

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Goal Setting Theory

Edwin Locke pertama kali mengemukakan teori penetapan tujuan pada tahun 1968, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara performa kerja dan tujuan yang ditetapkan. Salah satu jenis teori motivasi adalah teori penetapan tujuan. Ide dasar dari teori ini adalah bahwa perilaku seseorang di tempat kerja akan berubah jika ia menyadari tujuan, atau apa yang diharapkan perusahaan darinya. Teori ini berlandaskan pada pemahaman bahwa individu yang mengetahui tujuan dan harapan organisasi terhadap dirinya akan menunjukkan perilaku kerja yang selaras dengan tujuan tersebut. Teori ini, memiliki karakteristik dari perilaku yang berorientasi pada tujuan adalah kecenderungannya untuk terus berlanjut hingga mencapai penyelesaian. Ketika seseorang memulai sesuatu kegiatan (seperti tantangan kerja atau proyek kerja), ia cenderung terus mendorong dirinya hingga tujuan tersebut tercapai.

Menurut teori ini, ide dan niat seseorang juga mempengaruhi tindakan mereka. Salah satu cara untuk memikirkan tujuan adalah sebagai tingkat kerja atau sasaran yang ingin dicapai. Menurut teori penetapan tujuan, seseorang berdedikasi pada suatu tujuan. Ketika seseorang memiliki komitmen terhadap tujuannya, hal tersebut akan memengaruhi perilakunya dan berdampak pada hasil kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur

hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam teori Goal Setting, penetapan tujuan yang jelas dapat meningkatkan tujuan, pencapaian kinerja individu sangat bergantung pada pemahaman mereka terhadap sasaran yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih memahami peran dan kewajiban mereka, memiliki keterampilan teknis dan administratif yang lebih baik, serta mampu merancang strategi untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Selain pendidikan, budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi juga memainkan peran krusial dalam memotivasi pegawai. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan antusiasme pegawai untuk mencapai target organisasi yang telah ditentukan.

Goal Setting Theory menyatakan bahwa individu yang mempunyai tujuan kerja yang jelas akan terdorong untuk bekerja lebih giat hingga tujuan tersebut tercapai. Oleh karena itu, Implementasi budaya kerja yang menginternalisasi nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan orientasi pada pelayanan prima kepada masyarakat memiliki peranan yang signifikan dalam mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Nilai-nilai tersebut tidak hanya membentuk sikap kerja yang profesional, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya kinerja optimal dalam pelayanan publik. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung dapat mewujudkan suasana yang lebih kondusif, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Komitmen pegawai terhadap pencapaian kinerja menjadi faktor lain yang sangat berpengaruh. Pegawai

yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih fokus dalam mencapai target yang telah ditetapkan. *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa individu yang berkomitmen terhadap tujuan akan lebih terdorong untuk bertindak dan mencapai hasil yang optimal. Sebagai langkah strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi harus memastikan bahwa setiap individu memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan kerja mereka serta diberikan dukungan yang memadai dalam bentuk pelatihan, penghargaan, dan suasana kerja yang kondusif.

Dengan memperhatikan pendidikan, budaya kerja, dan komitmen pegawai, Dispendukcapil Kabupaten Lumajang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memberikan dasar keilmuan dan keterampilan yang dibutuhkan, budaya kerja menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan, sedangkan komitmen pegawai menjadi penggerak utama dalam mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, pihak Dispendukcapil perlu terus mengembangkan strategi peningkatan kapasitas pegawai, memperkuat budaya kerja yang kondusif, serta meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai sebagai upaya mencapai target organisasi dengan efektif dan penggunaan sumber daya yang efisien.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Adiningsih (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan,

fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Irawan (2022), Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan melalui keterlibatan individu, dengan memanfaatkan secara efektif kombinasi sumber daya yang kreatif dan dinamis. Keberhasilan manajemen dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan serta keahlian individu, baik dalam konteks internal organisasi maupun dalam interaksi dengan lingkungan eksternal.

Dari berbagai pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tak hanya itu, manajemen juga dapat dipahami sebagai seni untuk mencapai hasil maksimal dengan usaha minimal, sehingga menciptakan kesejahteraan bagi pimpinan, pekerja, dan masyarakat. Secara keseluruhan, manajemen melibatkan pengumpulan dan penggunaan sumber daya secara terarah untuk menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi.

b. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2017), “Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan karier, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial hingga tahap pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mendukung pencapaian visi perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan”.

Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan strategi organisasi sebagai perencana, penyusun strategi, dan penggerak untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis yang dilakukan untuk mengelola individu dalam suatu organisasi melalui penerapan berbagai pendekatan dan teknik yang relevan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mengembangkan potensi, keterampilan, dan kompetensi para pekerja agar mampu berkontribusi secara optimal dalam mewujudkan visi organisasi. Pencapaian visi tersebut diarahkan melalui pelaksanaan misi dan program kerja yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh pimpinan organisasi sebagai panduan strategis dalam operasionalnya (Afriliyanto 2020).

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah Proses pengelolaan sumber daya manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, manajemen karir, keselamatan, kesehatan, serta menjaga hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja. Tujuannya untuk mencapai sasaran perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan. Msdm melibatkan kemampuan mental dan fisik individu, yang dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, dengan prestasi kerja dipicu oleh keinginan untuk mencapai kepuasan.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kasmir (2017) menyatakan jika Fungsi dari Msdm mencakup pengaturan dan pengelolaan berbagai aktivitas dalam organisasi. Secara sederhana, fungsi ini dapat diartikan sebagai upaya mengarahkan jalannya perusahaan untuk mencapai tujuan

melalui keterlibatan dan kontribusi orang lain. Objek yang diatur meliputi berbagai aset yang dimiliki perusahaan, baik yang berwujud manusia, mesin, peralatan, proses kerja, hingga prosedur operasional. Seluruh aset tersebut harus dikelola secara efektif, berkesinambungan, dan terencana dengan baik agar mampu menghasilkan capaian yang maksimal dan selaras dengan tujuan yang telah direncanakan oleh organisasi.

Berikut beberapa fungsi Msdm (Kasmir 2017).

1) Fungsi Manajerial

a) Perkiraan (*forecasting*)

Kegiatan yang bertujuan untuk memprediksi suatu kondisi yang perlu dipertimbangkan sebelum proses perencanaan dimulai. Perkiraan mengenai kondisi yang akan muncul di masa depan didasarkan pada berbagai pertimbangan. Proses perkiraan diperlukan sebelum menyusun suatu rencana, sehingga rencana tersebut dapat dirancang asumsi yang relevan.

b) Perencanaan (*Planing*)

Perencanaan adalah langkah lanjutan setelah mampu memprediksi apa yang akan terjadi pada periode mendatang. Proses perencanaan melibatkan penyusunan kegiatan dalam periode tertentu, termasuk penetapan target yang ingin dicapai. Dalam penyusunan rencana, sering kali juga disertakan asumsi tertentu yang didasarkan pada kondisi yang relevan.

c) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan disusun dan menghasilkan berbagai rencana, langkah berikutnya adalah membentuk organisasi yang akan menghasilkan struktur organisasi. Dalam struktur organisasi tersebut, telah ditetapkan tugas (job) masing-masing atau jabatan yang diperlukan.

d) Pelaksanaan (*Actuating*)

Penyediaan seluruh fasilitas fisik dan nonfisik, seperti gedung, mesin, peralatan, serta infrastruktur pendukung lainnya, dilakukan guna menunjang pelaksanaan rencana yang telah ditetapkan.

Melaksanakan rencana yang telah disusun dengan melakukan:

- *Staffing*

Merupakan suatu tahapan dalam menugaskan individu pada posisi atau pekerjaan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya, berdasarkan kualifikasi yang telah disesuaikan.

- *Directing*

Directing adalah tugas untuk memandu para pekerja yang telah ditugaskan untuk menyelesaikan tugas. Tugas atau apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, di mana melakukannya, berapa

lama waktu yang dibutuhkan, dan hasil atau tujuan yang harus dicapai, semuanya disediakan dalam kegiatan ini.

e) Pengendalian (*Controlling*)

Controlling yaitu kegiatan untuk mengawasi kegiatan yang sudah direncanakan supaya berjalan pada jalur yang telah disusun. Tujuan dari hal ini adalah agar pekerjaan dapat berjalan sesuai rencana tanpa terjadi kesalahan atau penyimpangan.

2) Fungsi operasional

a) Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia. kegiatan ini melibatkan perancangan uraian tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawan, serta penetapan wewenang dan tanggung jawab untuk masing-masing jabatan. Dengan demikian, setiap karyawan diharuskan mempunyai uraian tugas yang jelas terkait dengan pekerjaannya.

b) Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resources Planning*)

Perencanaan tenaga kerja dilakukan dalam jangka panjang. Artinya, kebutuhan jangka panjang perlu dilakukan dan diikuti dengan perencanaan kebutuhan jangka pendek

c) Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Tahapan ini dilakukan setelah merumuskan perencanaan tenaga kerja, agar diperoleh gambaran mengenai jumlah serta kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Proses rekrutmen bertujuan untuk menarik individu yang kompeten dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

d) Seleksi (*Selection*)

Tahapan awal dalam proses seleksi dapat dimulai dari evaluasi surat lamaran, dengan cara meninjau kelengkapan dan isi dokumen yang disampaikan. Seleksi ini bertujuan untuk menemukan kandidat yang sesuai dengan persyaratan yang sudah ditentukan.

e) Pelatihan (*Training*)

Pelatihan bagi karyawan baru dirancang untuk memperkenalkan lingkungan kerja, sehingga mereka dapat beradaptasi secara lebih efektif dan cepat., sekaligus memperluas serta mengembangkan keterampilan yang sebelumnya belum dikuasainya. Khusus bagi karyawan lama perlu dilakukan pengembangan diri karyawan, baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan. Tujuan dari pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, maupun memperluas kompetensi di bidang lain, sehingga individu memiliki keterampilan yang lebih beragam. Pengembangan ini juga bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

f) Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Setiap karyawan perlu menjalani evaluasi terhadap kinerjanya secara individual. Penilaian ini dapat dilakukan berdasarkan hasil kerja maupun perilaku kerja. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah kinerja yang dicapai telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

g) *Kompensasi (Compensation)*

Pemberian kompensasi kepada setiap karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya.

h) *Jenjang Karir (Career Parth)*

Menentukan jenjang karier karyawan. Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dilakukan secara transparan dan jelas.

i) *Keselamatan dan Kesehatan (Safety and Health)*

Keselamatan berkaitan erat dengan perlindungan karyawan selama menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Karyawan wajib menjadikan keselamatan sebagai prioritas diri mereka dan perlindungan properti perusahaan saat menjalankan tugas mereka. Demikian kesehatan kerja, berhubungan dengan kondisi si pekerja dan kondisi di lingkungan kerja. Keduanya haruslah memenuhi persyaratan keselamatan dan kesehatan yang telah ditetapkan.

j) *Hubungan Industrial (Industial Relation)*

Menciptakan keseimbangan antara Kewenangan dan kewajiban tiap pihak terkait. Dengan demikian, tujuan lainnya adalah untuk mencegah perusahaan bersikap otoriter pada karyawan serta mendorong karyawan agar mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

k) *Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)*

Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena berbagai alasan, baik yang bersifat alamiah maupun kebijakan organisasi. Beberapa di antaranya meliputi masa pensiun, mundur atas kehendak pribadi, serta pemberhentian karena pelanggaran. Setiap kondisi ini mencerminkan dinamika hubungan kerja dalam suatu lingkungan organisasi.

2.1.3. Pendidikan

a. Definisi pendidikan

Nurfadillah (2021), pendidikan merupakan suatu aktivitas yang saling terkait dan mencakup berbagai elemen yang memiliki hubungan erat satu sama lain. Pendidikan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan secara sadar dan terencana oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu serta mengembangkan kepribadian yang baik dan mengembangkan keterampilan atau bakat yang dimiliki setiap manusia untuk mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup.

Mandang (2017), pendidikan atau proses belajar merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan sebagai upaya untuk menguasai pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaannya. Melalui proses ini, terjadi perubahan perilaku kerja yang bersifat relatif permanen, sehingga mampu meningkatkan kemampuan individu ketika menjalankan fungsi dan peran yang ditetapkan secara lebih efektif. Sedangkan (Annisa 2018), menyatakan pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang terencana dan berkesinambungan, yang bertujuan untuk mengembangkan potensi individu, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, maupun pemahaman terhadap lingkungan. Pendidikan juga berperan dalam membentuk personalitas yang baik serta meningkatkan kompetensi individu dalam dunia kerja, sehingga dapat membawa perubahan positif yang bersifat permanen dalam kehidupan dan karier seseorang.

b. Pengertian tingkat pendidikan

Astuti (2018), Tingkat pendidikan merupakan proses yang dijalani individu untuk meningkatkan kompetensi, membentuk sikap, serta mengembangkan perilaku, baik sebagai bekal di masa depan melalui lembaga formal maupun secara nonformal.

(Ginting 2015), Tingkat pendidikan adalah suatu usaha dalam memperluas wawasan individu, termasuk penguasaan konsep-konsep teoritis yang digunakan dalam mengambil keputusan terkait upaya pencapaian suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu proses yang bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, sikap, dan perilaku individu, baik melalui organisasi formal maupun nonformal. Di samping itu, tingkat pendidikan juga berkontribusi dalam meningkatkan pengetahuan umum serta penguasaan teori yang dapat mendukung individu dalam pengambilan keputusan dan pencapaian tujuan hidup.

c. Tujuan dari Pendidikan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tujuan pendidikan nasional Indonesia lebih tertata dan komprehensif. Tujuan tersebut, Tujuan tersebut, yaitu Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, membentuk karakter, serta membangun peradaban bangsa yang bermartabat sebagai bagian dari upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan ini diarahkan pada pengembangan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berpengetahuan, terampil, mandiri, serta mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

d. Indikator tingkat pendidikan

Ihsanuddin (2022), indikator tingkat pendidikan berikut ini:

- 1) Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan merupakan tingkatan dalam proses belajar yang disusun berdasarkan fase perkembangan peserta didik, sasaran yang ingin diraih, serta potensi yang ingin ditumbuhkan.
- 2) Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan dilakukan dengan menganalisis latar belakang pendidikan calon pegawai sebelum direkrut, agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi yang selaras dengan kualifikasi akademis yang dimiliki.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Indikator tingkat pendidikan menurut (Ginting 2015) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi :

- 1) Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
- 2) Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Ihsanuddin 2022) sebagai indikator yang mengukur tingkat pendidikan pegawai dispendukcapil kabupaten lumajang.

e. Fungsi pendidikan

Ihsanuddin (2022), menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:

- 1) Memindahkan nilai-nilai budaya.
- 2) Nilai-nilai pengajaran.
- 3) Peningkatan mobilitas sosial.
- 4) Fungsi sertifikasi.
- 5) Job training.
- 6) Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

2.1.4. Budaya Kerja

a. Devinisi budaya kerja

Hardono (2020), Budaya kerja merupakan pola kerja harian yang berkualitas dan berlandaskan pada nilai-nilai bermakna, sehingga mampu menjadi dorongan dan sumber inspirasi untuk terus meningkatkan kinerja secara optimal demi kepuasan masyarakat yang dilayani. Organisasi yang telah berlangsung dalam jangka waktu yang panjang dan ingin mempertahankan eksistensinya akan berupaya mengembangkan budaya khas yang menjadi identitas organisasi tersebut, guna menghadapi dinamika persaingan dan perubahan di masa depan.

Meilinda Tisani (2022), “mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan cara kerja yang berlandaskan nilai-nilai bermakna, yang dapat menjadi motivasi dan inspirasi bagi individu dalam bekerja lebih baik. Budaya kerja juga berperan dalam membentuk identitas organisasi serta membantu menghadapi persaingan. Selain itu, budaya kerja bersifat mengikat pegawai melalui aturan formal dalam organisasi, sehingga mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Fungsi budaya kerja

Budaya kerja berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya budaya kerja yang jelas, organisasi atau perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan tugas dan tanggung jawab para karyawannya. Adapun fungsi budaya kerja (Sembiring 2020), sebagai berikut:

- 1) Mempunyai peran sebagai penentu batas-batas.
- 2) Mampu memuat rasa indentitas bagi anggota organisasi.
- 3) Mampu memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.
- 4) Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- 5) Mempunyai fungsi sebagai mekanisme sense-making, serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

c. Tujuan Budaya Kerja

Meilinda Tisani (2022), mengungkapkan terdapat beberapa tujuan budaya kerja. Adapun tujuannya sebagai berikut:

- 1) Menguasai paradigma di suatu organisasi.

- 2) Memahami paradigma di suatu organisasi.
- 3) Menerapkan strategi kerja yang efisien di area kerja.
- 4) Kondisi kerja yang harmonis terjalin bersama kolega serta pihak klien.
- 5) Tenggang rasa bekerja sama terbangun dengan rekan kerja dalam tim.
- 6) Mampu berbaur di lingkungan kerja secara baik.

d. Manfaat Budaya Kerja

Meilinda Tisani (2022), menyatakan manfaat budaya kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memastikan kualitas kerja yang baik.
- 2) Dalam lingkungan kerja, setiap pegawai bersikap terbuka satu sama lain.
- 3) Bekerjasama saat menangani permasalahan yang sulit di tempat kerja.
- 4) Kebersamaan dibuat antar pegawai ditempat kerja.
- 5) Penyesuaian diri dengan kemajuan yang diterjadi di dunia dengan cepat seperti teknologi, masyarakat, sosial maupun ekonomi.

e. Indikator Budaya Kerja

Meilinda Tisani (2022), menyatakan indikator budaya kerja sebagai berikut:

- 1) Disiplin
Sikap yang selalu berlandaskan ketentuan dan tata aturan yang telah ditetapkan baik di dalam maupun di luar instansi. Pegawai yang menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi memiliki karakteristik dalam melaksanakan tata tertib dengan baik, disiplin terhadap waktu, kehadiran, serta dalam berpakaian.
- 2) Keterbukaan
kesiapan dalam menyampaikan maupun menerima informasi yang akurat kepada dan dari rekan kerja merupakan bagian penting dalam mendukung kepentingan instansi. Keterbukaan di sini mencerminkan kemampuan untuk menyampaikan opini dan perasaan dengan jujur.
- 3) Saling menghargai
Sikap yang mencerminkan rasa hormat terhadap individu lain, serta terhadap peran, tanggung jawab, dan tugas yang dijalankan oleh sesama rekan kerja. Indikator dari sikap saling menghargai antara lain: membiarkan orang lain berbuat sesuatu sesuai haknya, menghormati pendapat orang lain, serta berikap hormat kepada setiap pegawai.
- 4) Kerja sama
kemauan untuk memberikan maupun menerima dukungan dari rekan kerja merupakan bagian penting dalam upaya pencapaian target dan tujuan instansi. Beberapa indikator yang digunakan untuk menilai tingkat kerja sama, komunikasi yang jujur dan terbuka, kemampuan mendengarkan secara aktif, keterlibatan seluruh anggota dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Menurut Gibson (2022) ada beberapa indikator budaya kerja, adalah:

- 1) Sikap individu terhadap pekerjaannya dapat tercermin dari minatnya dalam bekerja dibandingkan melakukan aktivitas lain, seperti bersantai, atau karena memperoleh kepuasan dari kesibukan itu sendiri atau justru bekerja semata-mata karena keterpaksaan demi memenuhi kebutuhan hidup..
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat mempelajari tugas dan kewajiban, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
- 3) Disiplin kerja. Dapat di definisikan, sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Melinda tisane, 2022) sebagai indikator yang mengukur budaya kerja pegawai dispendukcapil kabupaten lumajang.

2.1.5. Komitmen

a. Pengertian komitmen

Desani (2019), “komitmen merupakan bentuk perasaan, sikap, dan tindakan dari individu yang menunjukkan identifikasi sebagai bagian dari organisasi, keterlibatan aktif dalam menjalankan kegiatan operasional, serta loyalitas terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi”. Komitmen diartikan sebagai kekuatan emosional diri dalam arti positif, dimana pegawai yang ingin karirnya maju, memiliki komitmen untuk meraih prestasi, meraih keunggulan membuat karyawan merasa berkontribusi penting dalam pelayanan, sehingga timbul komitmen untuk senantiasa mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian, komitmen menjadi elemen krusial dalam sebuah organisasi karena mampu mendorong dukungan serta memberikan kontribusi yang konstruktif terhadap pencapaian kinerja organisasi.

Delvira Dina Anggarisky (2016), Komitmen merupakan dorongan internal dalam diri individu yang mendorongnya untuk bertindak guna menunjang keberhasilan organisasi. Dorongan ini membuat individu berupaya mencapai tujuan

utama organisasi dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi.

Dari beberapa pendapat para ahli disimpulkan bahwa komitmen merupakan suatu bentuk keterlibatan emosional dan identifikasi yang kuat dari individu terhadap organisasi, yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, meningkatkan kompetensi, dan mencapai tujuan organisasi. Komitmen mencakup dorongan internal yang mendorong individu untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, serta berkontribusi positif terhadap hasil kerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Komitmen yang tinggi juga berperan dalam meningkatkan kesadaran, tanggung jawab, dan kinerja individu dalam organisasi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen

Mulia (2018), menyatakan bahwa faktor komitmen meliputi:

- 1) Faktor logis
Pegawai atau karyawan akan bekerja di organisasi didasari oleh pemikiran logis, seperti memiliki jabatan strategis dan penghasilan yang memadai, atau karena kesulitan dalam mencari pekerjaan lain yang lebih baik.
- 2) Lingkungan
Pegawai atau karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasi akibat lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berinovasi, serta dilibatkan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Harapan
Pegawai atau karyawan memiliki peluang yang luas untuk berkarir dan meraih jabatan yang lebih tinggi melalui sistem yang jujur dan transparan.
- 4) Ikatan emosional
Pegawai atau karyawan merasakan adanya ikatan emosional yang kuat, seperti suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau karena organisasi telah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kehidupannya, serta dapat juga disebabkan oleh hubungan kerabat atau keluarga.

c. Indikator Komitmen

Anwar (2023), menyatakan indikator komitmen kerja yaitu:

- 1) Kepercayaan dan dukungan pada nilai perusahaan yang tinggi.
- 2) Keinginan berusaha sungguh-sungguh atas nama perusahaan.
- 3) Hasrat untuk memelihara keanggotaan perusahaan.

Menurut Pranata (2020), “Menguraikan empat indikator utama komitmen organisasi yang dijadikan acuan dalam suatu pendekatan, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi” :

- 1) Disiplin
Disiplin merupakan ketaatan setiap karyawan akan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Meliputi kebutuhan akan jam kerja, tata tertib yang berlaku, pakaian seragam dan sebagainya.
- 2) Kehadiran
Kehadiran merupakan data yang menunjukkan ketidakhadiran pegawai dari pekerjaannya, baik karena alasan sakit, kecelakaan, maupun sebab lain, atau kepentingan pribadi yang diberi wewenang atau yang dapat diperhitungkan, dalam tingkat absensi merupakan kondisi di mana karyawan tidak hadir bekerja karena diberhentikan sementara, sedang menjalani cuti yang sah, atau berada dalam periode libur kerja. yang diperhitungkan meliputi: hari ketidak hadiran karyawan selama satu bulan selain cuti, hari libur yang diterakan, titik ketidak hadiran dikarenakan sakit.
- 3) Kerjasama
Kerjasama merupakan suatu tindakan berjasama antara seorang dengan orang lain dimana setiap karyawan bekerja dan menyumbangkan tenaga secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.
- 4) Kepuasan
Kepuasan merupakan suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugas yang dikerjakan lingkungan perusahaan serta terhadap jaminanjaminan yang diperolehnya.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Anwar, 2023) sebagai indikator yang mengukur komitmen pegawai dispendukcapil kabupaten lumajang.

2.1.6. Kinerja pegawai

a. Definisi kinerja pegawai

Muttaqien (2019), “Kinerja merupakan nilai dari sebuah organisasi, termasuk organisasi yang berorientasi pada laba dan nirlaba yang dibuat dalam jangka waktu tertentu”. Dukungan yang kuat dari semua anggota organisasi diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dalam organisasi fungsional. Standar tingkat kinerja memberikan evaluasi yang tepat dan tidak memihak terhadap kinerja karyawan. Jenis pengukuran ini memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk memahami tingkat kinerja mereka (Hartawan 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik organisasi yang berorientasi laba maupun nirlaba. Untuk mencapai kinerja yang optimal, dibutuhkan dukungan dan keterlibatan aktif dari seluruh anggota organisasi. Selain itu, penerapan standar pengukuran kinerja yang objektif dan adil sangat penting karena dapat membantu mengevaluasi kinerja karyawan secara transparan serta memberikan pemahaman kepada mereka mengenai pencapaian dan area yang perlu ditingkatkan.

b. Faktor -faktor kinerja

Zen (2023), menyatakan Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efesiensi

Dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan dikatakan efektif jika tujuan tertentu pada akhirnya tercapai, tetapi jika hasil yang diinginkan tidak diperoleh, kegiatan tersebut memiliki nilai yang signifikan terhadap hasil yang dapat diperoleh, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan meskipun kegiatan tersebut

efektif. Di sisi lain, tindakan itu efisien jika efek yang diinginkan tidak penting atau tidak penting.

- 2) Otoritas
Jenis komunikasi organisasi formal atau arahan yang dimiliki (diterima) oleh seseorang dan diberikan kepada anggota lain untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat partisipasinya.
- 3) Disiplin
Tindakan pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap ketentuan dalam perjanjian kerja. dengan organisasi dimana pegawai bekerja.
- 4) Inisiatif
Daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

Zen (2023), menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan peran merujuk pada tingkat pemahaman serta kesediaan individu dalam menerima dan menjalankan tugas atau tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya di lingkungan kerja.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Indikator kinerja

Juliani (2023), mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1). Profesionalisme
Profesionalisme yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- 2). Ketepatan waktu (*Promptness*)
Berkaitan dengan kehadiran pegawai serta sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap

pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

3). Keterampilan

Memiliki kesadaran diri untuk mengambil tindakan dalam memenuhi kewajiban dan tugas. Karyawan atau bawahan dapat menyelesaikan tugas tanpa harus selalu bergantung pada atasan.

4). Interaksi

Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yang dapat dikembangkan, merupakan salah satu aspek penting yang turut berkontribusi dalam memengaruhi kinerja individu, dapat diatasi melalui pendidikan dan pelatihan setiap pegawai harus benar-benar paham terhadap bidang pekerjaan yang dijalani serta arah kebijakan organisasi memungkinkan karyawan bersikap tegas. Hal ini menjadikan mereka siap menjalankan keputusan yang telah ditetapkan, sesuai dengan rencana untuk pencapaian tujuan organisasi.

Safitri (2022), menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan kemampuan pegawai/karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Ketepatan waktu mencerminkan sejauh mana suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai jadwal yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi terhadap hasil output serta pemanfaatan waktu secara optimal.
- 4) Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja dan anggaran, teknologi, guna meningkatkan hasil yang diperoleh dari setiap unit sumber daya yang dimanfaatkan.
- 5) Kemandirian mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menjalankan tugas dan fungsi kerjanya secara mandiri. Sementara itu, komitmen kerja menunjukkan tingkat keterikatan dan tanggung jawab pegawai terhadap instansi, serta kesediaannya untuk menjalankan peran secara konsisten demi mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Juliani, 2023) sebagai indikator yang mengukur kinerja pegawai dispendukcapil kabupaten lumajang.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai bahan pembandingan dan kajian. Adapun hasil-

hasil penelitian yang menjadi bahan pembanding berkaitan dengan topik penelitian, yaitu pendidikan, budaya kerja dan komitmen.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil penelitian
1	Barlianta bahrum, (2022)	Pengaruh pendidikan, pelatihan dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten polewali mandar.	Pengaruh pendidikan (X1), komitmen (X2), kinerja pegawai (Y)	Metode survey dan korelasional.	Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dispendukcapil Kabupaten Polewali Mandar.
2.	Rasmulia sembiring, (2020)	Pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perawat rumah sakit milik pemerintah)	Pengaruh budaya kerja (X1), komitmen (X2), kinerja karyawan(Y)	Regresi linier berganda.	Secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nurhayati rauf, (2018)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementrian hukum dan	Pengaruh pendidikan (X1), kinerja pegawai (Y)	Regresi sederhana.	Terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan kepada pegawai di Kanwil Kemenkumham Gorontalo.

No	Penulis	Judul penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil penelitian
		HAM gorontalo.			
4.	Nur Andriyani Achmad, (2023)	Pengaruh budaya kerja, komitmen kerja dan ketersediaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada dispendukcapil kabupaten kepulauan selayar.	Budaya kerja (X1), komitmen (X2), kinerja pegawai (Y)	Regresi linier berganda.	Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dispendukcapil kepulauan selayar, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ppegawai dispendukcapil kepulauan selayar.
5.	Sri Asfirawati Halik (2021)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada BKD kabupaten jeneponto.	Pendidikan (X1), kinerja pegawai (Y)	Regresi berganda.	variabel pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan gambaran bahwa pegawai pada BKD tidak lebih mementingkan pendidikan guna peningkatan kualitas kinerja pegawai.
6.	Andi indriapati, (2020)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dprd	Pendidikan (X1), budaya kerja (X2), kinerja pegawai (Y)	Analisis linier berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD kabupaten pinrang.

No	Penulis	Judul penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil penelitian
		kabupaten pinrang.			
7.	Bintang Bagaskara Korda, (2022)	The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Employee Commitment.	Employee Commitment (X1), Employee Performance (Y)	the data analysis was carried out using the Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM).	This demonstrates that employee commitment significantly and positively influences performance at a significant.
8.	Yesi Elvianti, (2023)	The Influence of Education and Work Placement on Employee Commitment and Performance at the Office of Public Works Cipta Karya Spatial Planning and Irrigation in Musi Rawas Regency.	The Influence of Education (X1), employee Performance (Y)	multiple linear regression analysis.	Commitment has a partially significant effect on employee performance (
9.	Erna Paramita, (2020)	The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment	The Influence of Organizational Culture (X1) Organizational Commitment (X2), Employee	Moderated regression analysis.	The study concludes that organizational commitment has a significant impact on employee performance, while organizational culture does not

No	Penulis	Judul penelitian	Variabel	Teknik Analisis	Hasil penelitian
		nt on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk	Performance (Y)		significantly affect employee performance. Organizational culture and organizational commitment simultaneously impact employee performance.
10.	Kevin sean keefe louhenapesy (2021)	Pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan astra credit companies cabang tangerng selatan (suatu kajian studi literature manajemen sumberdaya manusia)	budaya kerja (X1), komitmen (X2), kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Secara simultan budaya kerja dan komitmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

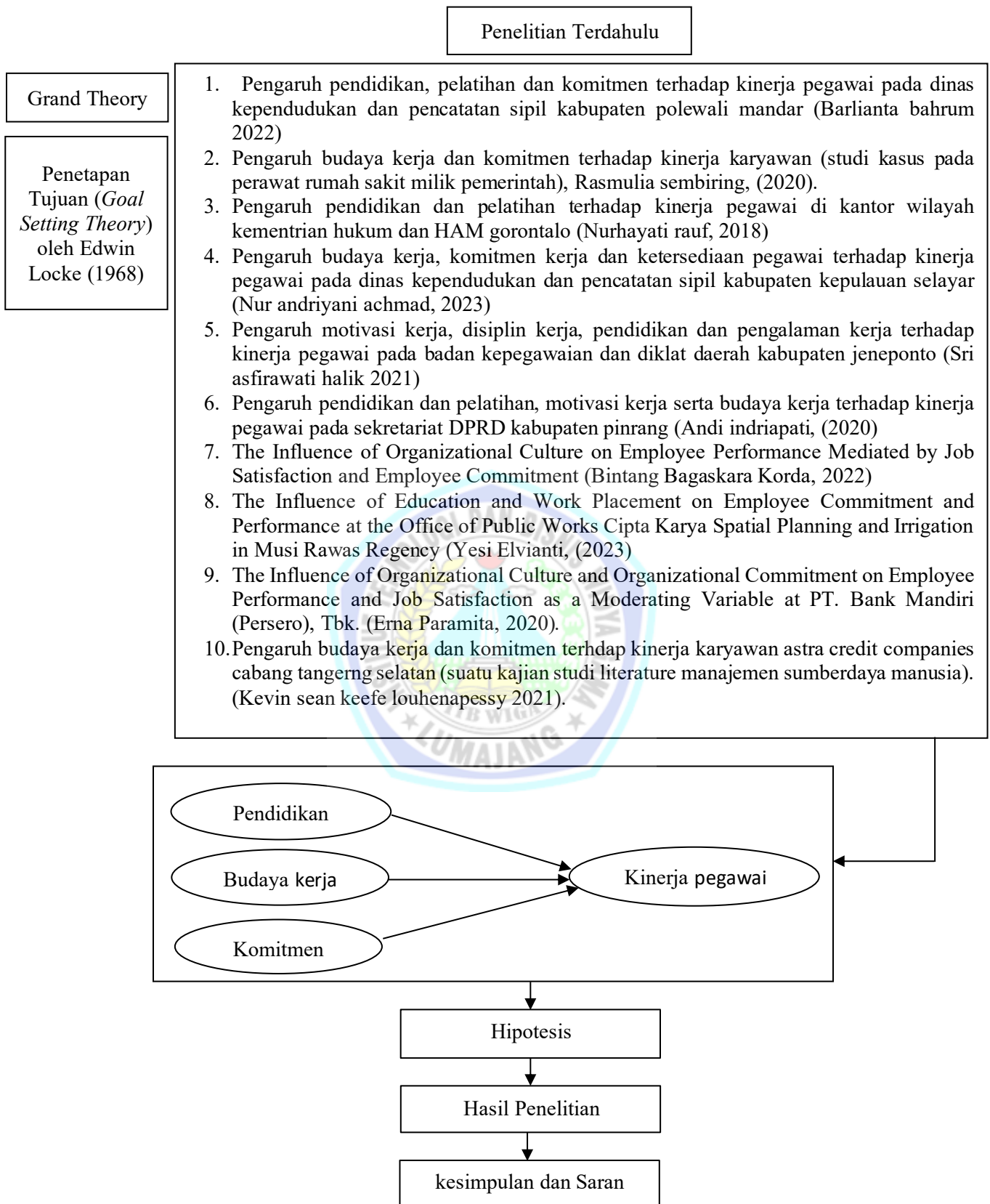
2.3. Kerangka Penelitian

2.3.1. Kerangka pemikiran

Hartawan (2021), kerangka teoritis adalah model yang menggambarkan hubungan antar teori dan berbagai faktor penting yang diakui. Sebagai jenis model konseptual, kerangka konseptual memberikan penjelasan tentang hubungan antara teori dan berbagai aspek yang relevan. Kerangka kerja ini berfungsi sebagai landasan untuk formulasi awal topik penelitian. Kinerja pegawai (Y) merupakan

variabel dependen dalam studi ini, dengan pendidikan (X1), budaya kerja (X2), dan komitmen (X3) sebagai variabel independen.



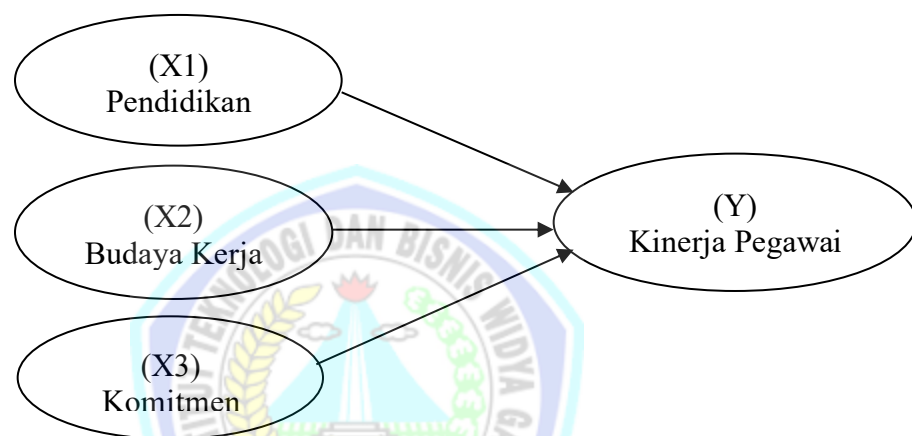


Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3.2. Kerangka konseptual

Puspitasary (2024), “kerangka konseptual merupakan suatu struktur yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep yang diukur atau diamati dalam suatu penelitian. Kerangka konseptual harus dapat menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.”

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.2. Kerangka Konseptual

Sumber: Bahrum (2021) & Achmad (2023)

2.4. Hipotesis Penelitian

Husein umar (2019), hipotesis penelitian merupakan dugaan awal yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian, yaitu apakah pernyataan tersebut dapat atau tidak diterima. Hipotesis yaitu sebagai jawaban (dugaan) sementara dari masalah suatu penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, dapat diuraikan empat hipotesis penelitian yang terdiri atas variabel pendidikan (X1), budaya kerja (X2), komitmen (X3), dan kinerja pegawai (Y).

2.4.1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai

Nurfadillah (2021), pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain. Pendidikan, baik formal maupun nonformal, memiliki peran penting dalam membentuk kompetensi dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Penelitian ini dapat berfokus pada bagaimana tingkat pendidikan terakhir memengaruhi produktivitas kerja, efektivitas pelayanan, serta kepuasan kerja pegawai. Selain itu, pendidikan formal dapat dibandingkan dengan pelatihan dan pendidikan nonformal (seperti diklat) untuk mengidentifikasi perbedaan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Studi semacam ini relevan untuk memberikan rekomendasi kepada instansi pemerintah terkait pentingnya investasi dalam pendidikan dan pelatihan pegawai guna meningkatkan kualitas layanan publik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dapat mengukur hubungan atau pengaruh langsung antara variabel pendidikan dan kinerja secara objektif berdasarkan data yang terkumpul. Analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sumber daya manusia di lingkungan organisasi pemerintahan.

Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Nurhayati Rauf, Arifin Tahir, dan Irwan Yantu (2018) terdapat pengaruh yang signifikan dari Pendidikan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Gorontalo.

H1: Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2.4.2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Meilinda Tisani (2022), Budaya kerja merupakan pola pikir yang berlandaskan pada pandangan hidup yang mencerminkan nilai-nilai, kebiasaan, serta dorongan yang ditanamkan dalam suatu kelompok. Hal ini tercermin dalam sikap yang menjadi perilaku, harapan, pendapat, serta perspektif individu dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya kerja mencakup nilai, norma, dan kebiasaan yang dianut dalam lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan Achmad (2023), tentang pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar menunjukkan bahwa, budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten kepulauan selayar.

H2: Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

2.4.3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

Sean Keefe Louhenapessy (2021), komitmen kerja adalah salah satu aspek perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan sikap pegawai. Komitmen ini mencerminkan kondisi di mana seorang karyawan memilih untuk berpihak dan turut serta dalam mewujudkan visi serta misi organisasi, serta menunjukkan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Komitmen pegawai, yang mencerminkan sejauh mana individu

memiliki loyalitas, dedikasi, dan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, diyakini memiliki hubungan erat dengan produktivitas dan kualitas kerja.

Penelitian yang dilakukan Sembiring (2020), di rumah sakit milik pemerintah terkait pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lumajang.

