

MODEL KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN KERJA ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN TANAH DATAR

Rachel Leo Rahma

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : rachelleorahma@gmail.com
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus 16, 2024
Revisi Agustus 16 2024
Diterima september 30, 2024

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Budaya Organisasi
Komitmen Kerja
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Model Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Analisis Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar. \ Metode Analisis Data berupa jenis Data Kuesioner dengan Sampel 30 responden. Metode Analisis Data Yang Digunakan Adalah Analisis jenis Data Kuesioner. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) Diperoleh : Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar, Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar, Tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar, Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar, Komitmen Kerjadapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Komitmen Kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai. Akhirnya Penulis menyarankan kepada Perusahaan perlunya bagi Manajemen perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan Kinerja Pegawai melalui variabel variabel yang telah diteliti.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Rachel Leo Rahma
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
25145 Padang, Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan Tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Andreani, 2020) Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang besar dan sangat penting bagi manajemen karena hal tersebut merupakan penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan di mana tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang perusahaan di mana tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang karyawan, sebuah organisasi harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sarana yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan (Armianti, 2020).

Dinas pariwisata kabupaten Tanah Datar merupakan suatu lembaga organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pariwisata yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada kabupaten tanah datar melalui sekretaris daerah. Visi dinas pariwisata kabupaten Tanah Datar yaitu menjadikan kabupaten tanah datar sebagai daerah tujuan wisata. Dinas pariwisata kabupaten tanah datar mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pariwisata.

Menurut (Armianti, 2020) Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memberika hasil kinerja yang kurang baik. Pada saat ini lingkungan harus dapat di desain atau di manajemekan sesuai dengan budaya yang ada diperusahaan untuk membentuk hubungan kerja yang nyaman bagi pekerja dengan lingkungannya guna dalam meningkatkan hasil kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai bekerja (Angriani, 2023).

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik seperti tidak adanya driskiminasi antar karyawan,jika budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut meningkat maka akan membuat kinerja karyawan menjadi semakin membaik, begitupun sebaliknya,budaya organisasi yang buruk akan menurunkan kinerja pada karyawan.

Ketika komitmen telah terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan dari organisasi akan tercapai.. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapatdihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Sehingga dengan ini, karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidakkonsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Model Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Analisis Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar.

TINJAUAN LITERATUR

Definisi kinerja selalu dihungkan dengan masalah produksi dan hasil kerja yang berorientasi pada hasil yang didapat, ada yang sering dilupakan jika menyangkut kinerja yaitu tidak mencatat hasil kerja SDM, mencatat hasil kerja secara berkelanjutan sangat penting dilakukan, sehingga dapat diperoleh seberapa baik hasil kerja SDM yang telah dilakukan dan bagaimana perbaikan yang harus dilakukan oleh lembaga agar menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

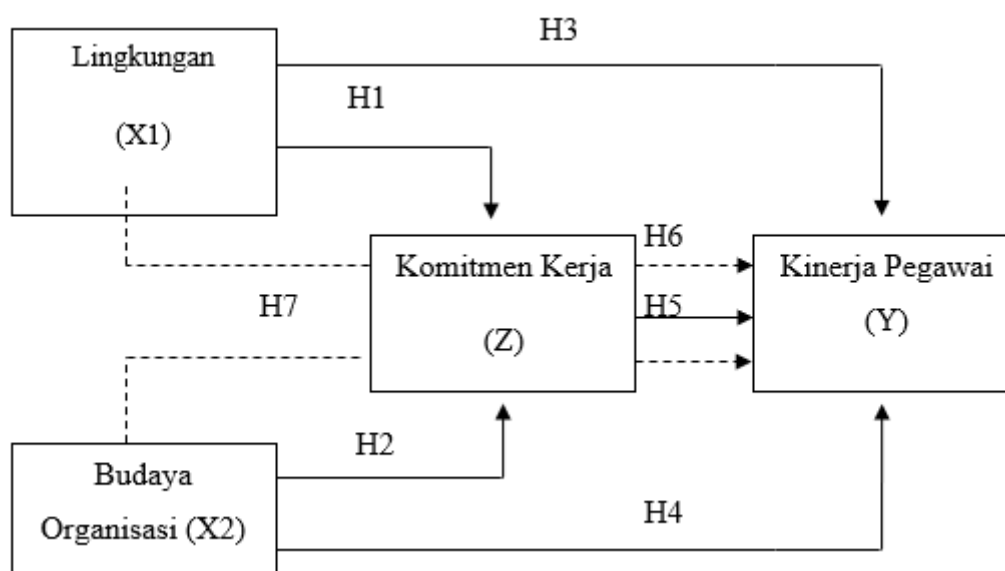
Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para karyawan yang memiliki berbagai karakter melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat berdampak positif dan negatif bagi karyawan dalam mencapai tingkat keberhasilan tiap pegawai .Lingkungan kerja dalam suatu

perusahaan tidak terlepas dari sesuatu yang dinamakan manajemen, dimana dalam mengelola lingkungan kerja agar menjadi nyaman bagi para setiap pegawai. Namun demikian lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut (Alfida, 2022).

Pengertian Budaya Organisasi Dalam kehidupan Secara etimologis, budaya berasal dari bahasa sanksekerta “bu16hayah”, sebagai bentuk jamak dari kata dasar “budhi” yang berarti akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai – nilai dan sikap mental. Sebagaimana yang diketahui bahwa budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah perangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai – nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota – anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi, eksternal dan integrasi internal.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (turnover) karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut , maka penulis dapat membuat gambaran kerangka fikir sebagai berikut :



METODE

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar yang berada di Jl. Omplek Benteng Vander Capellen, Baringin, Kec. Lima Kaum, Kabupaten Tanah Datar. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif menurut Sugiyono dalam penelitian (Aulia & Yulianti, 2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Jadi populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada proyek atau subjek itu. Pada penelitian ini yang menjadi populasi nya adalah seluruh Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar sebanyak 48 orang. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dalam penelitian ini populasi yang terdapat di Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar yaitu berjumlah 48 orang. Karena jumlah Pegawai 48 orang kurang dari 100 maka seluruh populasi di jadikan sebagai responden penelitian yaitu berjumlah 48 responden

Teknik Pengumpulan Data Menggunakan Teknik bservasi yaitu observasi yang didalamnya peneliti peneliti langsung turun kelapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas individu-individu di lokasi penelitian adapun wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang digali dari sumber data langsung melalui percakapan atau tanya jawab. Sedangkan studi dokumentasi adalah pengumpulan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian dan menggunakan kuisioner yaitu digunakan untuk pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Menurut (Purwanto, 2019) Definisi operasional variabel adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti. Definisi operasional (DO) variabel disusun dalam bentuk matrik, yang berisi : nama variabel, deskripsi variabel (DO), alat ukur, hasil ukur dan skala ukur yang digunakan (nominal, ordinal, interval dan rasio). Definisi operasional dibuat untuk memudahkan dan menjaga konsistensi pengumpulan data, menghindarkan perbedaan interpretasi serta membatasi ruang lingkup variabel. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independent (X1) : adalah Lingkungan
- b. Variabel Independent (X2) : adalah Budaya Organisasi
- c. Variabel Independent (Z) : adalah Komitmen Kerja
- d. Variabel Dependent (Y) : adalah Kinerja Pegawai

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Outer Loading

Dari tabel 4.1 terlihat semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja masih memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate masih ada dibawah 0.60. dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item yang sudah masih ada memiliki validitas yang baik atau terukur dan masih ada yang belum dapat memiliki validitas yang baik

No	CV	Perbandingan	Keterangan
x1.5	0,705	0,6	Valid
x1.6	0.683	0,6	Valid
x1.7	0,787	0,6	Valid
x1.8	0,714	0,6	Valid
x1.9	0,779	0,6	Valid
x1.10	0,712	0,6	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 4.10 terlihat semua item pernyataan variabel Lingkungan Kerja masih memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate > 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item ada yang sudah memiliki validitas yang baik atau terukur:

No	CV	Perbandingan	Keterangan
x2.1	0,765	0,6	Valid
x2.2	0,717	0,6	Valid
x2.3	0,807	0,6	Valid
x2.4	0,759	0,6	Valid
x2.5	0,797	0,6	Valid
x2.6	0,767	0,6	Valid
x2.7	0,789	0,6	Valid
x2.8	0,657	0,6	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 4.10 terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai masih memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate > 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item ada yang sudah memiliki validitas yang baik atau terukur.

No	CV	Perbandingan	Keterangan
Y1	0,701	0,6	Valid
Y2	0,737	0,6	Valid
Y3	0,724	0,6	Valid
Y4	0,745	0,6	Valid
Y5	0,628	0,6	Valid
Y6	0,604	0,6	Valid
Y7	0,835	0,6	Valid
Y8	0,784	0,6	Valid
Y9	0,749	0,6	Valid
Y10	0,658	0,6	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 4.10 terlihat semua item pernyataan variabel Kinerja Karyawan masih memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate > 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item ada yang sudah memiliki validitas yang baik atau terukur.

No	CV	Perbandingan	Keterangan
Z1	0,681	0,6	Valid
Z3	0,690	0,6	Valid
Z4	0,719	0,6	Valid
Z5	0,807	0,6	Valid
Z6	0,879	0,6	Valid
Z7	0,689	0,6	Valid
Z10	0,705	0,6	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 4.10 terlihat semua item pernyataan variabel Motivasi Kerja masih memiliki nilai convergent validity atau nilai original sample estimate > 0.60 dengan demikian dapat disimpulkan seluruh item ada yang sudah memiliki validitas yang baik atau terukur

2. Uji AVE

Selain mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat diketahui melalui metode lainnya yaitu dengan melihat nilai average variant extracted (AVE) untuk masing-masing indikator. Nilai AVE yang baik disyaratkan memiliki nilai lebih besar dari 0,50. Adapun hasil dari average variant extracted (AVE) dapat dilihat pada gambar berikut :

Hasil Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Lingkungan Kerja	0.534
2	Budaya Organisasi	0.576
3	Kinerja Pegawai	0.518
4	Komitmen Kerja	0.550

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

3. Uji Composite Reliabel

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau tructural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach alpha dan composite Reliability. Cronbach alpha, rho_A dan Composite Reliability mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan Cronbach alpha, rho_A dan Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. Rule of thumb nilai alpha atau Cronbach alpha, rho_A dan Composite Reliability harus lebih besar dari 0,6 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka kontrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite Reliability dapat ditunjukkan pada gambar berikut:

Hasil Average Variant Extracted (AVE)

No	Variabel	Akar AVE
1	Lingkungan Kerja	0.832
2	Budaya Organisasi	0.899
3	Kinerja Pegawai	0.900
4	Komitmen Kerja	0.867

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai composite Reliability di berada diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan.

4. Uji Cronbach Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach alpha. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memiliki nilai cronbach alpha > 0,7. Berikut ini adalah nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel:

Hasil Average Variant Extracted (AVE)

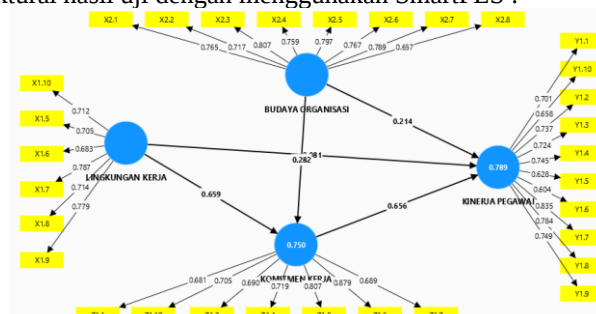
No	Variabel	CA	Perbandingan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.826	0.07	Realibel
2	Budaya Organisasi	0.894	0.07	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0.895	0.07	Realibel
4	Komitmen Kerja	0.862	0.07	Realibel

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minimum yang telah disyaratkan. Kemudian jika dilihat dari nilai composite Reliability hampir mendekati satu (1) yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan reliabel dengan tingkat koefisien reliabilitas berkisar antara 0,8 sampai dengan 1,0 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi

5. Uji Inner Model

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :



Berdasarkan Gambar 4.3, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Komitmen Kerja} = 0.659 X_1 + 0.282 X_2 + e_1$$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0.081 X_1 + 0.214 X_2 + 0.656 Z + e_2$$

Tabel 4.5
Hasil Pengujian R²

<u>Variabel</u>	<u>R Square</u>
<u>Komitmen Kerja</u>	0.750
<u>Kinerja Pegawai</u>	0.789

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,75 atau 75 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen (Z) sebesar 0.75 atau 75 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,25 atau 25 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,789 atau 78,9 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variable dependen (Y) sebesar 0.789 atau 78,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,221 atau 22,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

	<u>Original Sample (O)</u>	<u>Sampel Mean (M)</u>	<u>T Statistics ((O/STDEV))</u>	<u>P Values</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Kerja (Z)</u>	0.659	0.660	6.083	0.000	<u>Diterima</u>
<u>Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)</u>	0.081	0.083	0.563	0.507	<u>Ditolak</u>
<u>Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)</u>	0.656	0.648	3.512	0.000	<u>Diterima</u>
<u>Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Kerja (Z)</u>	0.282	0.288	2.320	0.020	<u>Diterima</u>
<u>Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)</u>	0.214	0.230	1.633	0.102	<u>Ditolak</u>

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Kerja (Z)
Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.659 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 6.083 atau ($6.083 > t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,00 < 0,05$) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja
2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Kerja (Z)
Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.282 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 2.320 atau ($2.320 < t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ($0,020 > 0,05$) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Kerja
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.081 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 0.081 atau ($2.335 > t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0.507 > 0,05$) maka dapat diperoleh H₀ diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
4. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.214 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.633 atau ($1.633 > t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,102 > 0,05$) maka dapat diperoleh H₀ diterima H_a ditolak. Hasil penelitian menunjukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai
5. Pengaruh Komitmen Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.656 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 3.512 atau ($3.512 < t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0,000 < 0,05$) maka dapat diperoleh H₀ ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Indirect Effect					
	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1) -> Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.432	0.431	2.772	0.006	Memediasi
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.185	0.180	2.089	0.037	Memediasi

Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.432 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 2.216 atau ($2.216 > t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0.422 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja dapat memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

7. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.185 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 2.089 atau ($2.089 > t\text{-tabel } 1.67$) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ($0.037 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_a diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Pelangga dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar
2. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar
4. Tidak terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar .
5. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar
6. Komitmen Kerjadapat memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
7. Komitmen Kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar sebagai berikut :

1. Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat meningkatkan lingkungan kerja
2. Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat meningkatkan Budaya Organisasi
3. Dinas Pariwisata Kabupaten Tanah Datar diharapkan dapat meningkatkan Komitmen Kerja.

4. disarankan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diluar variabel penelitian ini seperti disiplin kerja, promosi jabatan, Budaya Organisasi dan lai sebagainya
5. disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian init.

REFERENSI

- Abdullah, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 5manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Majalengka, 45418, Indonesia.
- Abdullah, K. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Ahmad, A. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia.
- Ahsanullah, M. N. (2020). Impact Of Organizational Culture On Employees : An Overview. International Journal Of Management (Ijm), 11(8), 1294–1299.
- Alfida, R. &. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia Vol.11 No.1 Tahun 2022.
- Ali, I. Y. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Employee Performance. Almanas : Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 6(1), 124–135.
- Al-Omari, K. (2019). The Influence Of Work Environment On Job Performance: A Case Study Of Engineering Company In Jordan. Department Of Architecture, University Of Jordan, Amman, Jordan.
- Andreani, Y. C. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di Ud. Anugrah Mulya Rejeki. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Angriani. (2023). Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Leadership Style , Work Discipline , And Work Environment On Employee Performance. 10, 29–44. .
- Annisa, P. D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting 6(1): 21-32.
- anton. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Pada Pt Sejati Karya Perkasa Medan). Dosen Prodi Perdagangan Internasional Institut Bisnis Informasi Teknologi Dan Bisnis.
- Armiaati. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indo Java Land. Jurnal El-Arbah Vol.4 No.1 Tahun 2020.
- Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook Of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management, 7th Edition. Kogan Page, London.
- Chandra Et Al, E. (2021). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Efendi, R. L. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. Jurnal Ecobisma Vol.7 No.2 Tahun 2020.
- Fajri, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.
- Gosmawi, I. &. (2019). Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem. . Ournal Of Strategy And Management, (12)3, 330-346. Doi:10.1108/Jsma-01-2019-0012 .
- Griffin, R. W. (2021). Management, 13th Ed., Cengage Learning,. United States Of America.