

## **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang)**

**Gilang Tri Santoso<sup>1</sup>, Roni Kambara<sup>2</sup>**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
gilangganteng240@gmail.com<sup>1</sup>, rnkambara@yahoo.com<sup>2</sup>

### ***Abstract***

*This study aims to examine and analyze the effect of organizational commitment and level of discipline on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The implementation of this research is expected to provide theoretical benefits for academics and practitioners for the Department of Trade, Industry, Cooperatives and Micro, Small and Medium Enterprises, Serang City. The research method uses quantitative methods by using causality, namely looking for explanations in the form of causal relationships between several concepts or variables, the researcher collects primary data using a census questionnaire technique for 75 respondents and data analysis techniques with Partial Least Square (PLS) software. The results showed that organizational commitment and level of discipline had a direct effect on performance and there was an effect after being tested with the intervening variable job satisfaction.*

**Keyword** : *Organizational Commitment; Discipline Level; Employee Performance; Job Satisfaction.*

---

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dengan implementasi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi akademisi dan praktisi bagi Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan cara kausalitas yaitu mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat antar beberapa konsep atau variabel, peneliti mengumpulkan data primer dengan teknik kuesioner sensus untuk 75 responden dan teknik analisis data dengan perangkat lunak *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan berpengaruh langsung terhadap kinerja dan ada pengaruh juga setelah di uji dengan variabel *intervening* kepuasan kerja.

**Kata Kunci** : *Komitmen Organisasi; Tingkat Kedisiplinan; Kinerja Pegawai; Kepuasan Kerja*

## Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara meningkatkan komitmen kerja dan disiplin kerja pegawai.

Menurut Robbins & Judge (2012), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Selain Komitmen Organisasi, disiplin kerja pegawai dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Oleh sebab itu, penulis berusaha menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam penulisan tesis ini agar dapat menguji dan menganalisis sejauh mana pengaruh dari komitmen organisasi dan tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Apabila pegawai tidak merasakan kepuasan kerja maka akan muncul tingkat kinerja yang rendah karena tidak adanya niat untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dalam dirinya. Hal ini sesuai dengan pengertian kepuasan itu sendiri, di mana Menurut Hasibuan dalam Eka (2013:5), Kepuasan kerja merupakan Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Hal ini tampak pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya, sikap positif akan puas atau sikap negatif akan tidak puas. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin di capai oleh setiap pegawai di tempat kerjanya. Adanya pegawai yang puas membuat kinerja, komitmen serta kedisiplinan pegawai akan meningkat.

## Landasan Teori

### Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (dalam Munif, 2015:51) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan kepribadian anggota organisasi dan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen kerja adalah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu itu sendiri dengan pekerjaan tertentu dalam organisasi tertentu.

Indikator variabel komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (dalam Munif, 2015:51), mendefinisikan ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu : (1) *Affective Commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dalam kegiatan di organisasi. (2) *Continuance commitment*, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. (3) *Normative Commitment*, Menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.

### Kedisiplinan

Menurut Rivai (2006), dalam (Satedjo Ananta, 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator variabel Tingkat Kedisiplinan menurut Rivai (2006) (dalam Satedjo Ananta, 2017), mendefinisikan ada lima indikator komitmen organisasi yaitu : (1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan terhadap standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (3) Kepatuhan terhadap peraturan, Pegawai yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan instansi. (4) Tingkat kewaspadaan, Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. (5) Bekerja etis, Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

#### **Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2017) yaitu “Kepuasan kerja adalah sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan ditunjukkan oleh kesetiaan, kejujuran dan kreativitas.”

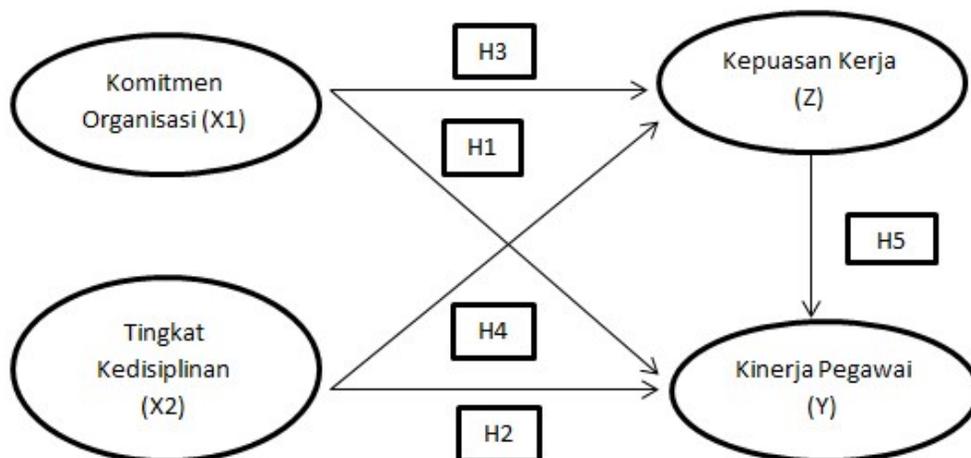
Indikator variabel Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2017), mendefinisikan ada empat indikator kepuasan kerja yaitu : (1) Menyenangi pekerjaan, Orang menyenangkan pekerjaannya karena bisa mengerjakannya dengan baik. (2) Kejujuran, Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain. (3) Kreativitas, Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik. (4) Kesetiaan, Dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### **Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2009) (dalam satedjo ananta,2017), mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator variabel Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2009) (dalam Satedjo Ananta, 2017), mendefinisikan ada empat indikator Kinerja Pegawai yaitu : (1) Kualitas, Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (2) Kuantitas, Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. (3) Pelaksanaan Tugas, Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (4) Tanggung jawab, Kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi.

## Pengembangan Hipotesis



Gambar 1 Pengembangan Model Hipotesis

- H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H2 : Tingkat Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H4 : Tingkat Kedisiplinan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H5 : Kepuasan Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

## Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian kausalitas (jenis penelitian berdasarkan eksplanasi ilmu) dan penelitian kuantitatif (jenis penelitian berdasarkan metode penemuan ilmu). Menurut Augusty Ferdinand (2014) menyatakan bahwa penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau juga strategi yang dikembangkan dalam manajemen sedangkan penelitian kuantitatif menurut Augusty Ferdinand (2014) merupakan penelitian untuk menemukan konsep atau tesa baru, penelitian terlebih dahulu mengembangkan proposisi dan hipotesis dan langkah berikutnya diuji dengan data kuantitatif hingga akhirnya sampai pada temuan akhir berupa tesa baru atau hipotesis yang teruji.

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya dari pegawai di dinas perdagangan industri koperasi dan usaha kecil menengah kota serang yang berjumlah 75 orang, dalam penelitian ini yang dijadikan sampel penelitian adalah semua pegawai Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang. Berdasarkan jumlah populasi yang relatif sedikit, maka penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan sistem sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan menempatkan seluruh populasi sebagai sampel atau yang disebut teknik Sensus (Sugiyono 2016). Dalam penelitian ini, jadi penulis mengambil sampel sebanyak 75 orang atau seluruh populasi dari pegawai Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah.

## Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian dengan pengukuran skala tertentu, data dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio, jumlah sampel kecil (Ghozali 2006 dalam Irwan, et al(2015)).

### 1. Uji Validitas

Melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai  $> 0,5$ . Jika nilai AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Nilai yang direkomendasikan adalah nilai AVE harus lebih besar dari 0,50.

### 2. Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* dan *Cronbach alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2015).

### 3. Analisis Data

Disajikan gambaran data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden, proses pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data tersebut. Hasil pengolahan data selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk analisis dan menjawab hipotesis penelitian yang diajukan. Berdasarkan penelitian selama di lapangan, maka ditemukan beberapa hal terkait dengan penelitian, yaitu data dan informasi yang akan mendukung pembahasan dalam penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### Deskriptif Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah pada Pegawai Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang. Dari 75 Kuesioner yang di sebar ke semua pegawai, pegawai telah mengisi kuesioner sebanyak 75 sesuai dengan jumlah pegawai kuesioner yang diberikan oleh peneliti dengan teknik sensus guna memenuhi sampel penelitian sejumlah 75 responden.

### Uji Validitas

Dalam uji validitas ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing variabel penelitian. Uji AVE digunakan untuk mengetahui apakah rata-rata variansi pada indikator di tiap-tiap variabel homogen atau tidak. Data di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

**Validitas dan Reliabilitas Konstruk**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak ...
Kepuasan Kerja	0.885	0.890	0.929	0.814
Kinerja Pegawai	0.815	0.841	0.893	0.738
Komitmen Org...	0.880	0.884	0.944	0.893
Tingkat Kedisp...	0.837	0.847	0.893	0.677

Sumber : Data diolah, 2020.

Gambar 2 Nilai AVE Variabel Penelitian

Berdasarkan gambar 4.3 di atas bahwa nilai AVE untuk variabel Kepuasan Kerja 0,814 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel Kepuasan Kerja telah memenuhi syarat validitas. AVE Kinerja Pegawai adalah 0,738 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel Kinerja Pegawai telah memenuhi syarat validitas.

AVE Komitmen Organisasi adalah 0,893 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel Komitmen Organisasi telah memenuhi syarat validitas. AVE Tingkat Kedisiplinan adalah 0,677 lebih besar dari 0,5 sehingga variabel Tingkat Kedisiplinan telah memenuhi syarat validitas. Begitu juga pada nilai *Outer Loading Factor* untuk semua indikator juga telah lebih dari 0,5.

### Uji Reliabilitas

Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan 2 (dua) kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,70. Pada Gambar 4.3 di atas dapat dilihat hasil dari uji reliabilitas.

Uji reliabilitas menunjukkan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing konstruk, yaitu komitmen organisasi, tingkat kedisiplinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel telah memenuhi kriteria *composite reliability* karena telah melebihi syarat kriteria sebesar dari 0,70.

### Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis, hasil korelasi antar konstruk diukur dengan melihat *path coefficients* dan tingkat signifikansinya yang kemudian disamakan dengan hipotesis penelitian. Tingkat signifikansi yang di pakai dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

Berikut ini tabel hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data.

### Hasil Uji Parsial

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (  O/...	P Values
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.287	0.301	0.145	1.978	0.024
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.616	0.583	0.152	4.054	0.000
Komitmen Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.141	0.156	0.172	0.819	0.206
Tingkat Kedisiplinan -> Kepuasan Kerja	0.384	0.417	0.136	2.824	0.002
Tingkat Kedisiplinan -> Kinerja Pegawai	0.619	0.581	0.155	3.996	0.000

Ketentuan :

- (1) Apabila  $T\ statistic < T\ tabel$ ;  $P\ value > \alpha (0,05)$ ; maka hipotesis ditolak.
- (2) Apabila  $T\ statistic > T\ tabel$ ;  $P\ value < \alpha (0,05)$ ; maka hipotesis diterima.

Gambar 3 Uji Parsial

1. **Hipotesis 1:** Dari gambar 4.5 atas diketahui hipotesis 1 (Komitmen Organisasi > Kinerja Pegawai) memperoleh  $t\ statistic$  0,819 dengan  $p\ value$  0,206. Hasil ini menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t\ statistic$  (0.819) <  $t\ tabel$  (1,96) dan  $p\ value$  (0,206) >  $\alpha$  (0,05), artinya  $H_0$ 1 ditolak. Komitmen organisasi yang terlalu rendah tidak membuat kinerja pegawai semakin tinggi.
2. **Hipotesis 2 :** Dari gambar 4.5 atas diketahui hipotesis 2 (Tingkat Kedisiplinan > Kinerja Pegawai) memperoleh  $t\ statistic$  3,996 dengan  $p\ value$  0,000. Hasil ini menunjukkan Tingkat Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai  $t$

*statistic* (3.996) > *t* tabel (1,96) dan *p value* (0,000) <  $\alpha$  (0,05), artinya  $H_{a2}$  diterima. Tingkat Kedisiplinan yang tinggi akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi.

3. **Hipotesis 3:** Dari gambar 4.5 atas diketahui hipotesis 3 (Komitmen Organisasi > Kepuasan Kerja) memperoleh *t statistic* 4,054 dengan *p value* 0,000. Hasil ini menunjukkan Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai *t statistic* (4.054) > *t* tabel (1,96) dan *p value* (0,000) <  $\alpha$  (0,05), artinya  $H_{a3}$  diterima. Komitmen organisasi yang tinggi akan membuat kepuasan kerja semakin tinggi.
4. **Hipotesis 4:** Dari gambar 4.5 atas diketahui hipotesis 4 (Tingkat Kedisiplinan > Kepuasan Kerja) memperoleh *t statistic* 2,824 dengan *p value* 0,002. Hasil ini menunjukkan Tingkat Kedisiplinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai *t statistic* (2.824) > *t* tabel (1,96) dan *p value* (0,002) <  $\alpha$  (0,05), artinya  $H_{a4}$  diterima. Tingkat Kedisiplinan yang tinggi akan membuat kepuasan kerja semakin tinggi.
5. **Hipotesis 5:** Dari gambar 4.5 atas diketahui hipotesis 5 (Kepuasan Kerja > Kinerja Pegawai) memperoleh *t statistic* 1,978 dengan *p value* 0,042. Hasil ini menunjukkan Kepuasan Kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai *t statistic* (1.978) > *t* tabel (1,96) dan *p value* (0,024) <  $\alpha$  (0,05), artinya  $H_{a5}$  diterima. Kepuasan Kerja yang tinggi akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi.

## Simpulan

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dibuat kesimpulan penelitian yaitu :

1. Terdapat pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang ditunjukkan oleh nilai *p value* > 0,05. Komitmen Organisasi yang terlalu rendah tidak membuat kinerja pegawai semakin tinggi.
2. Terdapat pengaruh langsung dari tingkat kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang ditunjukkan oleh nilai *p value* < 0,05. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh langsung dari komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang ditunjukkan oleh nilai *p value* < 0,05. Semakin tinggi komitmen organisasi yang diterapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
4. Terdapat pengaruh langsung dari tingkat kedisiplinan terhadap kepuasan kerja di Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang ditunjukkan oleh nilai *p value* < 0,05. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang diterapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh langsung dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Industri Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Serang ditunjukkan oleh nilai *p value* < 0,05. Semakin tinggi kepuasan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

### **Saran**

Setelah diuraikan hasil penelitian, maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan saran penelitian diantaranya :

### **Saran Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia terutama berkaitan dengan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian yang akan datang dan pengembangan selanjutnya.

### **Saran Implikasi Manajerial**

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja melalui variabel komitmen organisasi, disarankan untuk meningkatkan indikator keterikatan yang didasari oleh rasa ingin tentang rasa ingin ikut serta pegawai berpartisipasi dalam melakukan kegiatan membantu kepala UPT dalam pemungutan Retribusi, membantu meningkatkan pendapatan Retribusi dan membantu melaksanakan kebersihan dan keamanan pasar serta membantu menyusun rencana kegiatan pendataan anggota koperasi dan pendataan pelaku UMKM dengan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja melalui variabel tingkat kedisiplinan, disarankan untuk meningkatkan indikator Ketepatan waktu dalam hadir sangat penting di dalam organisasi karena untuk menilai kinerja pegawai agar efektif dalam bekerja, contohnya pegawai datang tepat waktu jam 08:00.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, disarankan untuk meningkatkan indikator Kreativitas pegawai yang dapat melakukan inovasi pekerjaan yang diamanahkan instansi dan pegawai diharapkan dapat memecahkan permasalahan yang dihadapi instansi.

---

### **Daftar Pustaka**

- Amanda, Regina. 2016. *Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di pt astra international tbk waru pada bagian part & accessories (Depo)*. Jurnal Vol. 4 No. 4 tahun 2016. Surabaya.
- Ariani, Misna, Abdurrahman. 2018. *Pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: studi kasus pada pt palma plantasindo di desa sunge batu kecamatan pasir belengkong*. Jurnal ISSN NO : 2541-3406 tahun 2018. Jakarta.
- Arianto, Deny. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui ocb sebagai variabel interning (studi pada staff pt kepuh kencana arum Mojokerto)*. Jurnal Vol. 5 No 3 tahun 2017. Surabaya.
- Arifah, Amalia, Candra Romadhon. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi, komitmen professional dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Vol. 2 No. 1 tahun 2015. Semarang.
- Bagus, Habi Wahyu. 2019. *Pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada kantor kecamatan siantar kabupaten simalungun*. Jurnal Vol. 5 No. 1 tahun 2019. Semarang.

- Cedaryana, Muchlis R. Luddin. 2018. *Influence of work discipline, career development and job satisfaction on employee performance directorate general research and development of ministry research, technology and higher education*. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). ISSN : 2321-3418.2018.
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi, Afriyadi Cahyadi. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis rs islamsiti Khadijah Palembang)*. Jurnal tahun XV no 2, Oktober 2018. Palembang.
- Dany, Izaz, Hamidah Nayati. 2017. *Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan( studi pada karyawan divisi marketing PT. Victory International Futures Kota Malang)*. Jurnal vol. 50 no. 6, September 2017. Malang.
- Dista, Amalia, Candra Romadhon. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesional dan gaya kepemimpinan terhadap kepasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Jurnal Vol. 2 No. 1 tahun 2015. Semarang.
- Dwikristianto, Ananta, Sesilya Kempa. 2017. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura*. Jurnal vol. 5 no. 3.2017. Surabaya.
- Fachri, Supriyadi, sidik priadana, bayu indra. 2017. *Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun*. Jurnal vol. 10 no. 2, Agustus 2017. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode penelitian manajemen pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen*: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fitriastuti, Triana. 2013. *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Vol. 4 No. 2 tahun 2013. KALTIM.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2015. *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamzah, Nur. 2015. *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Primatama Mulya jaya (PMJ) kabupaten pasaman barat*. Jurnal tahun 2015. Pasaman Barat.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.: Bumi Aksara.
- Hendra, I Gede. 2017. *Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai (Studi pada pegawai negeri sipil di RSUD wangaya kota Denpasar)*. Jurnal ISSN : 2337-3067 Tahun 2017. Denpasar.
- Ida, Syarifah, Muhammad Iqbal. 2016. *Pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja*. Jurnal Vol. 46 No. 1 tahun 2016. malang.
- I, Ketut, Dewi Susita. 2019. *Compensation and Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening*. Jurnal Vol. 18 No. 2 tahun 2019.
- Irwan, Khaeryna Adam. 2015. *Metode partial least square (PLS) dan terapannya (Studi kasus : analisis kepuasan pelanggan terhadap layanan PDAM unit camming kab. Bone)*. Jurnal Vol. 9 No. 1 tahun 2015. Makassar.

- Liana, Yuyuk, Rina Irawati. 2014. *Peran motivasi, disiplin kerja terhadap komitmen karyawan dan kinerja karyawan pada perusahaan air minum di malang raya*. Jurnal Vol. 3 No. 1 tahun 2014. Malang.
- Lopes, Edwin. 2016. *Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai pada direccao geral dos servicos corporativos ministerio das obras publicas dili timor-leste*. Jurnal Vol. VI No. 2 tahun 2016. Timor Leste.
- Mahale, Dayahe. 2017. *Pengaruh disiplin kerja, penempatan, serta diklat terhadap kinerja pegawai balai pengelolaan daerah aliran sungai dan hutan lindung tondan di manado*. Jurnal Vol. 5 No. 2 tahun 2017. Manado.
- Marpaung, Rio. 2013. *Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kejaksaan tinggi riau*. Jurnal Vol. 3 No. 8 tahun 2013. Riau.
- Munif, Zulham. 2015. *Komitmen organisasi ditinjau dari persepsi terhadap empati atasan pada kantor notaris kota semarang*. Jurnal Vol. 1 No. 1 tahun 2015. Semarang.
- Mustika, Dana. 2018. *Pengaruh kecerdasan emosional, ocb dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pad apt pln (persero) area bojonegoro*. Jurnal Vol. 6 No. 4 tahun 2018. Surabaya.
- Nana, Waruatu, Dahniar. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengelolaan keuangan dan asset kabupaten barito timur*. Jurnal Vol. 3 No. 3 tahun 2015. Banjarmasin.
- Nath, Gangai. 2017. *Job satisfaction and Organizational Commitment: is it important for employee Performance*. Int. J. Manag. Bus. Res., 5 (4).
- Ningsih, Setia. 2017. *Pengaruh disiplin, kompensasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pt. mega finance cabang pekanbaru*. Jurnal Vol. 4 No. 1 tahun 2017. pekanbaru.
- Nining. 2018. *Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt bosowa berlian motor cabang makassar*. Jurnal Vol. 2 No. 2 tahun 2018. Makassar.
- Novita, Bambang Swasto, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi pad apt.telekomunikasi Indonesia malang)*. Jurnal Vol. 34 No. 1 tahun 2016. Malang.
- Nur, Ida, Margono Setiawan. 2013. *Kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi di lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) Nusa tenggara barat*. Jurnal Vol. 2 No. 4 tahun 2013. Nusa Tenggara Barat.
- Nurnaningsih. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening*. Jurnal P-ISSN 2252-6544 tahun 2017. Semarang.
- Purnomo, Harman. 2017. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan tetap pt. karoseri tentrem sejahtera kota malang)*. Jurnal Vol. 48 No. 1 tahun 2017. Malang.
- Purwanto, Hari. 2015. *Pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan smp negeri 1 kota madiun*. Jurnal Vol. 9 No. 1 tahun 2015. Madiun.
- Putrana, Yoga, Azis Fathoni, Moh mukeri warso. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt. gelora persada mediatama semarang*. Jurnal Vol. 2 No. 2 tahun 2016. Semarang.

- Riswanto, Eka. 2013. *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada bank artha graha international tbk pekanbaru*. Jurnal Vol. 1 No. 5 tahun 2013. Semarang.
- Santa, Wike, Meily Margareth. 2012. *Pengaruh servant leadership terhadap komitmen organisasi dan OCB*. Jurnal Vol. 11 No. 2. mei 2012. Malang.
- Saputra, Ahmad. 2018. *Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja pt pln (persero) P3B sumbagut*. Jurnal Vol. 29 No. 2 tahun 2018. Sumatra.
- Satedjo Ananta, Dwikristianto, sesilya kempa. 2017. *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. modern widya tehcnical cabang jayapura*. Jurnal Vol. 5 No. 3 tahun 2017. Jayapura.
- Septiani, Maulya, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2016. *Pengaruh komitmen organisasional terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan(studi pada karyawan AJB bumi putera 1912 cabang celaket malang)*. Jurnal Vol. 40 No. 2 tahun 2016. Malang.
- Setiyarti, Mini. 2013. *Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai*. Jurnal Vol. 13 No. 1 tahun 2013. Semarang.
- Suali. 2017. *Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai hotel pasifik batam*. Jurnal tahun 2016. Batam.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit alfabeta.
- Supriyati, Yudi. 2015. *Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kepuasan dan kinerja*. Jurnal vol. 11 no. 2 tahun 2015. Tuban.
- Susanti. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening*. Jurnal vol. 5 no. 1 tahun 2016. Semarang.
- Tahir, Indriyani, Herman Sjahrudin. 2017. *Implementasi komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai*. Jurnal Vol. 3 tahun 2017. Makassar.
- Tanuwibowo, Hadi. 2015. *Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt lestari purnama perkasa*. Jurnal Vol. 3 No. 2 tahun 2015. Surabaya.
- Wariati, Nana. 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan pengolaan keuangan dan asset kabupaten barito timur*. Jurnal Vol. 3 No. 3 tahun 2015. banjarmasin.
- Wijaya, Kurnia. 2018. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas*. Jurnal Vol. 6 No. 2 tahun 2018. Surabaya.
- Yudhaningsih, Resi. 2011. *Peningkatan efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi*. Jurnal Vol. 11 No. 1 tahun 2011. Semarang.
- Yunus, Alamsyah. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. BUMI BARITO UTAMA CABANG BANJARMASIN*. Jurnal Vol. 1 No. 2 tahun 2013. Banjarmasin.