejumlah 0,138, X3 sejumlah 0,156, seluruhnya diatas 0,05. Diasumsikan modelnya terbebas heteroskedastisitas.

**6. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7**  
**Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,793	3,020		0,594	0,557
	Budaya organisasi	0,498	0,179	0,347	2,778	0,009
	Motivasi kerja	0,366	0,116	0,419	3,161	0,003
	Komitmen organisasi	0,525	0,190	0,365	2,758	0,010

R	:	0,719
R square	:	0,517
Adj R Square	:	0,470
F-hitung	:	11,069
Sig-F	:	0,000

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data yang disajikan melalui Tabel 7 tersebut, maka dibuat persamaanya berupa.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,793 + 0,498X_1 + 0,366X_2 + 0,525X_3 + e$$

Kesamaan regresi ini bisa dijelaskan seperti :

- Koefisien regresi  $X_1$  sejumlah 0,498, dimaknai tiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar sebesar 0,498 satuan. Perubahan ini menampilkan terdapatnya dampak positif dari budaya organisasi pada kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar.
- Koefisien regresi  $X_2$  sejumlah 0,366, dimaknai tiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar sebesar 0,366 satuan. Perubahan ini menampilkan terdapatnya dampak positif dari motivasi kerja kepada kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar.
- Koefisien regresi  $X_3$  sejumlah 0,525, dimaknai tiap peningkatan 1 komitmen organisasi bisa meningkatkan kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar sebesar 0,525 satuan. Perubahan ini menampilkan komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar.

#### 7. Analisis Korelasi Berganda (R)

Dari Tabel 7, menghasilkan koefisien korelasi bernilai 0,719. Dengan kata lain, hasil uji koefisien berganda (R) untuk variabel bebas pada variabel terikat tergolong sangat kuat, sebab ada di interval 0,60-0,99. Sifatnya positif, dimaknai bila kinerja pegawai meningkat seiring dengan peningkatan simultan pada budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi.

#### 8. Analisis Determinasi ( $R^2$ )

Hasil analisis determinasi yang terlihat pada Tabel 7 menghasilkan R-square sejumlah 0,517, yang jika dikalikan 100 persen menjadi 51,7 persen. Dibuat simpulan variabel bebasnya sanggup menjabarkan variabel terikat sejumlah 51,7 %. Sementara itu, sisa 48,3 % dijabarkan variabel diluar pengkajian.

## 9. Uji t

Adapun data yang disajikan melalui Tabel 7 diamati hasil uji hipotesisnya seperti:

- 1) Dampak budaya organisasi pada kinerja pegawai  
Tabel 5.15 menghasilkan koefisien regresi  $X_1$  sejumlah 0,498 (positif) bernilai sig. 0,009. diasumsikan  $H_0$  ditolak bila sig dibawah 0,05, dibuat simpulanya bila Budaya organisasi berdampak signifikan positif pada kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar.
- 2) Dampak motivasi kerja pada kinerja karyawan  
Menurut Tabel 5.15, koefisien regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,366 (positif) dengan nilai sig. 0,003. Ini sesuai pada jenis pengujian, yaitu  $H_0$  di tolak ketika sig < 0,05, sehingga nilai sig. 0,034 dapat diketahui.
- 3) Dampak komitmen organisasi pada kinerja pegawai  
Menurut Tabel 7, koefisien regresi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,525 (positif) dengan nilai sig. 0,010, serasi pada jenis pengujian yaitu  $H_0$  di tolak ketika sig < 0,05 maka dapat diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar. Sehingga, dapat di artikan bawasanya komitmen organisasi berdampak.

## Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Dampak budaya organisasi kepada kinerja di Kantor Desa Penatih Denpasar. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif juga signifikan kepada kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafly (2024), Rahayu (2024), Permaadi dkk. (2024) serta Mooduto dkk. (2022) yang menampilkan kalau budaya organisasi berperan positif serta signifikan terhadap kinerja pegawainya.
- 2) Dampak motivasi kerja pada kinerja di Kantor Desa Penatih Denpasar. Temuan penelitian menampilkan kalau motivasi kerja memiliki dampak positif juga signifikan kepada kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Susanto (2019), Marlius dan Pebrina (2022), serta Kurniawan (2021) yang menjelaskan kalau motivasi kerja berkontribusi positif serta signifikan kepada kinerja pegawai.
- 3) Dampak komitmen organisasi pada kinerja di Kantor Desa Penatih Denpasar. Hasil penelitiannya menunjukkan kalau komitmen organisasi memiliki dampak yang positif signifikan kepada kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar. penemuan itu serasi pada studi yang di lakukan oleh

Burhannudin dan rekan-rekan (2019), Nasir (2021), serta Bagis dan kolega (2019) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif juga signifikan dengan kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan analisis data serta bahasan yang sudah dilakukan, bisa disimpulkan hal-hal berikut dari penelitian di Kantor Desa Penatih Denpasar:

1. Terjadi dampak positif yang signifikan diantara budaya organisasi kepada kinerja staf di Kantor Desa Penatih Denpasar. Ini berarti kalau budaya organisasi semakin baik yang diterapkan, sehingga kinerja staf akan semakin meningkat, demikian semakin buruk budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja staff/pegawai akan menurun.
2. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif juga signifikan kepada kinerja pegawai di Kantor Desa Penatih Denpasar. Maknanya, semakin baik motivasi kerja yang dimiliki staff/pegawai, sehingga kinerja mereka akan lebih membaik, demikian semakin kecil motivasi kerja yang dimiliki pegawai, sehingga kinerja mereka akan memburuk.
3. Komitmen organisasi berkontribusi dengan cara positif serta signifikan kepada kinerja staff di Kantor Desa Penatih Denpasar. Masalah itu menampilkan kalau semakin tinggi tingkat komitmen organisasi, maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat semakin rendah tingkat komitmen organisasi, menyebabkan kinerja pegawai semakin buruk.

### **Limitasi**

Berdasarkan hasil penelitian, ada sebagian keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Cakupan penelitian ini tidak terlalu luas, sehingga hasil yang diperoleh tidak dapat langsung digeneralisasikan ke populasi atau perusahaan lain yang memiliki karakteristik serupa secara umum.
2. Penelitian ini dilaksanakan dalam periode waktu tertentu (*cross-sectional*), sementara kondisi lingkungan dapat berubah secara dinamis, sehingga disarankan agar dilakukannya penelitian ulang di waktu dan kesempatan lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adhan, M., et al. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.

Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh disiplin kerja,

komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus institusi pendidikan. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 13(2).

- Bintoro, D. (2019). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Dewi, N. M. Y., Saraswati, N. P. A. S., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Institut Seni Indonesia (ISI) Denpasar. *EMAS*, 4(12), 2945–2967.
- Dewi, N. W. V. P., Widayani, A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada CV. Bhuwana Permai. *Values*, 3(2), 309–318.
- Kristiano, K., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap komitmen organisasi guru. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68–75.
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Batam. *Combines-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 457–467.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.
- Melya, I. G. A. P. A., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan job insecurity terhadap turnover intention karyawan pada PT Monitor Sari Teknik Denpasar. *EMAS*, 4(10), 2397–2415.
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3214–3221.
- Nasir, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. *Celebes Equilibrium*



*Journal*, 1(2), 1–11.

- Noviaty, G. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kampung Inggris Mr Einstein, 73–81.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355–367.
- Pramesti, N. K. A., Widyawati, S. R., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Cahya Private Mengemudi Denpasar. *EMAS*, 4(7), 1771–1780.
- Putra, I. P. G. K., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan motivasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Unirama Kapal. *EMAS*, 3(4), 85–97.
- Rahayu, F. T. (2024). *Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Sky Line Jaya Surabaya)* (Doctoral dissertation, Wijaya Kusuma Surabaya University).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (13th ed.). Pearson International Edition.
- Soepriyadi, I., et al. (2022). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.