

**KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI HUBUNGAN KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI TENAGA KEPENDIDIKAN PADA CABANG DINAS PENDIDIKAN  
WILAYAH VII KABUPATEN PESISIR SELATAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

***COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE BETWEEN THE RELATIONSHIP  
BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND ORGANIZATIONAL CULTURE AND  
THE PERFORMANCE OF EDUCATIONAL STAFF IN THE EDUCATION SERVICE  
BRANCH OF REGION VII, PESISIR SELATAN REGENCY, WEST SUMATRA  
PROVINCE***

**Melani Disajati<sup>1</sup>, Gus andri<sup>2</sup>, Tri Irfa Indrayani<sup>3</sup>**  
*Universitas Taman Siswa Padang, Sumatera Barat, Indonesia.*  
**Email:** [melanichandra426@gmail.com](mailto:melanichandra426@gmail.com)

**Abstrak;** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat melalui komitmen sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 86 pegawai. Metode analisis penelitian menggunakan bantuan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen, Terdapat bahwa Pengaruh budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen, Terdapat komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Terdapat bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Tidak terdapat peran Mediasi dari komitmen pada hubungan kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat dan Terdapat peran mediasi dari Komitmen Bahwa pada hubungan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai Tenaga Kependidikan Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat.

**Kata Kunci:** kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, kinerja, komitmen

**Abstract;** This research aims to determine the relationship between the quality of work life and organizational culture on the performance of educational staff employees at the Branch of The Education Office for Region VII, Pesisir Selatan Regency, West Sumatera Province through commitment as a mediating variable. This research was conducted quantitatively and used a questionnaire as a data collection method. The research sample used was 86 employees. The research analysis method uses the help of Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results of this study indicate that there is that the quality of work has a significant effect on commitment, there is that the influence of organizational culture has a significant effect on commitment, there is a significant effect of commitment on performance, that the quality of work life has a significant effect on performance, there is that organizational culture has a significant effect on performance, there is no mediating role of commitment on the relationship between the quality of work life and the performance of education personnel employees at the Regional Education Office Branch VII, South Coastal Regency, West Sumatera Province and there is a

*mediating role of commitment that on the relationship of organizational culture to improve the performance of education personnel employees at the Regional Education Office Branch VII, South Coastal Regency, West Sumatra Provincet.*

**Keywords:** *quality of work life, organization culture, commitment, employee performance*

## A. PENDAHULUAN

Di era transformasi digital yang berkembang pesat, kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum atau fasilitas modern, melainkan juga pada efektivitas dan kinerja tenaga kependidikan. Mereka adalah pilar fundamental yang secara langsung menjalankan proses pendidikan, memastikan operasional lembaga berjalan optimal, dan menjadi katalisator bagi terciptanya ekosistem belajar yang adaptif. Kinerja individu tenaga kependidikan, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kemampuan kolaborasi (Mathis & Jackson, 2011), merupakan indikator krusial bagi keberlanjutan dan keberhasilan organisasi pendidikan dalam menghadapi tantangan kontemporer.

Dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, budaya organisasi memegang peranan vital. Budaya organisasi membentuk seperangkat nilai, norma, dan keyakinan bersama yang secara signifikan memengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas pegawai (Robbins, 2012). Sebuah budaya yang kuat tidak hanya menciptakan identitas kolektif, tetapi juga menyajikan pedoman perilaku kerja dan menjadi instrumen strategis untuk mencapai tujuan organisasi (Gareth R. Jones dalam Hadijaya, 2020; Sutrisno, 2011). Konsistensi temuan dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Faradillah Sandy et al., 2023; Ahmad Nopriansyah et al., 2023; Reski Firnawati et al., 2020; Suparman Mekka et al., 2020), menegaskan relevansinya dalam sektor pendidikan.

Selain itu, kualitas kehidupan kerja (Quality of Work Life/QWL) merupakan dimensi krusial lain yang turut membentuk kinerja pegawai. QWL adalah konsep multidimensional yang merefleksikan persepsi pegawai terhadap suasana dan pengalaman kerja mereka, meliputi kondisi kerja yang aman, keseimbangan hidup-kerja, peluang pengembangan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta penghargaan atas kontribusi (Walton dalam Robbins, 2002). Tingginya QWL akan menumbuhkan perasaan dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja (Adrian Hefni, 2022; Cynthia Aulia Kurniasari & Dewi, 2023). Meskipun terdapat variasi temuan (misalnya, Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh & Rijanti, 2022), mayoritas literatur mendukung bahwa QWL merupakan prasyarat esensial bagi produktivitas dan kepuasan kerja.

Selanjutnya, komitmen pegawai berperan sebagai elemen perekat yang menguatkan hubungan antara pegawai dan organisasi, serta secara langsung memengaruhi dedikasi terhadap kinerja. Komitmen ini dimanifestasikan melalui loyalitas, keterlibatan, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, serta berkontribusi maksimal demi pencapaian tujuan bersama (Triatna, 2015; S. D. Purba & Sitorus, 2023). Tingginya komitmen dapat didorong oleh keyakinan pribadi terhadap nilai-nilai organisasi dan secara signifikan berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, seringkali juga berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antar faktor lain (Zulfikar Muhammad Hasan, 2023; Juwita Ramadhani, 2022; Wahyu Anggoro et al., 2024).

Meskipun fondasi teoretis mengenai ketiga variabel ini telah kokoh, literatur yang mengintegrasikan pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dengan komitmen sebagai variabel mediasi masih tergolong minim, khususnya dalam konteks kelembagaan pendidikan di Indonesia. Penelitian-penelitian sebelumnya cenderung didominasi oleh sektor korporasi atau industri manufaktur, sementara

kajian di sektor pendidikan, terutama yang berfokus pada staf non-pengajar, masih dalam tahap perkembangan awal (Kasmida et al., 2022; Ahmad Nopriansyah et al., 2023). Kesenjangan ini menciptakan research gap yang signifikan, mengingat kekhasan lingkungan pendidikan yang berbeda dari sektor lain, baik dari segi motivasi intrinsik, struktur birokrasi, maupun tujuan sosial yang diemban.

Observasi awal yang dilakukan di lingkungan Tenaga Kependidikan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan mengindikasikan adanya beberapa fenomena krusial yang perlu diangkat. Pertama, adanya persepsi bahwa tenaga kependidikan hanya sebagai pekerjaan pendukung di sekolah, alih-alih sebagai bagian integral dari ekosistem pendidikan, yang berpotensi mereduksi motivasi dan rasa kepemilikan. Kedua, minimnya kesempatan dan dukungan formal untuk pengembangan diri, seperti pelatihan keterampilan yang relevan dengan tugas, dapat mengakibatkan stagnasi kompetensi dan menurunkan kualitas kehidupan kerja. Ketiga, pemberian tugas yang tidak merata, yang cenderung didasarkan pada hubungan sosial atau kedekatan personal, bukan meritokrasi, menimbulkan beban kerja yang tidak seimbang dan memengaruhi persepsi keadilan dalam budaya organisasi. Kondisi ini secara kolektif berpotensi melemahkan komitmen dan pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja tenaga kependidikan di wilayah tersebut.

Berdasarkan urgensi masalah empiris dan kesenjangan dalam literatur, penelitian ini menjadi sangat relevan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara lebih mendalam bagaimana kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi memengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dengan mempertimbangkan peran komitmen sebagai variabel mediasi. Secara spesifik, penelitian ini akan menguji pengaruh langsung kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, budaya organisasi terhadap komitmen dan kinerja, komitmen terhadap kinerja, serta menganalisis peran mediasi komitmen dalam hubungan kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan dalam lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan.

Dengan demikian, kinerja menjadi penting bagi instansi, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi dan komitmen kerja yang memadai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja instansi, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi juga akan baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Komitmen Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat”.

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah, untuk mengetahui:

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan
2. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja Terhadap Komitmen Pegawai Tenaga Kependidikan
3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan
5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Pegawai Tenaga Kependidikan
6. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi.
7. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan dengan Komitmen sebagai Variabel Mediasi.

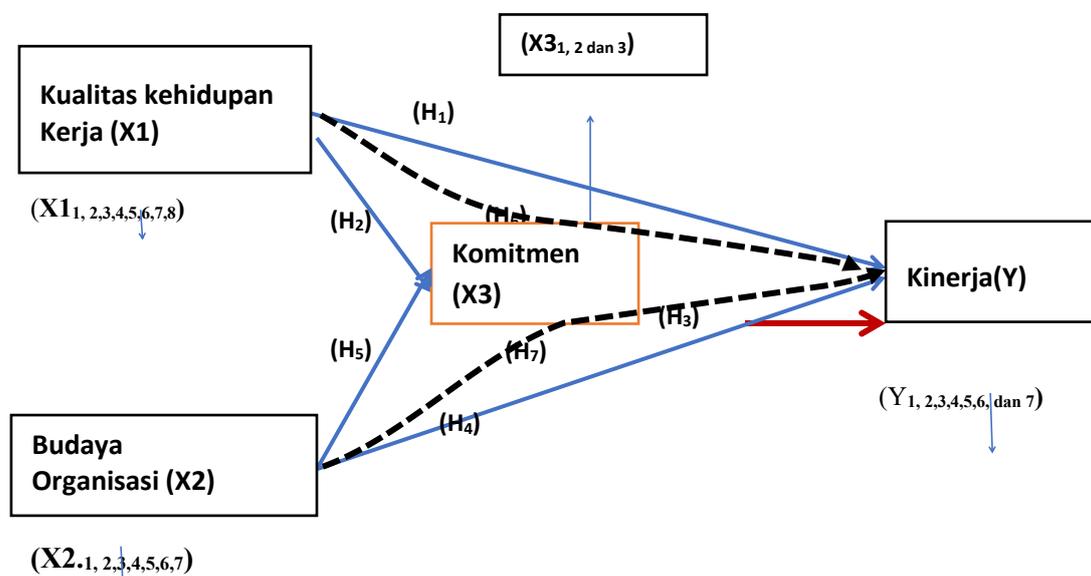
## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme. Penelitian ini bersifat deduktif di mana rumusan masalah dijawab menggunakan teori yang dirumuskan ke dalam hipotesis. Penelitian ini akan menggunakan metode survei yang digunakan untuk mengkaji populasi yang besar maupun populasi yang kecil berupa sampel yang sudah diseleksi (Kerlinger, 2010). Bentuk masalah dalam penelitian ini adalah korelasi sebab akibat atau kausal. Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 86 (delapan puluh enam) orang. Konteks penelitian ini variabelnya adalah kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Data kualitatif berupa hasil wawancara pada pegawai dan atasan. Sedangkan data kuantitatif adalah data dari hasil angket yang diberikan kepada sampel penelitian. Sumber data dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan skunder. Data primer yakni data yang langsung diperoleh dari sampel penelitian. Data dari sampel penelitian yakni data kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh komitmen. Sedangkan data skunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain seperti literatur dan penelitian terdahulu. Penelitian ini dilakukan pada dinas Pendidikan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan indikatornya (loading). Ketiga, berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner* model dan *outer* model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (Ghozali, 2006).

### Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori dan rumusan masalah penelitian sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat sebagai berikut:



### Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

#### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H1 : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga Kependidikan (Y).
2. H2 : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh Signifikan Terhadap Komitmen (X3).
3. H3 : Komitmen (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Kependidikan (Y).
4. H4 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Tenaga kependidikan (Y).
5. H5 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (X3).
6. H6 : Kualitas Kehidupan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tenaga kependidikan (Y) dengan Komitmen (X3) sebagai Variabel Mediasi.
7. H7 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Tenaga Kependidikan dengan Komitmen (X3) sebagai Variabel Mediasi.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

#### Analisis PLS

#### Uji Outer Model (*Measurement Model*)

##### a. Uji *Convergent Validity*

Uji Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. hal ini dilakukan untuk mengecek kelayakan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup, Chin, 1998 dalam (Ghozali, 2006).

##### 1) Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X<sub>1</sub>)

Secara teori variabel budaya organisasi terdiri dari 29 (dua puluh sembilan) pertanyaan, variabel kualitas kehidupan kerja dilambangkan dengan X1. Uji Convergent Validity kualitas kehidupan kerja dilihat dari nilai loading faktor masing-masing indikatornya dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji *Convergent Validity* Kualitas Kehidupan Kerja

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
X1.1	0.465
X1.2	0.423
X1.3	0.426
X1.4	0.527
X1.5	0.663
X1.6	0.432
X1.7	0.574
X1.8	0.547

X1.9	0.628
X1.10	0.426
X1.11	0.488
X1.12	0.639
X1.13	0.727
X1.14	0.738
X1.15	0.619
X1.16	0.754
X1.17	0.683
X1.18	0.640
X1.19	0.673
X1.20	0.652
X1.21	0.672
X1.22	0.726
X1.23	0.559
X1.24	0.664
X1.25	0.650
X1.26	0.496
X1.27	0.604
X1.28	0.719
X1.29	0.692

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Dari tabel 1 di atas adalah hasil uji Convergent Validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor  $\geq 0,7$ . Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan dua puluh satu pernyataan, maka diperoleh sebanyak delapan pernyataan dari variabel kualitas kehidupan keluarga yang akan diikuti sertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus dibuang dari model adalah pernyataan X1.10, X1.2, X1.3, X1.6, X1.1, X1.11, X1.26, X1.4, X1.8, X1.23, X1.27, X1.7, X1.15, X1.19, X1.25, X1.5, X1.9, X1.12, X1.26, X1.21, dan X1.29.

2) Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Secara teori variabel budaya organisasi terdiri dari 21 (dua puluh satu) pertanyaan, variabel budaya organisasi dilambangkan dengan X<sub>2</sub>. Hasil uji convergent validity variabel budaya organisasi dilihat dari nilai loading faktor masing-masing indikatornya dapat dilihat pada tabel 2, berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji *Convergent Validity* Budaya Organisasi

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
X2.1	0.649
X2.2	0.703
X2.3	0.728
X2.4	0.708
X2.5	0.773
X2.6	0.765
X2.7	0.686
X2.8	0.672
X2.9	0.731
X2.10	0.586
X2.11	0.750
X2.12	0.657

X2.13	0.665
X2.14	0.465
X2.15	0.411
X2.16	0.401
X2.17	0.257
X2.18	0.432
X2.19	0.756
X2.20	0.762
X2.21	0.676

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025

Hasil uji pada tabel 2 di atas, hasil uji convergent validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor  $\geq 0,7$ . Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan sepuluh pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak sebelas pernyataan yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus dibuang dari model adalah pernyataan X2.15, X2.16, X2.17, X.2.18, X2.1, X2.10, X2.12, X2.13, dan X2.21.

### 3) Variabel Komitmen

Secara teori variabel Komitmen (X3) terdiri dari 9 (sembilan) pertanyaan. Hasil uji convergent validity dari variabel ini dilihat dari nilai loading faktor masing-masing indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3, berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji *Convergent Validity* Komitmen

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
X3.1	0.803
X3.2	0.771
X3.3	0.765
X3.4	0.716
X3.5	0.347
X3.6	0.669
X3.7	0.874
X3.8	0.791
X3.9	0.719

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Hasil uji pada tabel 3, adalah hasil uji convergent validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor  $\geq 0,7$ . Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan tiga pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak enam pernyataan dari variabel komitmen yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan X3.5, X3.6, dan X3.4.

### 4) Variabel Kinerja

Secara teori variabel kinerja (Y) terdiri dari 25 (dua puluh lima) pertanyaan. Hasil uji convergent validity variabel kinerja dilihat dari nilai loading faktor masing-masing indikatornya dapat dilihat pada tabel 4, berikut:

**Tabel 4.** Hasil Uji *Convergent Validity* Kinerja

<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
Y1	0.697
Y2	0.674
Y3	0.685
Y4	0.691

Y5	0.363
Y6	0.608
Y7	0.597
Y8	0.754
Y9	0.762
Y10	0.64
Y11	0.671
Y12	0.787
Y13	0.795
Y14	0.67
Y15	0.773
Y16	0.728
Y17	0.729
Y18	0.662
Y19	0.66
Y20	0.728
Y21	0.543
Y22	0.628
Y23	0.715
Y24	0.781
Y25	0.667

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Hasil uji pada tabel 4.12 adalah hasil uji convergent validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor  $\geq 0,7$ . Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan dua belas pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh sebanyak tiga belas pernyataan dari variabel kinerja yang akan diikutsertakan dalam pengujian lebih lanjut. Sementara itu indikator yang harus di buang dari model adalah pernyataan Y5, Y21, Y7, Y23, Y10, Y14, Y19, Y25, Y11, Y6, Y18, dan Y23.

b. Uji *Discriminant Validity*

Uji diskriminan validity digunakan untuk menggambarkan antara variabel yang seharusnya tidak berhubungan korelasi dinyatakan valid dengan nilai cross loading indikator lebih besar dari nilai korelasi dengan variabel laten yang lainnya. Hasil uji diskriminan validity dapat dilihat pada tabel 5, berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Diskriminan Validity

Variabel	Cross Loading			
	X2	Y	X3	X1
Budaya Organisasi (X2)	<b>0.757</b>			
Kinerja (Y)	0.577	<b>0.766</b>		
Komitmen (X3)	0.700	0.599	<b>0.813</b>	
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.777	0.556	0.687	<b>0.760</b>

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 5, uji diskriminan validity menunjukkan nilai cross loading per seluruh indikator variabel dinyatakan valid karna  $\geq 0,70$ .

c. Uji *Reliabilitas dan Validitas*

Uji reliabilitas variabel menggunakan Composite reliability dan cronbachs alpha. Uji ini menggambarkan konsistensi pernyataan dalam instrument dan melihat reliabilitas dimensi dan indikator. Instrumen dikatakan andal, jika jawaban terhadap pernyataan konsisten atau

stabil dari waktu ke waktu. Uji ini seluruh variabel dinyatakan reliabel apabila nilai loading-nya  $> 0,7$ . Hasil uji reliabilitas masing-masing dapat dilihat pada tabel 6, berikut:

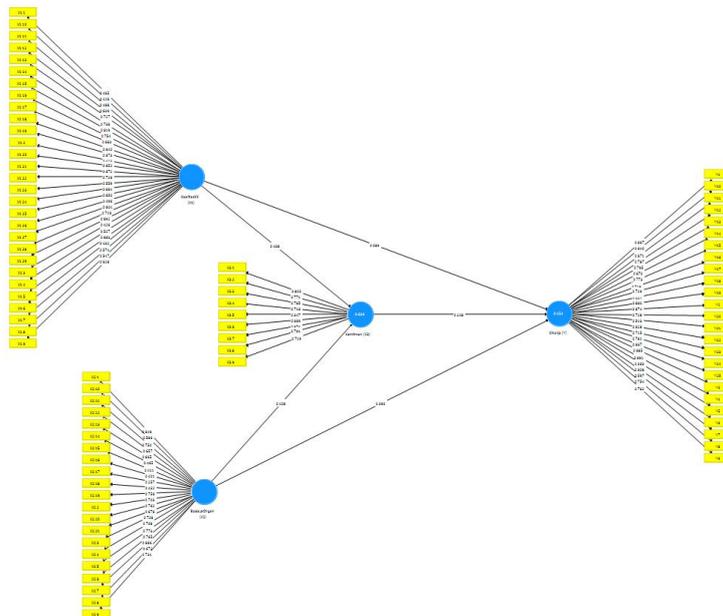
**Tabel 6.** Hasil *Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	0.895	0.916
Budaya Organisasi (X2)	0.925	0.936
Komitmen (X3)	0.896	0.921
Kinerja (Y)	0.941	0.949

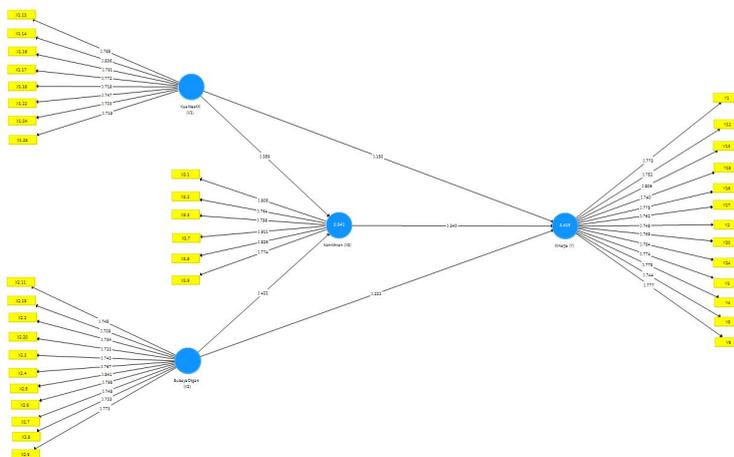
**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dan cronbatch's alpha untuk variabel kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, komitmen dan kinerja pegawai di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel. Sehingga untuk kelima variabel tersebut dinyatakan telah reliabel yang artinya indikator-indikator yang digunakan sebagai observed variabel bagi konstruk latennya dapat dikatakan telah mampu menjelaskan konstruk atau variabel laten yang dibentuknya..

Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian inner model (*model structural*) dapat dilihat pada gambar 2 dan gambar 3, berikut:



**Gambar 2.** Model Awal Analisis Jalur sebelum Dimodifikasi  
**Sumber:** Output Smartpls



**Gambar 3.** Model Akhir Analisis Jalur Sesudah Dimodifikasi  
**Sumber:** Output Smartpls

**Uji Inner Model (Model Struktural)  
 Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R<sup>2</sup> adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. Hasil koefisien determinasi R<sup>2</sup> dari model dapat dilihat pada tabel 7, berikut:

**Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Variabel	R <sup>2</sup>	R Square Adjusted
Komitmen (X3)	0.542	0.531
Kinerja (Y)	0.415	0.394

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Dari tabel 7 di atas, koefisien determinasi R<sup>2</sup> untuk komitmen pada tabel di atas sebesar 0,542 menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya komitmen dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi sebesar 54,2 persen sisanya 45,8 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien determinasi R<sup>2</sup> untuk kinerja pada tabel di atas sebesar 0,415 menunjukkan bahwa kinerja memiliki pengaruh dengan kategori moderat, artinya kinerja dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, dan komitmen sebesar 41,5 persen sisanya 58,5 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)**

*Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive relevance* jika Q<sup>2</sup> > 0. Besaran Q<sup>2</sup> memiliki nilai dengan rentangan 0, Q<sup>2</sup>, 1 dimana 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah. Nilai *predictive relevance* diperoleh dari:

$$Q^2 = 1 - [(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,542^2) \times (1-0,415^2)] = 1 - [(1-0,2938) \times (1-0,1722)]$$

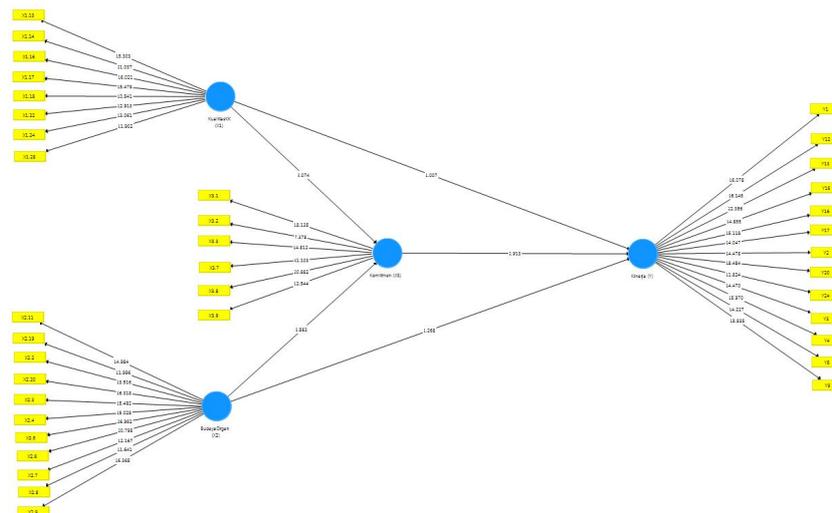
$$Q^2 = 1 - [(0,7062) \times (0,8278)] = 1 - [(0,6308)]$$

$$Q^2 = 0,3692$$

Hasil perhitungan  $Q^2$  pada penelitian ini sebesar 0,3692 yang berarti bahwa model memiliki *predictive relevance* ( $Q^2$ ) dengan kategori moderat.

### Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) perhitungan bootstrapping untuk uji hipotesis. Bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Maka didapatkan output nilai yang dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:



**Gambar 4.** Model Akhir Analisis Jalur Sesudah *Bootstrapping*  
**Sumber:** Output Smartpls

### Uji Pengaruh Langsung

Variabel independen pada tingkat signifiansi 5 persen ( $\alpha=0,05$ ) dengan uji dua sisi dinyatakan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil  $t_{stat} > t_{tabel}$  ( $t_{tabel} = 1,96$ ). Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari  $P_{value} < \alpha = 0,05$ . Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 8, berikut:

**Tabel 8.** Pengaruh Langsung Variabel Laten

Variabel	Original Sample (O)	T statistics (IO/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) -> Komitmen (X3)	0,359	3,074	0,002
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,150	1,007	0,315
Budaya Organisasi (X2) -> Komitmen (X3)	0,421	3,563	0,000
Budaya Organisasi (X2) -> Kinerja (Y)	0,221	1,268	0,205
Komitmen (X3) -> Kinerja (Y)	0,359	2,913	0,004

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Ukuran signifikansi keterdudukan hipotesis dapat digunakan perbandingan  $t_{tabel}$  dan  $t_{stat}$ . Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai  $t_{stat}$  dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ( $\alpha=5$  persen), dengan nilai  $t_{tabel} = 1,96$  (Ghozali, 2014). Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_o$  di tolak ketika  $t_{stat} > 1,96$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas

maka  $H_a$  signifikan jika nilai  $p < 0,05$ , maka hipotesis penelitian terbukti. Berikut hasil pengujian hipotesis:

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja  
 Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,315 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $1,007 < 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,315 > 0,05$  (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis pertama ( $H_1$ ).
2. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen  
 Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,002, nilai  $t_{stat}$  sebesar  $3,074 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,002 < 0,05$  (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ).
3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja  
 Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,004 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $2,913 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,004 < 0,05$  (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga ( $H_3$ ).
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja  
 Hipotesis keempat ( $H_4$ ) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,205, nilai  $t_{stat}$  sebesar  $1,268 < 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,205 > 0,05$  (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat ( $H_4$ ).
5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen  
 Hipotesis kelima ( $H_5$ ) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,000 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $3,563 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,000 < 0,05$  (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kelima ( $H_5$ ).

### Uji Pengaruh Tidak Langsung

Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan.

**Tabel 9.** Nilai *Specific Indirect Effect* Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T statistics (IO/STDEV)	P Values
Kualitas Kehidupan Kerja (X1) -> Komitmen (X3) -> Kinerja (Y)	0,122	1,886	0,060
Budaya Organisasi(X2) -> Komitmen (X3) -> Kinerja (Y)	0,143	2,298	0,022

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 8 sebelumnya untuk pengaruh langsung dan tabel 9 untuk Nilai *Specific Indirect Effect Hipotesis*, maka hasil untuk Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel 10, berikut:

**Tabel 10.** Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi

	Original Sample (O) X1	Original Sample (O) X2
Pengaruh Langsung (PL)	0,150	0,221
Pengaruh Tidak Langsung (PtL)	0,122	0,143
Kesimpulan	PL > PtL H8 Ditolak	PL < PtL H9 Diterima

**Sumber:** Hasil Olah Data Primer, Penulis 2025.

Berdasarkan tabel 10 di atas, maka dapat diperoleh hasil mediasi sebagai berikut:

1. Hubungan langsung X1 -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,150, dan untuk hubungan tidak langsung X1 -> X3 -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,122. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,150 > 0,122$ ). Maka tidak diperlukan Mediasi.
2. Hubungan langsung X2 -> Y memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,221, sedangkan hubungan tidak langsung (X2 -> X3 -> Y) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,143. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,221 < 0,143$ ). Maka diperlukan Mediasi.

## Pembahasan

### Pengaruh Kualitas Hidup Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa kualitas hidup kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas hidup kerja dalam suatu organisasi tidak akan mempengaruhi kinerja pegawainya. Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,315 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $1,007 < 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,315 > 0,05$  (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis pertama ( $H_1$ ). Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Putu Widnyana Putra, AA. Sagung Kartika Dewi, (2020), Cynthia Aulia Kurniasari, Yustina Erti Pravitasmara Dewi (2023) dan Adrian Hefni (2022) bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh, Tristiana Rijanti (2022) dengan hasil penelitian tentang kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut, sehingga sebaik apapun kualitas kehidupan kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan bahwa yang berpengaruh dominan adalah kompetensi kerja.

### Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,002, nilai  $t_{stat}$  sebesar  $3,074 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,002 < 0,05$  (signifikan) yang berarti menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Berberoglu & Secim, (2015), Mukhtar et al., (2016), dan Oviana Dian Helastika, Umi

Anugerah Izzati (2019), yang menyatakan bahwa bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan bekerja dengan komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini pada dasarnya pegawai tenaga kependidikan setuju jika kualitas kehidupan kerja memberikan kontribusi yang baik terhadap komitmen kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.

### **Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen memiliki nilai koefisien sebesar 0,004 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $2,913 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,004 < 0,05$  (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar Muhammad Hasan (2023), Renita Angraini, Anwar Parawangi, Nuryanti Mustari (2021), dan Juwita Ramadhani (2022) dengan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap kinerja. Maka, dapat disimpulkan sikap dalam komitmen signifikan memengaruhi kinerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat.

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

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,205, nilai  $t_{stat}$  sebesar  $1,268 < 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,205 > 0,05$  (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat ( $H_4$ ). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Repandi Herlambang, Reina Damayanti, Nurkardina Novalia (2024), Suparman Mekka, Wahyuddin Hamid, Henni Zainal (2020), Usmany, dkk (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja Tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,000 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $3,563 > 1,96$  dan  $p_{value}$   $0,000 < 0,05$  (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kelima ( $H_5$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firuzjaeyan, dkk. (2015), Rahayu, (2012), Usmany, dkk. (2016), dan A. Dirwan (2015), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Maka, dapat disimpulkan budaya organisasi mempengaruhi komitmen kerja pegawai tenaga kependidikan pada cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat.

### **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Mediasi**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, bahwa kualitas kehidupan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi pada Tenaga Kependidikan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa dimana hubungan langsung  $X1 \rightarrow Y$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,150, dan untuk hubungan tidak langsung  $X1 \rightarrow X3 \rightarrow Y$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,122. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,150 > 0,122$ ). Maka tidak diperlukan Mediasi. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa  $H_6$  ditolak. Hasil penelitian tidak jauh berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ramadhon (2015), dan Nathania (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi.

#### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh, ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi pada Tenaga Kependidikan di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan budaya organisasi dan didorong dengan peningkatan komitmen kerja sehingga kinerja dapat ditingkatkan. Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil pengujian hipotesis menghasilkan bahwa dimana hubungan langsung  $X2 \rightarrow Y$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,221, sedangkan hubungan tidak langsung ( $X2 \rightarrow X3 \rightarrow Y$ ) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,143. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,221 < 0,143$ ). Maka diperlukan Mediasi, yang berarti menerima hipotesis ketujuh ( $H_7$ ). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Vina Juniyan, Sri Tiyanti, Sri, Wilujeng, Andi Nu Graha (2021), Hakim (2015), Bambang Sunatar, Andi Ahriani (2024), dan Ariana Febriantia, Lukman Hakim (2025), bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan komitmen kerja sebagai variabel mediasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Penelitian ini mengkonfirmasi bahwa kualitas kehidupan kerja, dan komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Sedangkan untuk komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat. Pentingnya komitmen sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja menunjukkan bahwa upaya membangun budaya positif akan efektif dalam meningkatkan kinerja jika diikuti dengan penumbuhan rasa kepemilikan dan loyalitas pegawai. Meskipun demikian, kualitas kehidupan kerja tetap memiliki pengaruh langsung yang krusial terhadap kinerja pada tenaga kependidikan pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat.

#### **SARAN DAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN**

Berdasarkan kesimpulan di atas, rekomendasi bagi Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera Barat mencakup:

1. Prioritas Penguatan Budaya Organisasi yang Berorientasi Komitmen: Menerapkan program-program yang menumbuhkan nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, dan

- loyalitas. Ini dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang transparan, pengakuan dan penghargaan yang adil, serta mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan strategis.
2. Peningkatan Berkelanjutan Kualitas Kehidupan Kerja: Memastikan kondisi kerja yang aman dan nyaman, memberikan kompensasi yang layak, menyediakan kesempatan pengembangan karier melalui pelatihan, serta menjaga keseimbangan kerja-hidup. Hal ini akan secara langsung berdampak pada produktivitas dan kepuasan pegawai.
  3. Pengembangan Sistem Manajemen Kinerja Holistik: Mengadopsi sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berkelanjutan, bukan hanya sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai mekanisme umpan balik untuk pengembangan diri pegawai. Hasil penilaian harus diintegrasikan dengan program pengembangan sumber daya manusia untuk memastikan peningkatan kompetensi yang relevan dengan tugas dan tantangan di era digital.
  4. Dengan implementasi kebijakan yang terintegrasi antara budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, dan pengelolaan komitmen, diharapkan kinerja tenaga kependidikan dapat dioptimalkan, sehingga turut berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di wilayah Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VII Kabupaten Pesisir Selatan.

## E. REFERENSI

- Adrian Hefni. 2022. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota JAMBI' Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu) Vol. 11 No. 02, Juni 2022 P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.
- Ahmad Nopriansyah, Oktariana, Masbirorotni. 2023. Pentingnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan: Tinjauan Studi Literatur." Jurnal' Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X Volume 09 Nomor 05, Desember 2023, Hal.3445-3458.
- Anita Yosepha, Dinn Wahyudin, Mohammad Ali.2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Swasta di Jakarta Pusat(The Effect of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance in Private Schools in Central Jakarta).Jurnal' European Online Journal of Natural and Social Sciences 2022; www.european-science.com Vol.11, No 4 pp. 901-908 ISSN 1805-3602.
- Ariana Febriantia., Lukman Hakim(2025)" Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada MTs Negeri Surakarta" JURNAL Community Engagement & Emergence Journal Volume 6 Nomor 1, Tahun 2025 Halaman: 264-281. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/ceej> e-ISSN:2715-9752, p-ISSN:2715-9868
- Bambang Sunatar, Andi Ahriani(2024)PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, Budayaorganisasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Padapegawai Pdamtirta Remu Sorong Papua Barat" jurnal 'JEMMA (Jurnal of Economic, Management, and Accounting) p-ISSN:2615-1871/e-ISSN:2615-5850 <http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/jemma/index> Volume 7 Nomor 2, September-2024| 196
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- Cynthia Aulia Kurniasari, Yustina Erti Pravitasmara Dewi. 2023. "The Effect Of Work-Life Balance And Quality Of Work Life On Employee Performance With Gender As A

- Moderating Variable (Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gender Sebagai Variabel Pemoderasi/mediasi)' JUurnal Parmator, Vol. 16 No. 2, 2023, p. 231-248 <https://journal.trunojoyo.ac.id/pamator> ISSN: 2654-7856 (Online) ISSN : 1829 -7935 (Print).
- Dahlia Rineva Puspitasari, Nugraha Suharto, Supiani, Isep Saepulloh, Luthfi Audia Pribadi, Destin Ricardo Lase, Herlina PermataSari.2024. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru. (Influence Of Quality Of Work Life, Organizational Culture And Workload On Teacher Performance) "Jurnal." International Journal Of Humanities Education And Social Sciences (IJHESS) Volume 3, Number 4, February2024, Page. 2091–2104 E-ISSN: 2808-1765.
- Delia Indriani, Ribhan, Mirwan Karim. 2024. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur), ' Jurnal Journal on Education Volume 06, No. 04, Mei-Agustus 2024, pp. 19165-19176 E-ISSN:2654-5497, P-ISSN: 2655-1365 Website: <http://jonedu.org/index.php/joe>
- Delka Maha Putra. 2024. The Role of Organizational Culture on Employee Performance through Job Satisfaction and Work Motivation (Peran Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja).Journal of Entrepreneurship and Business, Vol. 05, No. 01 (2024) Journal homepage: <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jerb> E-ISSN 2721-706X . hal. 55-68.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization science*, 6(2), 204-223.
- Djamaludin, Musa. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *DIE-Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 5, No. 2, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Faradillah Sandy, Sukisno Selamat Riadi , Syaharuddin Y, Sutikno . 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.' *Jurnal' Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan (JMTK)* Vol. 1 No. 1, 2023 (11-20) <https://e-journals2.unmul.ac.id/index.php/jmtk>. Hal . (11-20)
- Fitria, Luh Ni ADY. 2018. Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 3, No. 1, Universitas Warmadewa.
- Gareth R. Jones Dalam buku *Budaya Organisasi* (2020) oleh Yusuf Hadijaya, berikut pengertian budaya organisasi menurut Gareth R. Jones: "Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut tiap anggota untuk membentuk suatu sistem makna bersama." Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Definisi Budaya Organisasi Menurut Para Ahli", baca: <https://www.kompas.com/skola/read/2023/01/06/100000669/7-definisi-budaya-organisasi-menurut-para-ahli>.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., Kusumadewi, & Aprilia, K. (2023). *Partial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 4.0 (Cetakan Pertama)*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hadi, N., & Tentama, F. (2020). Affective Commitment, Continuance Commitment and Normative Commitment in Reflecting Organizational Commitment. *American*

- International Journal of Business Management (AIJBM), 3(8).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Hakim, H., & Alhakim, R. (2020). Effect of motivation, leadership, and work discipline on employees' performance (Case study of PT. Injakayu Terpadu, Gunung Putri—Bogor). *The Management Journal of Binaniaga*, 5(01), 23. <https://doi.org/10.33062/mjb.v5i01.372>
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani, H., Hikmatul Auliya, N., Andriani, H., & Fardani, R. A. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu. <https://www.pustakailmu.co.id>
- Hardisman, H. (2021). *Analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM) (Cetakan Pertama)*. Bintang Pustaka Madani.
- Hariana, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas. *Jurnal Humaniora*, 1. Ilmi, Z. (2021). The Influence Of Leadership, Compensation, Communication And Work Environment On Employee Performance Through Organizational Commitment As An Intervening Variable (Study at Bank Kaltimara Syariah Samarinda Branch). *International Journal*, 5(3).
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- I Putu Widnyana Putra, AA. Sagung Kartika Dewi. 2020. Kualitas Kehidupan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi” *Jurnal: E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 6, 2020: 2227-2246, ISSN:2302-8912. DOI <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020>.
- Indrastuti, S. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (edisi revisi)*. Pekanbaru: UR Press.
- Iskamto, D. 2020. The Role of Leadership and Influence on Employee Performance in Digital Era. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 470–484. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i4.2730>
- Isnanindia Septia Putri.2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal. eJournal Administrasi Negara*, Volume 4, Nomor 4, 2016 : 4802 - 4816 ISSN: 0000-0000, [ejournal.an.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id) © Copyright 2016.
- Judge Timothy A. 2015. *Organizational Behavior*, Edisi 16, Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat
- Juwita Ramadhani (2022)” Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja” *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Volume 5, Number 3, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205 Open Access: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue> karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat.
- Kasmida, Abdul Mujib, Suciati Suciati. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama.”*Jurnal” Pendidikan Glasser* p-ISSN : 2579-5082 e-ISSN : 2598-2818 DOI : 10.32529/glasser.v6i1.1245 Volume : 6 Nomor : 1 Month : 2022 Issue : November-April.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kotter, J. P. (2008). *Corporate culture and performance*. Simon and Schuster.
- Lisa Khoridatul Ainun Nadiroh, Tristiana Rijanti.2022. Effect Of Quality Of Work Life, Work Competency And Knowledge Sharing On Employee Performance (Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap

- Kinerja Karyawan) Jurnal Management Studies and Entrepreneurship Journal Vol 3(4) 2022 : 2190-2199 <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Perilaku dan budaya organisasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martinus Kirimanop. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pegawai Distrik Di Kabupaten Boven Digoel. Tesis; Makasar. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Mindari, E. (2015). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan rahmany sekayu. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 5, 15-27.
- Moh. Rizal , Hedy Vanni Alam , Lisda L. Asi( 2023), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo” Jurnal” JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS P-ISSN 2620-9551 E-ISSN 2622-1616 JAMBURA: Vol 5. No 3. January 2023 Website Jurnal: <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Niki Kosasih. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kinerja Pegawai (The Analysis Cultural Organizational And Rganizational Effect On Employee Performance) jurnal dinamika manajemen vol. 2 no. 3 juli – september 2014 issn: 2338 – 123x. Hal. 197-208
- Noor, Arifin Zainul. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol. 16, No. 4, Universitas Achmad Yani Banjarmasin, Kalimantan Selatan.
- Nugroho Nicktow, Zamralita , Rita Markus Idulfilastri. 2022, Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi X Pada Masa Pandemi Covid-19” Jurnal” Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni ISSN 2579-6348 (Versi Cetak) Vol. 6, No. 1, April 2022: hlm 215-224 ISSN-L 2579-6356 (Versi Elektronik): <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v6i1.15310>
- Oviana Dian Helastika, Umi Anugerah Izzati (2019) ‘ Jurnal” Character: Jurnal Penelitian Psikologi ; Volume 06. Nomor 03. (2019). UNESA
- Renita Angraini , Anwar Parawangi , Nuryanti Mustari Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang” Jurnal KIMAP: Kajian Ilmiah Administrasi Publik, ISSN 2746-0460 (Online) Volume 2, Nomor 3, Juni 2021 hal.875-888. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Repandi Herlambang, Reina Damayanti, Nurkardina Novalia” Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang) Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari 2024, 10 (3), 729-741 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>. p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN: 2089-5364.
- Reski Firnawati, Lukman Hakim, Nurbiah Tahir . Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba’ Jurnal Unismu. Volume 1, Nomor 3, Desember 2020 <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>. Hal.993-1007 .
- Riane johnly Pio, Umar Nimran, Taher Alhabsji (2015), Pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap perilaku etis, kualitas kehidupan kerja, kepuasan kerja, Komitmen Organisasional dan kinerja pegawai. Derema” Jurnal Manajemen Vol. 10, no. 1
- Rio Siwi Darsono. 2020. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi

- Republik Indonesia. ' Tesis.' Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Rokhman, W. 2012. Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Turnover Intention dan Stes Kerja: Studi Pada BMT Di Kabupaten Kudus. *Prociddings of Compference in Business, Accounting and Management (CBM-FE)*. (1).1.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sri Martalena. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kepemudaan Dan Olahraga Kabupaten Kuantan Singingi. Tesis. Program Magister (S2) Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau Pekanbaru.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Bandung.
- Suparman mekka,. Wahyuddin hamid., henni\_zainal(2020)" The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Bappeda and Statistics of Bone Regency(Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda dan Statistik Kabupaten Bone) *Pinisi Business Administration Review* Vol. 2, No. 2, September 2020, Hal 117-122 ISSN (Print): 2656-6524 Homepage: <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pbar/index>
- Sutrisno, H. Edy. (2019). *Budaya organisasi*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Syaputra, Hendi. 2016. " Hubungan Kualitas Kehidupan Bekerja Dengan Komitmen Karyawan Pada PT.Inalum' Tesis' Universitas Medan Area diakses <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/102> pada hari Sabtu, 17-08-2025
- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya
- Utaminingsih, Aliflulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Malang: CV. UB Press
- Vina Juniyar Sri TiyantiSri, Wilujeng, Andi Nu Graha. 2021." Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang" *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)* Volume: 7, Nomor: 1 Hl. 1-7 ISSN (print) 2337-5655 ISSN 2715-7008 (online)<https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JRMM> <https://doi.org/10.21067/jrmm.v7i1.5395>. Apr 19, 2021.
- Wahyu Anggoro, Alex Zami , Humairoh 2024: Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi, Komitmen Sebagai Variabel Mediasi' *Jurnal Dinasti International Jouranl of Education Managemnt and Social Science (DIJEMSS)* <https://dinastipub.org/DIJEMSS>, Vol. 5, No. 4, April 2024 DOI: <https://doi.org/10.31933/dijemss.v5i4> Received: 15 May 2024, Revised: 29 May 2024, Publish: 30 May 202. Hal 855-863.
- Zulfikar Muhammad Hasan (2023)' PENGARUH KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING" *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 4, No. 2, April 2023 E-ISSN: 2716-2583 245.