



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pengujian Dan Pengembangan Pakan Ternak Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

Sri Muliani<sup>1</sup>, Nur Augus Fahmi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

Corresponding author: [fahmi@fe.uisu.ac.id](mailto:fahmi@fe.uisu.ac.id)

### ARTICLE INFO

Article history  
Received : 24 Juni 2022  
Accepted :  
Published :

#### Kata Kunci:

Disiplin Kerja;  
Kepuasan Kerja;  
Komitmen Organisasi;  
Kinerja Pegawai.

#### Keyword:

Work Discipline;  
Job Satisfaction;  
Organizational  
Commitment;  
Employee Performance.

### ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. Dengan teknik non probability sampling maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan; Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi; Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai; Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi; Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi; Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan berdampak terhadap kinerja pegawai

### ABSTRACT

The formulation in this study are: How the influence of work discipline and job satisfaction on organizational commitment and its impact on employee performance. This study aims to determine the effect of work discipline and job satisfaction on organizational commitment and its impact on employee performance. With non-probability sampling techniques, the samples in this study were 32 people. The results showed; Work discipline has a direct effect on organizational commitment; Job satisfaction has a direct effect on organizational commitment; Organizational commitment has a direct effect on employee performance; Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance through organizational commitment; Job satisfaction has a positive and significant impact on employee performance through organizational commitment; Work discipline and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on organizational commitment and impact on employee performance.

## PENDAHULUAN

UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara sebagai suatu instansi yang bertanggung jawab atas keberlangsungan ketahanan pangan dan peternakan, dan juga sekaligus turut serta dalam upaya mengoptimalkan kinerja para pegawainya guna mencapai tujuan instansi. Namun meskipun demikian dalam meningkatkan kinerja dan produktifitas pegawai, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada ditempat bekerja saat jam kerja berlangsung dan pegawai tidak kembali dengan cepat waktu saat selesai istirahat makan siang. Hal diatas cukup berdampak terhadap hasil kerja karyawan, karena akan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang disiapkan pada waktunya, maka dari itu sangat dibutuhkan berperilaku disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pegawainya.

Ketidak disiplin dalam bekerja, tidak adanya komitmen maupun lingkungan kerja yang tidak baik dapat merusak aktivitas organisasi, sebagai contoh pegawai disebuah kantor yang sering terlambat datang, sehingga mengganggu aktivitas kerja yang seharusnya dilakukan secara kolektif oleh seluruh pegawai. Beberapa contoh penyimpangan seperti keterlambatan masuk kerja, tingkat absensi, penyimpangan kerja seperti bercakap-cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja, merusak peralatan kantor, dan lainnya harusnya sudah dapat teratasi dengan baik. Adapun teguran tertulis yang dilakukan atasan apabila pegawai yang telah melanggar peraturan tidak mengindahkan teguran lisan ataupun peringatan yang diberi, maka atasan dapat memberikan surat peringatan yang dialamatkan langsung kepada pegawai bersangkutan. Apabila pegawai tidak mengindahkan semua peringatan-peringatan yang diberikan kepadanya untuk sementara waktu pihak kantor melakukan pemberhentian sementara kepada pegawai yang bersangkutan dan juga seterusnya. Ini menunjukkan lemahnya persepsi disiplin kerja membawa konsekuensi negatif dan dapat merusak pola peraturan instansi pemerintah dalam melayani masyarakat luas. Begitu pula permasalahan yang terjadi masih banyak pegawai yang masih kurang disiplin dan sebenarnya menyadari bahwa dirinya telah melanggar peraturan tetapi seringkali tidak ada komitmen yang kuat untuk menghentikannya, sehingga perlu diketahui dan dikaji lebih lanjut.

## KAJIAN LITERATUR

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berikut pengertian disiplin kerja menurut para ahli. Simamora (2012:610) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu instansi.

Sementara menurut Siswanto (2013:291) menyatakan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan emosional atau perilaku psikologis berupa rasa puas terhadap suatu pekerjaan yang dicapainya. Menurut Martoyo dalam Hartatik (2014:223) kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins dalam Martoyo dalam Hartatik (2014:227) kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Seorang pegawai yang terpenuhi segala kebutuhannya akan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik. Bagi pegawai kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi instansi kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai ( Suwatno dan Priansa, 2011 : 90).

Komitmen organisasi sering dikaitkan dengan keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi menurut para ahli. Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Sementara menurut Steers dan Potter dalam Sopiha (2011:53) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga

melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam instansi untuk mencapai tujuan instansi. Kinerja yang efektif adalah mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang pegawai memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

Menurut para ahli, Mangkunegara (2012:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sementara menurut Dessler dalam Eli (2011:42) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:50), menyatakan bahwa *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah pada UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 17 No.255, Telp. ( 061) 8461436-8474976. Medan-20127. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah pegawai UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *non probability sampling* adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah 32 responden di karenakan Kepala UPT dan Kepala Sub-Bagian sebagai peneliti tidak ikut dijadikan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer Program SPSS Versi. 20.00 *for windows* dengan hasil sebagai berikut:

### Sub Struktur-1 Hubungan antara X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) dan X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) Terhadap Y<sub>1</sub> (Komitmen Organisasi)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi secara parsial dan simultan maka di dilihat dari persamaan regresinya, pada Sub Struktur-1 koefisien jalur yang di peroleh sebagai berikut:

**Table 1. Anova Sub Struktur-1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.656	2	5.828	13.738	.006 <sup>b</sup>
	Residual	45.219	29	1.559		
	Total	56.875	31			

a. Dependent Variable: komitmen.organisasi

b. Predictors: (Constant), kepuasan.kerja, disiplin.kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah.

**Table 2. Koefisien Sub Struktur-1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	19.462	9.322		2.088	.046
	disiplin.kerja	.367	.170	.371	2.164	.019
	kepuasan.kerja	.189	.181	.280	2.047	.024

a. Dependent Variable: komitmen.organisasi

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

**Uji F (Simultan) Sub Struktur-1**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada sub struktur-1 secara simultan dapat dilihat pada tabel 1 dengan rumus:

Ha: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ho: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Tabel 2. di peroleh nilai F sebesar 3,738 dengan nilai (*sig*) = 0,006. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah : 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih dari nilai *sig* ( $0,05 > 0,006$ ), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Besarnya koefisien determinan *R square* = 0,205 atau 20,50% hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan kepauasan kerja terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar  $0,795 = 79.50\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain.

**Uji t (Parsial) Sub Struktur-1**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>, Y<sub>1</sub>)**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada sub struktur-1 di tunjukkan oleh tabel 2. dengan rumus:

Ha: Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ho: Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, maka di bandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *sig*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig*, maka Ho di terima dan Ha di tolak (tidak signifikan); (2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig*, maka Ho di tolak dan Ha di terima (signifikan). Dengan demikian terlihat bahwa pada tabel 2. variabel disiplin kerja dengan nilai *sig* 0,019. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah: 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih besar dari nilai *sig* ( $0,05 > 0,019$ ), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>, Y<sub>1</sub>)**

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada sub struktur-1 di tunjukkan oleh tabel 5.13 dengan rumus:

Ha: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Ho: Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi

Dengan demikian terlihat bahwa pada tabel 2. bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *sig* 0,024. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah: 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih besar dari nilai *sig* ( $0,05 > 0,024$ ), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian pada Sub-Struktur 1 secara keseluruhan dapat di jelaskan dalam rangkuman di bawah ini :

**Table 3. Rangkuman Sub Struktur-1**

Pengaruh antarvariabel	Koefisien jalur (beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien determinan R square	Koefisien variabel lain
X <sub>1</sub> Terhadap Y <sub>1</sub>	0,371	2,164	13,738	Ho ditolak	0,205 atau 20,50%	0,795 atau 79.50%
X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,280	2,047		Ho ditolak		

**Sub Struktur-2 Hubungan antara X<sub>1</sub> (Disiplin Kerja) dan X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) terhadap Y<sub>1</sub> (Komitmen Organisasi) dan Dampaknya Terhadap Y<sub>2</sub> (Kinerja Pegawai)**

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial maka di dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data output SPSS Vs 24.00 pada Sub Struktur-2 koefisien jalur yang di peroleh sebagai berikut:

**Table 4. Anova Sub Struktur-2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.169	3	13.723	31.240	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.300	28	.439		
	Total	53.469	31			

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

b. Predictors: (Constant), komitmen.organisasi, kepuasan.kerja, disiplin.kerja

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

**Table 5. Koefisien Sub Struktur-2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.603	5.307		.679	.103
	disiplin.kerja	.339	.097	.354	3.495	.002
	kepuasan.kerja	.293	.098	.287	2.997	.006
	komitmen.organisasi	.506	.099	.522	5.134	.000

a. Dependent Variable: kinerja.pegawai

Sumber: Out Put SPSS Data Diolah

**Uji F (Simultan) Sub Struktur-2**

Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada sub struktur-2 secara simultan dapat dilihat pada tabel 4 dengan rumus:

Ha: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Ho: Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai

Tabel 4 di peroleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,240 dengan nilai (*sig*) = 0,000. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah : 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih dari nilai *sig* ( 0,05 > 0,000), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan berdampak terhadap kinerja pegawai. Besarnya koefisien determinan *Rsquare* = 0,770 atau 77% hal ini menunjukkan pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 0,230 = 23% merupakan pengaruh dari variabel lain.

**Uji t ( Parsial) Sub Struktur-2**

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( $X_1, Y_2$ )**

Untuk mengetahui secara partial dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sub struktur-2 di tunjukkan oleh tabel 5 dengan rumus:

Ha: Disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai

Ho: Disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur, maka di dibandingkan nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *sig*, dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut; (1) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *sig*, maka Ho di terima dan Ha di tolak (tidak signifikan); (2) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *sig*, maka Ho di tolak dan Ha di terima (signifikan). Dengan demikian terlihat bahwa pada tabel 5 variabel disiplin kerja memiliki nilai *sig* 0,002. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah: 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih besar dari nilai *sig* ( 0,05 > 0,002), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu bahwa disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( $X_2, Y_2$ )**

Untuk mengetahui secara partial dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sub struktur-2 di tunjukkan oleh tabel 5 dengan rumus:

Ha: Kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai

H0: Kepuasan kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian terlihat bahwa pada tabel 5 variabel kepuasan kerja memiliki nilai *sig* 0,006. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah: 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih besar dari nilai *sig* ( 0,05 > 0,006 ), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu bahwa kepuasan kerja berdampak terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y<sub>1</sub>, Y<sub>2</sub>)**

Untuk mengetahui secara partial dampak komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada sub struktur-2 di tunjukkan oleh tabel 5.17. dengan rumus:

H<sub>a</sub>: Komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai

H<sub>0</sub>: Komitmen organisasi tidak berdampak terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian terlihat bahwa pada tabel 5.17. variabel komitmen organisasi memiliki nilai *sig* 0,000. Diketahui nilai *probabilitas* dengan tingkat kepercayaan 95% adalah: 0,05. Oleh karena nilai *probabilitas* lebih besar dari nilai *sig* ( 0,05 > 0,000), maka Ho di tolak dan menerima Ha yaitu bahwa komitmen organisasi berdampak terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian pada Sub-Struktur 2 secara keseluruhan dapat di jelaskan dalam rangkuman di bawah ini :

**Tabel 6. Rangkuman Sub Struktur-2**

Pengaruh antarvariabel	Koefisien jalur (beta)	Nilai t	Nilai F	Hasil Pengujian	Koefisien determinan R square	Koefisien variabel lain
X <sub>1</sub> Terhadap Y <sub>2</sub>	0,354	3,495		Ho ditolak	0,770	0,230
X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,287	2,997	31,240	Ho ditolak	atau	atau
Y <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,522	5,134		Ho ditolak	77%	23%

Berdasarkan hasil perhitungan secara keseluruhan, maka hasil penelitian ini dapat di ringkas melalui proses perhitungan manual sebagai berikut:

**Tabel 10. Rangkuman Dekomposisi Dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung, Dan Pengaruh Total Tentang Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Komitmen Organisasi (Y<sub>1</sub>) dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>)**

PENGARUH VARIABEL	PENGARUH KAUSAL		
	LANGSUNG	TIDAK LANGSUNG Melalui Y <sub>1</sub>	TOTAL
X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,371	-	<b>0,371</b>
X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>1</sub>	0,280	-	<b>0,280</b>
X <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	<b>0,354</b>	(0,371 x 0,522) = <b>0,193662</b>	0,354 + 0,193662 = <b>0,547662</b>
X <sub>2</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	<b>0,287</b>	(0,280 x 0,522) = <b>0,14616</b>	0,287 + 0,14616 = <b>0,43316</b>
Y <sub>1</sub> terhadap Y <sub>2</sub>	0,522	-	<b>0,522</b>

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371. Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi sebesar 0,280. Komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,522. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,547662. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebesar 0,43316. Besarnya nilai dampak komitmen organisasi antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,193662. Besarnya nilai dampak komitmen organisasi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,14616. Disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan dampaknya terhadap kinerja pegawai dengan nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 31,240 dengan nilai (*sig*) = 0,000.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ahmudi, Farida.N, Susanty A,Purwaningsih.R. 2018. **Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan** (Studi Kasus PT XYZ). *Seminar Nasional IENACO*,470-477
- Darmawan. 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. **Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia**. Yokyakarta: Laksana.
- Kinicki, Angelo dan Robert Kreiner. 2011. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. 2014. **Metode Kuantitatif; Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi**, Edisi keempat. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, Anwar A Prabu. 2011. **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**. Bandung: Rafika Aditama.
- \_\_\_\_\_, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_, 2017. **Prilaku Budaya Organisasi, Edisi Revisi**. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. 2010. **Employee-Organization Linkages**. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Musnaef. 2010. **Manajemen Kepegawaian di Indonesia**. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**. Yogyakarta: Gajam Mada University Pers.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright. 2011. **Fundamentals of Human Resource Management**. New York: McGraw Hill.
- Pingka, Dian Warna. 2013. Penelitian terdahulu.**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pemerintah Kota Medan**.
- Purwanto. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rachmawati, E. 20011. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif**. Yogyakarta: Ekonisia
- Ridwan. 2017. **Pengantar Statistika Sosial**. Bandung : Alfabeta
- Riva'i, Veithzal. 2011. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2012. **Prilaku Organisasi**. Jakarta : Gramedia.
- Robbin, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. **Organizational Behavior**. Jakarta: Salemba Empat.
- Sayeki,dkk. 2011. **Metode Penelitian Kualitatif**. Bandung: Tristo.
- Santoso, Singgih. 2014. **Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5**. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2010. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja** . Bandung: CV Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simamora, Henry. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Bejo. 2013. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. 2011. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta. Andi.

- Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D** Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2014. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis**. Bandung: Alfabeta
- Triton, Prawira Budi. 2016. **Riset Statistik Parametrik**. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Umam, Khaerul. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka Setia.
- Wursanto. 2017. **Dasar – Dasar Organisasi**, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.

## **Jurnal**

- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai**. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 6, No. 2, 173-184.
- Elly Nielwaty, Prihati, Sulaiman Zuhdi. 2011. **Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Disperindag Sub Bidang Pengawasan Barang Dan Jasa Provinsi Riau**, *Jurnal Niara*, Vol 10, No 1. [www.neliti.com](http://www.neliti.com)
- Hamzah, Nur. 2015. **Penelitian Terdahulu. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Primatama Mulya Jaya (PMJ) Kabupaten Pasaman Barat**.
- Hasan, Lenny. 2012. Penelitian Terdahulu. **Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang**.
- Ichwan Prastowo 2015, **Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (Self Affesiasi) sebagai Variabel Pemoderasi**. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, Vol. 1 Nomor 3 2015, ISSN: 2355-5009. Politeknik Indonusa Surakarta.
- Massora, George. 2017. **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Model Pembelajaran terhadap kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Tenaga Kerja Purwa Caraka Music Studio Yogyakarta)**.
- Widiarko, Arlief Anggar. 2017. Penelitian Terdahulu. **Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bolu Dadakan Ibu Otang)**.
- Puspitawati, N. M. D. 2013. **Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur**. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia.
- Putri, Astri Lona. 2014. **Hubungan Motivasi dengan Komitmen Organisasi (Kasus Pada Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Dumai)**.
- Yuwono & khajar, Ibnu. 2012. **Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksanaan Tinggi D.I. Yogyakarta**. *Jurnal Review Bisnis Indonesial* (1).

## **Peraturan Pemerintah**

- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang **Penilaian Kerja Pegawai Negeri Sipil**. Jakarta.