

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Yang Dimediasi Komitmen Organisasi

Lusia Astuti¹, Adya Hermawat², Yekti Intyas Rahayu³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

E-mail: lusiaastuti0@gmail.com¹, adyahermawati@widyagama.ac.id², yekti.intyas@gmail.com³

Article History:

Received: 15 Februari 2024

Revised: 01 Maret 2024

Accepted: 04 Maret 2024

Keywords: Dukungan Organisasi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract: Peran pegawai dalam organisasi sangatlah penting. Namun, masalah rendahnya kehadiran dan pelayanan kurang memuaskan di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang menjadi fokus penelitian. Tujuan penelitian adalah mengevaluasi dampak dukungan organisasi terhadap disiplin kerja, dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode penelitian kuantitatif-eksplanatori dilakukan pada seluruh Pegawai PNS di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, dengan total responden 45 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS)-3. Hasil menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sementara berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh dukungan organisasi terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, peningkatan dukungan organisasi diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kedisiplinan kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

PENDAHULUAN

Peran Pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena pegawai adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sugiharjo, 2016). pegawai sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik dengan cara membuat kesepakatan peraturan disiplin dalam bekerja. Salah satu kekuatan sumber daya manusia yang berkualitas adalah disiplin kerja, karena disiplin kerja mempunyai dampak yang kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan. Kedisiplinan bukan hanya indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan (Nitisemito, 2006).

Disiplin kerja Pegawai merupakan salah satu ukuran untuk melihat bagaimana performa Pegawai selama bekerja dalam organisasi tersebut. (Jerry Wyckoff & Barbara C. Unel, 1990) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar

dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggungjawab bagi seorang Pegawai. Disiplin ditempat kerja juga sangat tergantung dengan kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang pemimpin perusahaan untuk meningkatkan disiplin pegawai (Anam, Choirul, Arief Purwanto, and Hanif Rani Iswari, 2023). Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong Pegawai yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja seorang karyawan, maka perlu diketahui hal-hal yang menunjukkan bagaimana tingkat kedisiplinan kerja seseorang melalui beberapa indikator. Lateiner dan Levine (1980) mengungkapkan bahwa terdapat 4 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja seseorang, antara lain : 1) Ketepatan waktu; 2) pemanfaatan fasilitas; 3) memiliki tanggung jawab tinggi; 4) menaati peraturan kantor.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kesesuaian nilai organisasi dengan nilai-nilai individu/pegawai, karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan outcomes individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi organisasi. Hasil penelitian Finegen (2000) menunjukkan bahwa kesesuaian nilai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, baik pada komitmen afektif, kontinuen komitmen normati. Penelitian lain dilakukan oleh Esar et al., (2013) menunjukkan hasil bahwa kesesuaian nilai individu dan nilai organisasi berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ella Anastasya Sinambella (2020) menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berbanding lurus dengan Disiplin kerja pegawai di perusahaan X Sidoarjo, artinya semakin baik Dukungan Organisasi, maka disiplin kerja pegawai perusahaan X Sidoarjo akan meningkat. Fandy Akbar (2020) menemukan bahwa Dukungan Organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai kantor kecamatan mallusetasi kabupaten baru.

Komitmen organisasi atau keterlibatan karyawan merupakan suatu hal yang harus menjadi perhatian manajemen. Menurut (Allen & Meyer, 1997) yang berarti bahwa Komitmen organisasi adalah sebuah keadaan pikiran yang positif dan penuh makna yang berhubungan dengan keberpihakan dan kesetiaan pegawai terhadap organisasinya dengan adanya Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment yang dimiliki oleh pegawai dalam pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja pegawai. Terry (1993) mengungkapkan bahwa self imposed discipline merupakan kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan atas dasar paksaan. Kedisiplinan ini timbul karena seseorang merasa kebutuhannya telah terpenuhi dan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi sehingga seseorang secara sadar dan rela mematuhi peraturan yang berlaku. Apabila seorang pegawai merasa terlibat dalam pekerjaannya, maka perasaan rela untuk mematuhi peraturan akan timbul dengan sendirinya. Didit Darmawan (2021) dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan Komitmen organisasi dan termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sugeng (2023) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dengan disiplin kerja.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang terletak Jl. Terusan Kawi No.10, Gading Kasri, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116. Dan mempunyai tugas dibidang pertanahan dengan unit kerjanya, yaitu Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional di tiaptiap Provinsi, Kabupaten dan Kota yang melakukan pendaftaran hak atas tanah dan pemeliharaan daftar umum pendaftaran tanah. Lembaga tersebut dibentuk berdasarkan surat keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 tahun 1988 yang bertugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan, baik berdasarkan UUPA maupun peraturan perundangundangan lain yang meliputi pengaturan

penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah, penguasaan hak-hak tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Presiden. Maka guna mencapai tujuan dari motto tersebut dirasa perlu untuk meningkatkan disiplin kerja terhadap pegawai sebagai sumber daya yang akan mencapai tujuan tersebut. Pentingnya peranan pegawai di sebuah Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang membuat para pegawai harus dapat memenuhi seluruh tanggungjawabnya agar kegiatan pelayanan dapat terpenuhi sehingga visi dan misi lembaga dapat tercapai. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian lembaga untuk dapat mencapai tujuannya adalah kedisiplinan dari setiap pegawai. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat melalui daftar kehadiran karyawan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Daftar kehadiran pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum mendekati target yang diharapkan manajemen yakni sebesar 100% serta masih terdapat keluhan dari masyarakat terhadap pelayanan yang kurang memuaskan yang didapatkan dari pegawai Badan Pertanahan Nasional. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi manajemen.

Kedisiplinan kerja pegawai dipengaruhi oleh Dukungan Organisasi yang ada dalam lembaga serta komitmen organisasi yang ada dalam setiap individu pegawai. Sebagaimana fenomena permasalahan yang ada dalam penelitian ini, dan hasil studi empiris menunjukkan bahwa : 1) Dukungan organisasi berkaitan dengan disiplin kerja; 2) Dukungan organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi; 3) komitmen organisasi berkaitan dengan disiplin kerja; 4) Dukungan Organisasi berkaitan dengan disiplin kerja melalui komitmen organisasi. Sebagaimana studi penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan komitmen organisasi dapat berperan sebagai variabel mediasi. Didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Nining Hidayah (2022) dengan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi serta penelitian yang dilakukan oleh (Wachid Hasyim 2022) dengan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Adanya hubungan-hubungan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat digunakan sebagai variabel mediasi.

Maka berdasarkan fenomena dan permasalahan yang muncul terkait dengan adanya teori dan hasil kajian empiris hubungan antara dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan disiplin kerja peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut untuk penelitian lebih lanjut. Dengan demikian judul penelitian ini adalah “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi komitmen Organisasi (Studi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang)”.

LANDASAN TEORI

Dukungan Organisasi dengan Disiplin Kerja

Dukungan Organisasi dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh Dukungan Organisasi dalam organisasi tersebut. Apabila seorang pimpinan dapat memberikan contoh yang baik dalam menaati peraturan yang berlaku, maka bawahan akan mengikuti dan merasa segan sebab pimpinan mereka sendiri mau untuk menaati peraturan yang ada. organisasi juga dapat berperan untuk mendorong pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku. Apabila bawahan enggan untuk mematuhi peraturan atau melanggar peraturan yang ada, maka pimpinan berhak untuk memberikan sanksi sesuai dengan jenis pelanggaran yang telah dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nining Hidayah, 2022) serta (Fandy Akbar, 2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

H1 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi menunjukkan tingkat keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya. pegawai yang bersedia untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya tentunya tidak terlepas dari peran pimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Pimpinan dapat berperan sebagai motivator yang mampu memotivasi bawahan dalam menjalankan pekerjaannya dengan menunjukkan sikap suportif dan partisipatif terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Ella Anastasya Sinambella 2020) serta Didit Darmawan (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi.

H2: Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. **Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pegawai dapat timbul melalui diri sendiri ataupun adanya dorongan dari luar. Disiplin kerja yang timbul dari dalam diri sendiri dipengaruhi karena adanya affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment terhadap pekerjaan yang dimiliki saat ini. Adanya dorongan dari dalam tersebut menunjukkan bahwa pegawai mau untuk lebih normative commitment dalam pekerjaannya sehingga memiliki kesadaran lebih untuk mematuhi peraturan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh (Wachid Hasyim, 2022) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan disiplin kerja.

H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

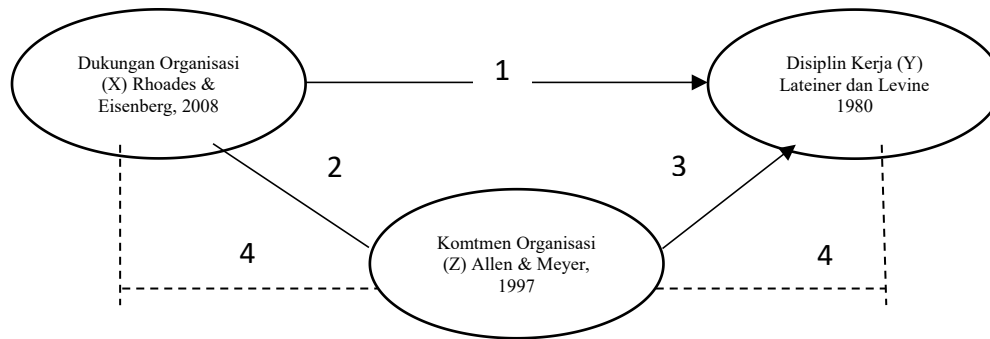
Komitmen Organisasi sebagai Mediasi

Tingginya Komitmen Organisasi seorang pegawai mampu mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam sebuah organisasi sebab, apabila seorang pegawai memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, maka pegawai tersebut bersedia untuk mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, Komitmen Organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Pimpinan yang memberi dukungan dan kerap kali memotivasi pegawai dapat menumbuhkan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaannya.

H4 : Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai yang dimediasi Komitmen Organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif-eksplanatori. Cara penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Nonprobability sampling/Saturated Sampling. Subyek atau unit analisis dalam penelitian ini adalah Pegawai PNS Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang yang berjumlah 45 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, angket dan observasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Definisi operasional variabel terdiri dari Dukungan Organisasi (Rhoades & Eisenberg, 2008), Komitmen Organisasi (Allen & Meyer, 1997), dan Disiplin Kerja (Lateiner dan Levine, 1980). Analisis data menggunakan software smart-PLS 3. Kerangka konseptual mengenai Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi Komitmen Organisasi dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : (Rhoades & Eisenberg, 2008; Allen & Meyer, 1997 ; Lateiner dan Levine, 1980)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan masa kerja; dan 4) berdasarkan pendidikan. Keempat karakteristik responden disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	29	64,4%
2.	Perempuan	16	35,6%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 45 sampel penelitian, 64.4% responden berjenis kelamin laki-laki, dan 35.6% responden berjenis kelamin perempuan. Responden atau pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, sebagian besar adalah laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 35 Tahun	15	33,6%
2.	36-45 Tahun	20	44,3%
3.	> 46 Tahun	10	22,1%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 45 sampel penelitian, 33,6% berusia < 35 Tahun, 44,3% berusia 36-45 Tahun, dan 22,1% responden berusia > 46 tahun. Responden atau pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, sebagian besar berusia 36-45 tahun.

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 5 Tahun	15	33,8%
2.	6 – 25 Tahun	26	57,6%
3.	> 25 Tahun	4	8,6%
Jumlah		73	100%

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 45 sampel penelitian, masa kerja < 5 tahun sebanyak 15 orang (33,8%), yang masa kerja 6-25 tahun sebanyak 26 orang (57,6%), dan yang masa kerja > 25 tahun sebanyak 4 orang (8,6%).

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMKA/SMK	6	13,9%
2.	D1/D2/D3	13	28,4%
3.	Sastra-1/Sastra2	26	57,7%
Jumlah		45	100%

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa dari 45 sampel penelitian, pegawai dengan jenjang pendidikan SMKA/SMK sebesar 13,9% diikuti dengan D1/D2/D3 sebesar 28,4% dan Sastra-1/Sastra2 sebesar 57,7%. Responden atau pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, sebagian besar berusia berada pada jenjang pendidikan Sastra-1/Sastra2.

Cronbach's Alpha merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.6 (Cresweel, 2017). Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha* yang ditunjukkan pada output *SmartPLS* dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Dukungan Organisasi (X)	0.915	0.919
Disiplin Kerja (Y)	0.928	0.928
Komitmen Organisasi (Z)	0.901	0.901

Sumber : Data primer diolah (2024)

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari tiap indikator sudah memenuhi, ditunjukkan dengan standar nilai *composite reliability* seharusnya ≥ 0.6 untuk bisa dikatakan reliabel.

Untuk mengevaluasi kekuatan prediksi model struktural (*inner model*), digunakan nilai *R-Square* pada setiap variabel endogen. Hasil pengujian dengan program *SmartPLS* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji *R-Square*

Variabel Laten Endogen	<i>R-Square</i>
Y (Disiplin Kerja)	0.969
Z (Komitmen Organisasi)	0.246

Sumber : Data primer diolah (2024)

Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (Y) mampu memberikan pengaruh sebesar 96,9% sedangkan sisanya sebesar 3,1% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini. Selain itu, pada tabel *R-square* juga ditunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel laten endogen Komitmen Organisasi (Z) sebesar 0,246 atau setara dengan 24,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dukungan organisasi (X) mampu memberikan pengaruh sebesar 35,9% sedangkan sisanya sebesar 60,1% merupakan kontribusi faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Tahapan berikutnya yaitu dengan melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan guna melihat besarnya pengaruh antar konstruk dan efek interaksi dan dalam hal ini yang dimaksud adalah efek moderasi menggunakan analisis koefisien jalur dengan melihat nilai *P-Values* dan *T-Statistics*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* ≤ 0.05 dan nilai *T-Statistics* ≥ 1.96 . Berikut adalah hasil pengujian hipotesis menggunakan path coefficients yang dihasilkan dari analisis statistik dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS*:

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Konstruk Hubungan	Original sample	T-Statistics	P-Value
Secara Langsung			
Komitmen Organisasi (Z) → Disiplin Kerja (Y)	0.004	0.186	0.852
Dukungan Organisasi (X) → Disiplin Kerja (Y)	0.982	79.782	0.000
Dukungan Organisasi (X) → Komitmen Organisasi (Z)	0.496	6.032	0.000
Secara Tidak Langsung			
Dukungan Organisasi (X) → Komitmen Organisasi (Z) → Disiplin Kerja (Y)	0.488	6.015	0.000

Sumber : Data primer diolah (2024)

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Diketahui bahwa jalur (path) dari variabel Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Y) mempunyai P-Values yang lebih besar dari 0.05 ($0.852 < 0.05$). Di samping itu, nilai T-statistics jalur tersebut bernilai positif sebesar 0.186. Dengan demikian, dari hasil analisis jalur tersebut, maka dapat diartikan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap sampel Disiplin Kerja pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang, sehingga H1 ditolak. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nining Hidayah (2022) dengan hasil yang menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Diketahui bahwa Dukungan Organisasi (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z) mempunyai P-Values yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Di samping itu, nilai T-statistics jalur tersebut bernilai positif sebesar 6.032. Nilai koefisien pada kolom original sampel positif yang berarti bahwa pengaruhnya positif, yakni jika Dukungan Organisasi meningkat maka Komitmen Organisasi juga meningkat sehingga H2 diterima. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu milik Ella Anastasya Sinambella (2020) serta Didit Darmawan (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian milik Sugeng (2023) yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap Komitmen Organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan pada tabel koefisien jalur, diketahui bahwa variabel Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Y) mempunyai P-Values yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Di samping itu, nilai T-statistics jalur tersebut bernilai positif sebesar 79.782. Nilai koefisien pada kolom original sampel positif yang berarti bahwa pengaruhnya positif, yakni jika Komitmen Organisasi meningkat, maka disiplin kerja pegawai juga meningkat, sehingga H3 diterima. Hasil ini juga mendukung penelitian terdahulu milik Hadi Arifin (2009) dan purnama yanti purba (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja yang dimediasi Komitmen Organisasi

Sebagaimana hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka pada pembahasan yang ada dapat disimpulkan bahwa variabel Dukungan Organisasi terhadap disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan relevan melalui Komitmen Organisasi sehingga hipotesis H4 diterima. Hal ini dibuktikan dari output path coefficient yang didapat yakni nilai t hitung > t tabel ($2.524 > 1.96$) atau P-values < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini mengartikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi secara penuh hubungan antara pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Disiplin Kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis model struktural dalam PLS, ditemukan bahwa Dukungan Organisasi belum memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Namun, penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi yang baik dapat berkontribusi positif terhadap Komitmen Organisasi pegawai. Selain itu, tingkat Komitmen Organisasi yang semakin baik juga mampu memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja pegawai. Dari hasil analisis model struktural, disimpulkan bahwa Dukungan Organisasi yang tinggi, yang didukung oleh Komitmen Organisasi yang baik, akan menghasilkan peningkatan disiplin kerja pegawai secara keseluruhan.

Penelitian selanjutnya, disarankan untuk mendalami faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan antara Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang. Penelitian lebih lanjut dapat memperluas cakupan variabel yang mempengaruhi Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi, serta mengeksplorasi interaksi antara variabel tersebut dengan faktor-faktor eksternal yang mungkin memengaruhi hasilnya. Selain itu, penelitian lanjutan dapat mengadopsi pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang persepsi dan pengalaman pegawai terkait dengan Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja mereka. Terakhir, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menguji efektivitas strategi atau intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan Dukungan Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Ucapan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah turut serta dalam mensukseskan penelitian ini. Pertama-tama, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada para responden yang telah meluangkan waktu mereka untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Tanpa partisipasi mereka, penelitian ini tidak akan menjadi mungkin. Kami juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Malang atas izin dan kerjasamanya dalam memberikan akses kepada data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini. Terima kasih kepada para pembimbing dan dosen pembimbing kami atas panduan, masukan, dan dukungan mereka selama proses penelitian. Kami juga berterima kasih kepada teman-teman sejawat dan rekan-rekan peneliti yang telah memberikan masukan berharga dan dukungan moral. Akhirnya, kami ingin mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman kami atas dukungan dan pengertian mereka selama proses penelitian ini. Semua kontribusi dan dukungan dari berbagai pihak sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

Anam, Choirul, Arief Purwanto, and Hanif Rani Iswari. "The Relationship between Leadership, Organizational Culture, and Human Capital in Organizations: Bibliometric." *Journal of Management Research and Studies* 1, no. 2 (2023): 208-217.

- Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih (2009) “Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi”. *Jurnal Simki Economic*, Volume 4 Issue 1, 2021, Pages 89-98
- Ella Anastasya Sinambela (2020). motivasi kerja dan dukungan organisasi serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi
- Fandy Akbar Sake, Jamaluddin, Herlina Sakawat (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru : Universitas Negeri Makassar. (Received: March-2020; revised
- Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub (2019). Pengaruh disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai Universitas Malikussaleh dengan kepuasan kerja *JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND)* Vol.4 No.1
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal EMBA Vol.4 No.2, Hal199-210*.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathieu, & Zajac. (1990). A Review And Meta-Analysis Of The antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Pshycological Bulletin, Volume 108, (hlm. 171-194)*.
- Nining Hidayah, Wahyu Puspitasari, Shinta Eka Kartika. (2022). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan perceived organizational support terhadap disiplin kerja karyawan lembaga swadaya masyarakat (LSM) aliansi tajam melalui kepuasan kerja : *Jurnal Ilmiah Hospitality 673*
- Rezha Fata (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Kontrol Diri Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. X di Kabupaten Sleman Vol. 16, No 2 P- ISSN: 1858-3970, E-ISSN: 2557-4694
- Sugeng, Uswatun Niswah (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening *International Journal of Law and Management, VOL 59, ISUUE 6, 2017, pp 778-783*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>.
- Wachid Hasyim. (2022). pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 10 No. 2*