

Pengaruh Komitmen Organisasi, Knowledge Sharing Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh Surabaya

Lely Zulaika¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁴

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v4i1.106

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh Surabaya dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 orang pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh Surabaya. Diantara ketiga variabel, komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja, variabel komitmen organisasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: komitmen, *knowledge sharing*, disiplin, kinerja.

1. PENDAHULUAN

Sektor pemerintahan, termasuk kelurahan, memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Kelurahan sebagai ujung tombak pelayanan pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara profesional, efisien, dan efektif. Namun, tantangan yang dihadapi pegawai kelurahan sering kali berkaitan dengan kinerja yang belum optimal. Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pelayanan publik, dan peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh Surabaya merupakan dua kelurahan yang berada di pusat Kota Surabaya. Sebagai bagian dari kecamatan yang strategis, kedua kelurahan ini memiliki peran penting dalam mendukung pelayanan administratif dan sosial kepada masyarakat. Kelurahan Embong Kaliasin dikenal dengan dinamika masyarakatnya yang heterogen dan mobilitas tinggi, sehingga memerlukan pelayanan yang cepat dan tepat. Sementara itu, Kelurahan Peneleh memiliki karakteristik unik sebagai salah satu wilayah bersejarah di Surabaya, dengan kebutuhan pelayanan yang sering kali berkaitan dengan pengelolaan aset budaya dan interaksi komunitas lokal.

Kedua kelurahan tersebut telah menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan pelayanan masyarakat melalui berbagai program inovasi pelayanan publik. Program-program ini meliputi peningkatan kapasitas sumber daya manusia, digitalisasi layanan administrasi, serta penguatan koordinasi antara perangkat kelurahan dan masyarakat. Komitmen ini sejalan dengan visi Kota Surabaya sebagai kota yang inklusif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.

Fenomena kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh Surabaya menjadi sorotan penting dalam memastikan pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik. Sebagai garda terdepan pemerintahan, pegawai di kedua kelurahan ini memiliki tanggung jawab besar untuk melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik yang sering kali berhadapan langsung dengan kebutuhan warga. Kinerja pegawai yang optimal sangat diperlukan agar berbagai proses pelayanan dapat diselesaikan secara cepat, tepat, dan memuaskan bagi masyarakat.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan adanya berbagai dinamika yang memengaruhi kinerja pegawai di kedua kelurahan ini. Beban kerja yang terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk dan kompleksitas layanan, sering kali menjadi tantangan bagi pegawai untuk menjaga konsistensi dalam produktivitas dan kualitas kerja. Kondisi ini semakin menonjol apabila terdapat kendala-kendala teknis atau non-teknis yang memengaruhi efisiensi pelaksanaan tugas.

Kinerja pegawai juga menjadi cerminan keberhasilan kelurahan dalam menjalankan fungsinya sebagai ujung tombak pelayanan pemerintahan. Ketika kinerja pegawai berada pada level yang baik, masyarakat dapat merasakan dampaknya langsung melalui pelayanan yang cepat dan memuaskan. Sebaliknya, jika terdapat penurunan kinerja, maka hal ini berpotensi memengaruhi persepsi masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh kelurahan.

Oleh karena itu, kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh tidak hanya menjadi aspek penting bagi kelancaran operasional sehari-hari, tetapi juga menjadi indikator keberhasilan pemerintah setempat dalam memenuhi harapan masyarakat. Fenomena ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai merupakan elemen yang sangat vital dalam menjaga kepercayaan masyarakat sekaligus mewujudkan efisiensi kerja dalam pelayanan publik.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021). Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki loyalitas, rasa tanggung jawab, dan keterikatan emosional terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh Surabaya, peran komitmen organisasi menjadi penting mengingat dinamika pekerjaan yang sering kali membutuhkan kolaborasi dan sinergi antarpegawai.

Selain komitmen organisasi, *knowledge sharing* atau berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suyanto, et al, 2023; Yuniarti, et al, 2023; Aulia 2016; Saputro, 2018; Aristanto, 2017). Dalam lingkungan kerja kelurahan, berbagi pengetahuan memungkinkan transfer informasi, pengalaman, dan keterampilan antarpegawai, sehingga meningkatkan kapabilitas dan efisiensi kerja tim. Kurangnya praktik *knowledge sharing* dapat menghambat penyelesaian tugas dan inovasi pelayanan publik.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018). Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar kerja yang telah ditetapkan. Pegawai dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi biasanya menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. Dalam konteks Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, disiplin kerja menjadi kunci untuk memastikan pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan lancar dan tepat waktu.

Akan tetapi masih terdapat gap penelitian (research gap) dari penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hapis, et al (2024) membuktikan *knowledge sharing*

berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Irawan, et al (2021), membuktikan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

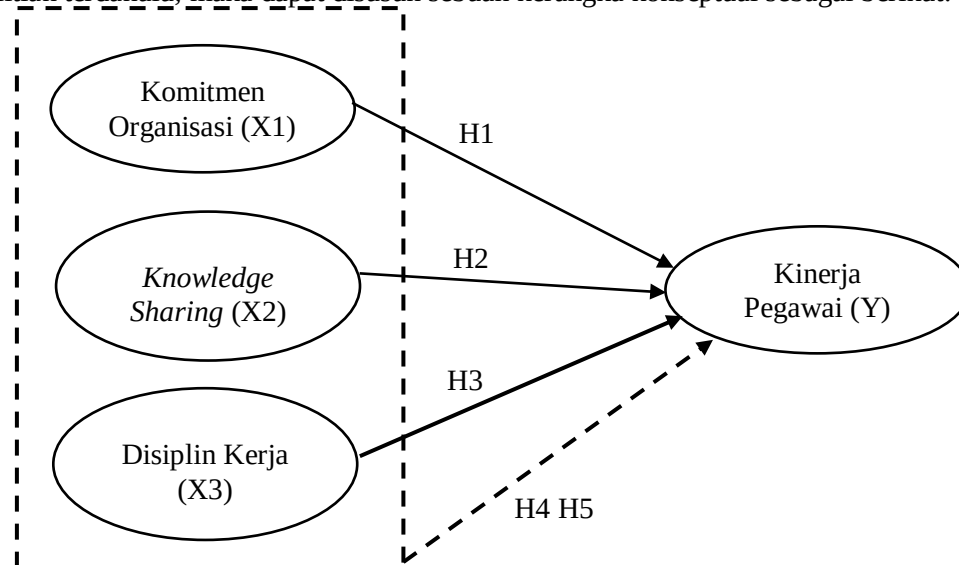
Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja pegawai serta memperkuat kualitas pelayanan publik di lingkungan kelurahan.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh *knowledge sharing* secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
5. Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

————— : pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian

mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bisa dibuat suatu hipotesis sebagai berikut :

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi, *Knowledge sharing*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana, (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Variabel Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Maria, et al (2021) melakukan penelitian dengan judul “Self-efficacy, organizational commitment, and employee performance – from public office.” Hasil penelitian ini membuktikan komitmen organisasi (organizational commitment) berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang berorientasi pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel secara sistematis, terukur, dan dapat digeneralisasikan. Penelitian kuantitatif dilakukan dengan mengembangkan serta menguji model matematis dan hipotesis yang relevan dengan fenomena yang diamati di lapangan. Dalam konteks penelitian ini, pengukuran menjadi elemen kunci yang menghubungkan antara pengamatan empiris dan representasi matematis dari fenomena yang diteliti. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022), yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif mengumpulkan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dapat dikonversi ke dalam bentuk numerik untuk memudahkan analisis secara statistik. Dengan

demikian, penelitian ini bersifat ilmiah, terstruktur, dan bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh di Surabaya, dengan jumlah total sebanyak 34 orang. Populasi ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menilai pengaruh komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2022), populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang lengkap, representatif, dan tidak menimbulkan bias dalam proses analisis, karena semua individu yang menjadi objek penelitian turut serta memberikan data.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi komitmen organisasi (X1), *knowledge sharing* (X2), dan disiplin kerja (X3). Komitmen organisasi diartikan sebagai kesediaan dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat bekerja serta keterikatan terhadap visi dan misi organisasi. *Knowledge sharing* mencerminkan aktivitas berbagi pengetahuan antarpegawai untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja. Sementara itu, disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Adapun variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y), yang didefinisikan sebagai hasil kerja baik dari segi kuantitas maupun kualitas sesuai standar yang telah ditetapkan. Variabel-variabel tersebut dioperasionalkan menggunakan indikator yang diadaptasi dari berbagai teori relevan seperti Allen & Meyer (2020), Tupamahu et al. (2021), Sutrisno (2019), dan Gomes (2018).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui metode kuesioner tertutup, di mana setiap pernyataan disusun dalam skala Likert dengan lima kategori penilaian, mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pandangan responden terhadap fenomena yang diteliti. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku referensi, buletin, serta laporan instansi yang relevan. Penggunaan dua jenis data ini bertujuan untuk memperkaya hasil analisis serta memperkuat validitas temuan penelitian. Dengan demikian, hasil yang diperoleh tidak hanya bersumber dari persepsi responden, tetapi juga didukung oleh referensi dan informasi empiris yang kredibel.

Analisis data dilakukan melalui regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sebelum dilakukan analisis regresi, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan keakuratan dan konsistensi pengukuran. Uji validitas dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach Alpha, di mana nilai di atas 0,6 dianggap reliabel. Selain itu, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi syarat normalitas, tidak mengalami multikolinearitas, heteroskedastisitas, maupun autokorelasi. Setelah model dinyatakan memenuhi asumsi klasik, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk menilai sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Selanjutnya, dilakukan pula uji variabel dominan dengan melihat nilai koefisien beta standar terbesar untuk menentukan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melalui serangkaian tahapan analisis ini, diharapkan penelitian mampu memberikan hasil yang akurat, objektif, dan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kelurahan sebagai obyek penelitian merupakan unit pemerintahan terkecil di bawah kecamatan yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan lokal. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang merupakan pegawai negeri sipil dan diangkat oleh bupati atau wali kota. Berbeda dengan desa yang memiliki otonomi lebih besar dan dipimpin oleh kepala desa yang dipilih langsung oleh masyarakat, kelurahan menjalankan fungsi pemerintahan secara lebih terpusat. Kelurahan biasanya berada di wilayah perkotaan atau daerah yang telah berkembang, dan bertanggung jawab atas berbagai urusan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, serta pembangunan wilayah. Dalam struktur organisasi kelurahan, terdapat sekretaris kelurahan dan beberapa kepala seksi yang menangani bidang pemerintahan, kesejahteraan sosial, dan pelayanan umum. Fungsi-fungsi ini menjadikan kelurahan sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan program pemerintah di tingkat akar rumput.

Dalam konteks penelitian ini, kelurahan yang menjadi obyek kajian memiliki struktur organisasi yang lengkap dan menjalankan berbagai fungsi pemerintahan secara aktif. Lurah sebagai pemimpin kelurahan memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga ketertiban, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta melaksanakan program pembangunan. Kelurahan juga berperan dalam pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan keterampilan dan program sosial, serta menjalin koordinasi dengan lembaga kemasyarakatan seperti LPMK dan Karang Taruna. Dengan posisi yang dekat dengan masyarakat, kelurahan menjadi penghubung antara pemerintah kabupaten/kota dengan warga, sehingga efektivitas pelaksanaan kebijakan sangat bergantung pada kinerja dan koordinasi di tingkat kelurahan. Oleh karena itu, kelurahan menjadi fokus penting dalam penelitian yang bertujuan untuk memahami dinamika pemerintahan lokal dan partisipasi masyarakat.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 22 orang atau 65% dari total 34 responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 12 orang atau 35%. Komposisi ini menunjukkan bahwa perempuan memiliki peran yang cukup dominan dalam konteks kelurahan yang diteliti, baik sebagai warga yang aktif dalam kegiatan masyarakat maupun sebagai bagian dari struktur pemerintahan atau lembaga kemasyarakatan. Keterlibatan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan kelurahan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas program pemberdayaan dan pelayanan publik yang dijalankan oleh kelurahan.

Dari segi usia, responden didominasi oleh kelompok usia di atas 45 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 50%. Kelompok usia 36–45 tahun menyumbang 32% responden, sedangkan kelompok usia 26–35 tahun dan 18–25 tahun masing-masing berjumlah 12% dan 6%. Dominasi responden usia matang menunjukkan bahwa penelitian ini banyak melibatkan individu yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai dinamika kelurahan. Hal ini memberikan nilai tambah dalam pengumpulan data, karena responden mampu memberikan informasi yang lebih mendalam dan reflektif terkait pelaksanaan tugas-tugas kelurahan serta interaksi antara pemerintah dan masyarakat.

Karakteristik pendidikan dan masa kerja responden juga menunjukkan profil yang relevan dengan tujuan penelitian. Sebanyak 56% responden memiliki pendidikan S1, sementara 44% lainnya berpendidikan SMA/SMK. Tingkat pendidikan yang relatif tinggi ini mencerminkan kapasitas responden dalam memahami dan merespons isu-isu pemerintahan lokal secara kritis. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 4–6 tahun (97%), yang menunjukkan bahwa mereka telah cukup lama terlibat dalam aktivitas kelurahan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai. Kombinasi antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja ini menjadikan responden sebagai sumber informasi yang kredibel dan representatif dalam menggambarkan kondisi kelurahan sebagai obyek penelitian.

4.1 Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam instrumen benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji dengan metode korelasi Pearson antara skor masing-masing item dengan skor total, menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan dalam Tabel 5.5, seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi yang melebihi r tabel sebesar 0,3388, dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dalam instrumen penelitian ini valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang ditetapkan, meskipun terdapat catatan bahwa variabel harga memerlukan perbaikan lebih lanjut.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang sama pada waktu yang berbeda. Pengujian ini menggunakan pendekatan Cronbach's Alpha, yang merupakan indikator statistik untuk mengukur konsistensi internal dari suatu instrumen. Menurut Arikunto (2020), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,6$. Hasil pengujian yang ditampilkan dalam Tabel 5.6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien reliabilitas di atas ambang batas tersebut, yaitu berkisar antara 0,61515 hingga 0,72526. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan untuk pengumpulan data secara konsisten.

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat sebagai alat ukur yang sah dan dapat diandalkan. Validitas yang tinggi memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner benar-benar mencerminkan konstruk yang ingin diukur, sedangkan reliabilitas yang memadai menjamin bahwa hasil pengukuran bersifat stabil dan konsisten. Kombinasi antara validitas dan reliabilitas yang baik menjadi landasan penting dalam menjamin kualitas data yang dikumpulkan, sehingga analisis yang dilakukan berdasarkan data tersebut dapat menghasilkan kesimpulan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi, uji asumsi klasik merupakan tahap penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat-syarat statistik yang diperlukan. Uji ini bertujuan untuk menguji kelayakan data sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, sehingga hasil yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara valid dan akurat. Beberapa asumsi yang diuji meliputi normalitas, heterokedastisitas, multikolinearitas, dan autokorelasi. Jika semua asumsi ini terpenuhi, maka model regresi dapat dikatakan layak dan hasil analisisnya dapat dipercaya untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual dari model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas terhadap tiga variabel bebas, yaitu komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,104, yang lebih besar dari batas kritis 0,05. Artinya, data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Distribusi normal sangat penting karena menjadi dasar bagi validitas pengujian statistik parametrik, seperti uji t dan uji F dalam regresi linier.

Selanjutnya, uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians residual dari model regresi bersifat konstan atau homogen. Uji ini menggunakan metode Glejser dengan melihat signifikansi korelasi antara nilai absolut residual dan variabel bebas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi homokedastisitas, yang penting untuk menjaga konsistensi estimasi parameter dan menghindari bias dalam interpretasi hasil regresi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor). Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson menghasilkan nilai 1,514 yang berada di antara nilai dL dan dU (1,2437 dan 1,6505), menandakan tidak adanya autokorelasi antar residual. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik ini, model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis hubungan antara komitmen organisasi, *knowledge sharing*, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

3. Analisis

Metode analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. Perhitungan secara rinci dapat dilihat pada lampiran-lampiran dan hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel 5.12 dan tabel 5.13 berikut:

Tabel 5.12
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-83.126	11.612059		7.622193	
Komitmen Organisasi	.493	.186671	.95716	4.58826	.000
<i>Knowledge sharing</i>	.615	.134537	.54815	4.37059	.000
Disiplin Kerja	.660	.110226	.68959	4.52937	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran.

Tabel 5.13
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	514.859	3	171.425	24.593	.000 ^a
Residual	93.448	31	3.723		
Total	608.307	34			

a. Predictor : (Constant), Komitmen Organisasi, *Knowledge sharing*, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabele : Kinerja Pegawai

Sumber : Disarikan dari lampiran

Tabel 5.12 dan Tabel 5.13 tersebut diatas merupakan ringkasan hasil analisis regresi berganda yang melibatkan variabel bebas komitmen organisasi (X_1), *knowledge sharing* (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan demikian dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Secara simultan pengaruh dari komitmen organisasi (X_1), *knowledge sharing* (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari besarnya nilai F dan Signifikansi F. Dimana nilai F hitung sebesar 24,593 dan Signifikansi F sebesar 000 yang artinya secara simultan (bersama) terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi F sebesar 000 lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $F < 0,05$).

2. Secara parsial, pengaruh komitmen organisasi (X_1) terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 5,58826 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,00 yang artinya secara signifikan disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
3. Secara parsial, *knowledge sharing* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,37059 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,00 yang artinya secara signifikan *knowledge sharing* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
4. Secara parsial, pengaruh disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari nilai t dan Signifikansi t yang mengikutinya. Dimana nilai t sebesar 4,52937 dengan Signifikansi t yang mengikuti sebesar 0,00 yang artinya secara signifikan disiplin kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai Signifikansi t sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 (Signifikansi $t < 0,05$).
5. Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut :
 $b_1 = 0,493$ untuk variabel komitmen organisasi
 $b_2 = 0,615$ untuk variabel *knowledge sharing*
 $b_3 = 0,660$ untuk variabel disiplin kerja
 Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar -83,126. Akhirnya di dapat persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut :
 $Y = -83,126 + 0,493 X_1 + 0,615 X_2 + 0,660 X_3 + e$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar -83,126 menyatakan bahwa jika tidak ada komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 83,126%.

b_1 : koefisien regresi disiplin kekomitmen organisasi (X_1) sebesar 0,493 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,469 (43,9%).

b_2 : koefisien regresi *knowledge sharing* (X_2) sebesar 0,615 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan *knowledge sharing* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,615 (61,5%).

b_3 : koefisien regresi disiplin kerja (X_3) sebesar 0,660 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,660 (66%).

e : kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Tabel 5.14
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.826 ^a	.793	.737	11.593	1.514

a. Predictors : (Constant), Komitmen Organisasi, *Knowledge sharing*, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

Sumber : disarikan dari lampiran.

6. Koefisien regresi beranda (R) sebesar 0,826 menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat hubungan yang cukup positif dan searah antara komitmen organisasi (X_1), *knowledge sharing* (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar

82,6%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa suatu hubungan dikatakan sempurna jika koefisien korelasinya mencapai 100% atau 1.

Disamping itu juga dapat dikatakan bahwa nilai R Square sebesar 0,793 ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh yang ditimbulkan oleh ketiga variabel bebas, komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai sebesar 79,3%. Dengan demikian sisanya sebesar 20,7% merupakan kontribusi yang disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Nilai t tabel diperoleh dengan $\alpha = 0,05$ dan $df(n)-k-1$ yang berarti adalah $34-3-1 = 30$ dengan nilai t-tabel sebesar 1.03693. Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikansi t dengan signifikan 5%.

Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.15

Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	2.58826	1.03693	000	Signifikan
<i>Knowledge Kharung</i>	4.37059	1.03693	000	Signifikan
Disiplin Kerja	4.52937	1.03693	000	Signifikan

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Berdasarkan tabel 5.15 mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikansi yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan "*Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena *knowledge sharing* memiliki tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja memiliki tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) yang terdiri dari komitmen organisasi (X_1), *knowledge sharing* (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.

Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel 5.11 dan 5.13 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut.

Tabel 5.16

Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
Komitmen Organisasi, <i>Knowledge sharing</i> , Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	.793	.826	31.593	000

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Untuk nilai F_{hitung} sebesar 31,593 dengan jumlah responden sebanyak 34 atau N = 34 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 34-3) atau F (3; 31) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,91, sehingga F_{hitung} > F_{tabel} (31,593 > 2,91). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi, *knowledge*

sharing dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,826 (82,6%) yang berarti secara simultan bahwa komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,793 (79,3%), artinya variasi naik turunnya tingkat kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh – Surabaya ditentukan sebesar 79,3% oleh variabel dalam model, yaitu komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja, sedangkan hanya 20,7% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*. Berdasarkan hasil perhitungan, dari tiga variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian didapat variabel dominan atau variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh – Surabaya dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Komitmen Organisasi	0.95716
<i>Knowledge sharing</i>	0.54815
Disiplin Kerja	0.68959

Sumber : Disarikan dari Lampiran

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh – Surabaya adalah variabel komitmen organisasi (X_1) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 95,716%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, *knowledge sharing* sebesar 54,815%, dan disiplin kerja sebesar 68,959%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya” adalah terbukti dan benar.

4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya.

1. Hipotesis pertama yang menyatakan ”Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena komitmen organisasi memiliki tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, Surabaya mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja mereka. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat loyalitas, keterikatan emosional, dan tanggung jawab pegawai terhadap tujuan instansi tempat mereka bekerja.

Pengaruh parsial berarti bahwa komitmen organisasi secara individual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, tetapi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, insentif, dan motivasi kemungkinan juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kedua kelurahan tersebut.

Implikasi dari temuan ini adalah bahwa pemerintah daerah dan pimpinan kelurahan perlu memperkuat komitmen organisasi pegawai melalui strategi seperti peningkatan kesejahteraan, komunikasi yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja pegawai semakin optimal.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan "*Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena *knowledge sharing* memiliki tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menemukan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, Surabaya menunjukkan bahwa proses berbagi pengetahuan di lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. *Knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling bertukar informasi, pengalaman, dan keterampilan yang relevan dengan tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta inovasi dalam penyelesaian pekerjaan.

Namun, karena pengaruhnya bersifat parsial, ini berarti bahwa meskipun *knowledge sharing* memiliki peran penting, ada faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal, pemerintah kelurahan perlu mendorong budaya berbagi pengetahuan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, menyediakan platform diskusi, serta memberikan pelatihan yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Suyanto, et al (2023), Yuniarti, et al (2023), Aulia (2016), Saputro (2018), dan Aristanto (2017). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena disiplin kerja memiliki tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, Surabaya menegaskan bahwa kedisiplinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, konsisten dalam bekerja, serta lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik.

Namun, karena pengaruhnya bersifat parsial, ini menunjukkan bahwa ada faktor lain yang juga turut berkontribusi terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, diperlukan strategi yang tidak hanya menegakkan disiplin kerja melalui regulasi dan pengawasan, tetapi juga memberikan dukungan dalam bentuk insentif, pelatihan, serta suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018).

4. Hipotesis keempat yang menyatakan "Komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini karena komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja memiliki tingkat signifikan yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, Surabaya mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap instansi, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Sementara itu, *knowledge sharing* memungkinkan pegawai untuk saling berbagi pengalaman dan keterampilan, sehingga meningkatkan efisiensi dan inovasi dalam pekerjaan. Disiplin kerja berperan dalam memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang telah ditetapkan, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Pengaruh simultan dari ketiga variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak bisa hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan harus didukung oleh kombinasi dari komitmen yang kuat, budaya berbagi pengetahuan, serta kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, pemerintah kelurahan perlu menerapkan kebijakan yang mendorong peningkatan komitmen, memfasilitasi berbagi pengetahuan melalui pelatihan atau diskusi, serta menegakkan kedisiplinan kerja dengan aturan yang jelas dan konsisten.

5. Hipotesis yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya" adalah terbukti dan benar karena komitmen organisasi (X_1) memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 95,716%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, *knowledge sharing* sebesar 54,815%, dan disiplin kerja sebesar 68,959%. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya adalah variabel komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Embong Kaliasin dan Kelurahan Peneleh, Surabaya menegaskan bahwa faktor utama yang menentukan kinerja pegawai adalah tingkat keterikatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, bekerja dengan dedikasi, serta menunjukkan kesetiaan terhadap visi dan misi instansi.

Ketika pegawai merasa memiliki keterikatan emosional dengan organisasi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Komitmen organisasi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan harmonis, sehingga mendukung efektivitas kerja secara keseluruhan.

Karena komitmen organisasi terbukti menjadi faktor yang dominan, pemerintah kelurahan perlu fokus pada strategi yang dapat meningkatkan komitmen pegawai, seperti menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memberikan apresiasi terhadap kinerja, serta menyediakan peluang pengembangan karier. Dengan demikian, pegawai akan semakin merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi instansi mereka.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.

2. *Knowledge sharing* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
4. Komitmen organisasi, *knowledge sharing* dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.
5. Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan kinerja pegawai Kelurahan Embong Kaliasin Dan Kelurahan Peneleh - Surabaya, yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut adalah lima saran yang dapat diberikan:

Berikut lima saran berdasarkan hasil penelitian:

1. Meningkatkan Komitmen Organisasi
Pemerintah kelurahan perlu menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta membangun komunikasi yang transparan agar pegawai semakin loyal terhadap organisasi.
2. Mendorong Budaya *Knowledge sharing*
Dibutuhkan program pelatihan, diskusi rutin, atau forum berbagi pengalaman antarpegawai untuk memperkuat budaya berbagi pengetahuan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja.
3. Menegakkan Disiplin Kerja
Perlu adanya penguatan aturan dan standar kerja yang jelas serta mekanisme evaluasi dan reward bagi pegawai yang disiplin agar produktivitas dan kinerja tetap optimal.
4. Pendekatan Holistik dalam Peningkatan Kinerja
Karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi komitmen, *knowledge sharing*, dan disiplin kerja, maka kebijakan peningkatan kinerja harus mempertimbangkan ketiga aspek ini secara bersamaan.
5. Fokus pada Penguatan Komitmen Organisasi
Mengingat komitmen organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, kebijakan harus diarahkan pada peningkatan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi melalui kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2020). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18
- Aminudin, A. (2017). Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Question Student Have (QSH) untuk Meningkatkan Hasil Belajar Matematika Materi Pengukuran pada Siswa Kelas IV. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 2(4), 434-440.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah dan Mon. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *BUSINESS AND ENTREPRENEURIAL REVIEW*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Aristanto, D.B. (2017). Pengaruh *Knowledge sharing* Terhadap Individual Innovation Capability Dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sulawesi Bagian Utara. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018.

- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Aulia, A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Knowledge sharing* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pelabuhan Indonesia III Cabang Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya* 2016.
- Davis, K. (2016). *Human Resources and Personnel Management*. Michigan: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Fernandez, I.B. dan Sabherwal, R. (2010). *Knowledge Management Systems and Processes*. New York: M.E. Sharpe, Inc.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et al. (2019). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- GINANJAR, H dan BERLIANA. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3, No.4, Juli 2021.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusets : Allinand Bacon, A Division of Schuster.
- Hadikusuma, G.M. dan Hamzah, R. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Halilintar, R. dan Sobirin, A. (2022). The Influence of Training and Organizational Commitment on Employee Performance through Job Satisfaction. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, Vol 1, No.5, 2022.
- Han, Y. dan Chen, G. (2018). The Relationship between *Knowledge sharing* Capability and Innovation Performance within Industrial Clusters: Evidence from China. *Journal of Chinese Economic and Foreign Trade Studies*, 11 (1), 32-48.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hapis, et al. (2024). Pengaruh *Knowledge sharing* Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Dana Kerinci Barat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Sakti*, Volume 13 Nomor 1 – April 2024.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. (2016). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Helmi, A.F. dan Elita, Y. (2013). Efikasi Diri, Sistem Imbalan, dan Berbagi Pengetahuan: Meta-analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1).
- Hezberg, F., at al. (2015). *The Motivation to Work*. New York : John Wisley & Sons.
- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185).
- Ismail, J., et al. (2011). The Performance of Academic Libraries: A Case Study at Research University (Rus) In Malaysia. *Global Journal Of Human Social Science*, 11(8).
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kim, S. dan Lee, H. (2005). Employee Knowledge sharing Capabilities in Public and Private Organizations: Does Organizational Context Matter?. *Proceedings of the 38th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020.
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2018). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maria, S., et al. (2021). Self-efficacy, organizational commitment, and employee performance – from public office. *Cactus Tourism Journal*, Vol. 1, No. 3, 2021 New Series.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir, (2015). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasution, N. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Odiorne, G.S. (2018). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America : Dow Jones Irwin.
- Okyere-Kwakye, E. and Nor, K.M. (2001), Individual Factors and Knowledge sharing. *American Journal of Economics and Business Administration*, 3 (1): 66-72.
- Poerwadarminta, W.J.S. (2015). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya. Paramita.
- Rapianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Rehman, W.U., et al. (2017). Knowledge sharing, Knowledge Management Strategy And Performance-A Knowledge Based View. *Pakistan Economic and Social Review*, 53(2).
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisike-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Safa'Atturrizky, M.S. dan Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Organizational Commitment Terhadap Employee Performance Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 8, No. 1, April 2024.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.
- Saputro, N.S. dan Mayoman, Y. (2018). PENGARUH KNOWLEDGE SHARING TERHADAP INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KINERJA KARYAWA (Studi pada Karyawan Rumah Opa Kitchen and Lounge). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 55 No. 3 Februari 2018|
- Sastrodiwiryo, S. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksar.

- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- Siregar (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Sumsel Babel Kantor Pusat
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sopiah. (2019). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Suyanto, et al. (2023). Analysis of The Effect of Work Environment and *Knowledge sharing* on Employee Performance in Innovative Behavior Mediation. *JBTI : Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi*, Vol 14, No 1 (2023): April 2023.
- Syaifuddin dan Yusuf. (2023). The Influence of Organizational Commitment on Employee Performance (Case Study at PT. Herlinah Cipta Pratama). *International Journal of Economic*, Vol. 2 No. 2, July-December 2023.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Tupamahu, F.A.S., et al. (2021). Dampak Moderasi Perilaku *Knowledge sharing* dan Teamwork terhadap Produktivitas Dosen. *JMSP (Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 286-297.
- Utari, D., et al. (2017). Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Knowledge sharing* pada Divisi Teknologi Informasi. *Jurnal Ilmiah Multitek Indonesia*, 1(1).
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widjaja, Y. R. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM* Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. ABDIMAS BSI, 465- 476.
- Willem, A. (2003). The Role of Organization Specific Integration Mechanisms in Inter-Unit *Knowledge sharing*. *PhD Dissertation at Vlerick Leuven Gent Management School*, Ghent University, Belgium.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yuniarti, M., et al. (2023). The Effect of Work Motivation and *Knowledge sharing* on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable (Study at the Investment Service and One-Stop Integrated Service in Probolinggo Regency. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, June 2023 Vol.03 No.02.