



Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja

Elfi Rahmadani Pulungan¹✉, R. Sabrina¹, Bahril Datuk¹

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

✉ elfirahmadani5@gmail.com

doi <https://doi.org/10.30601/humaniora.v8i1.5031>

Published by Universitas Abulyatama

Abstract

Artikel Info

Submitted:

25-02-2024

Revised:

25-03-2024

Accepted:

20-04-2024

Online first :

30-04-2024

Improving the performance of Civil Servants (PNS) in the Binjai City Education Office through increasing work discipline, job satisfaction and organizational commitment is very important. This study aims to examine and analyze the effect of Work Discipline and Organizational Commitment mediated by Job Satisfaction directly or indirectly. The approach used in this research is Quantitative Descriptive. The population in this study were Civil Servants of the scope of Binjai City Education Office of North Sumatra Province. The sample in this study used a saturated sample of 82 Civil Servants of the scope of Binjai City Education Office of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. Data analysis techniques in this study used a quantitative approach using statistical analysis using Outer Model Analysis, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) Software Program. The results of this study indicate that directly Work Discipline, Organizational Commitment and Job Satisfaction have a significant effect on Performance, Work Discipline and Organizational Commitment have a significant effect on Job Satisfaction and indirectly Job Satisfaction can mediate the effect of Work Discipline and Organizational Commitment on Performance at the scope of Binjai City Education Office of North Sumatra Province. The conclusion is that work discipline and organizational commitment have a positive effect on the performance of civil servants through increasing job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Performance

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja secara langsung atau tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 82 Pegawai Negeri Sipil di lingkup Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan Analisis Model Outer, Analisis Model Inner, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program Perangkat Lunak PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja di lingkup Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Simpulannya adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu instansi, perusahaan atau organisasi. Jika faktor SDM memiliki kualitas yang tidak efektif dan efisien maka dapat dipastikan akan adanya kemunduran bahkan kebangkrutan suatu perusahaan, instansi atau organisasi tersebut. Pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap SDM yang unggul dan kompeten sudah seharusnya menjadi dasar kemajuan dan perkembangan suatu instansi/perusahaan. Bukan sebaliknya dijadikan penghalang bagi kemajuan dan perkembangan serta nama baik instansi/perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kemajuan dan perkembangan dari suatu instansi atau perusahaan, baik yang berasal dari faktor intern atau ekstern suatu instansi/perusahaan. Salah satu faktor tersebut adalah kinerja tenaga kerja yang masih merupakan kekuatan dasar bagi tercapainya visi dan misi suatu instansi/perusahaan dan organisasi. Meskipun teknologi yang semakin canggih telah banyak menggantikan peran dan fungsi tenaga kerja dalam menjalankan proses produksi, namun sampai saat ini kinerja para tenaga kerja masih merupakan sasaran suatu instansi/perusahaan dalam mencapai produktivitas tinggi. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu di upayakan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari mereka. Jika orang puas terhadap pekerjaannya, ia menyukai dan berkomitmen penuh untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya, ia tidak memiliki komitmen yang kuat untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai dalam bekerja (Mangkunegara, 2017). Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Komitmen kerja yang kuat erat kaitannya dengan perolehan yang dicapai yang merupakan tujuan diri dan organisasi. Dalam hal ini, komitmen mendukung kinerja yang optimal dan menciptakan kepuasan kerja yang selalu diharapkan oleh instansi/perusahaan dan organisasi. Dinas

Pendidikan Kota Binjai adalah instansi pemerintah yang secara umum memiliki tugas sebagai pelaksana urusan pemerintah, baik pusat maupun daerah di dalam bidang pendidikan. Tugas pokoknya adalah mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja agar berjalan lancar dan sesuai program dari pusat. Dinas Pendidikan Kota Binjai merupakan pelaksana urusan pemerintah untuk tingkat Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

Dalam menjalankan tugasnya, Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Binjai masih belum optimal/maksimal dan berdasarkan data yang di peroleh kegiatan di Dinas Pendidikan Kota Binjai berjalan tidak teratur dan tertib karena para pegawai tidak ada di tempat ketika ada masalah/keperluan pelayanan atau penundaan pekerjaan tersebut. Menyelesaikan tugas yang dibebankan sesuai prosedur dan bertanggung jawab dengan hasil kerja masih terlihat minim dalam kegiatan sehari-hari di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Selain itu, rasa tanggung jawab terhadap peralatan kantor juga masih rendah. Banyak PNS yang tidak peduli menjaga fasilitas yang ada di ruangan masing-masing sehingga terjadi pemborosan listrik bahkan kerusakan ketika ruangan sedang kosong atau sesudah jam kerja tetapi fasilitas kantor seperti AC/komputer kantor masih hidup. Ketaatan terhadap aturan kantor juga masih minim. Banyak PNS yang tidak memakai seragam kantor atau kartu tanda *name tag* (pengenal/identitas) sesuai aturan yang ada, tidak membuat izin bila tidak masuk kantor juga merupakan salah satu contoh kurangnya disiplin para PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Tentunya, kurangnya disiplin dalam bekerja akan mengurangi kinerja seseorang dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian visi dan misi bersama dalam institusi pemerintahan. Dengan disiplin yang tinggi, seorang PNS telah menjalankan janjinya sebagai seorang pegawai yang akan menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab dan menjaga citra masyarakat sebagai perantara pelaksana pelayanan dalam bidang pendidikan.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Feriyanto 2015:4). Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai

tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efisien dan efektif (Afandi, 2018:1).

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Ramadhan, 2018). Manajemen dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial ataupun organisasi pemerintah untuk mengatur dan merencanakan segala hal untuk memperoleh hasil yang optimal pada waktu yang akan datang. Manajemen dibutuhkan oleh semua orang karena tanpa manajemen yang baik, segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya, proses manajemen adalah langkah-langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan stakeholders dan tuntutan pekerja. Bisa dikatakan, ilmu manajemen sangat berperan besar dalam sukses atau tidaknya sebuah pekerjaan. Apabila manajemennya baik, pekerjaan akan teratur dan berhasil. Sebaliknya, jika manajemennya kurang baik, pekerjaan akan terhambat dan tidak teratur. Manajemen adalah sebuah tahapan kegiatan yang saling berhubungan satu sama lain. Artinya manajemen meliputi tahapan kegiatan mulai dari awal hingga akhir, yakni tercapainya tujuan bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen terdiri dari beberapa jenis, salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia kedudukannya sangat penting bagi organisasi, oleh karena itu, dalam mengelolanya, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia akan berjalan sesuai apa yang diharapkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Drs. Malayu S. P Hasibuan, 2019:10). Pertama, SDM adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Dahlan, Hasim & Hamdan, 2017). Faktor yang menjadi perhatian dalam sumber daya manusia adalah manusia itu sendiri (Mahardiah, 2019).

Kinerja Pegawai

Dalam proses bekerja seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu instansi/organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan instansi/organisasi tersebut. Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu instansi/organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Selain itu, kinerja juga merupakan hasil dari efisiensi pengelolaan masukan dan efektivitas pencapaian sasaran. Kinerja

dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2016:1). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019:86). Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *“Discipline is management action to enforce organization standars”*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau suatu sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi (Alpi, 2020).

Tingkat disiplin kerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik bila tidak terdapat pengelolaan disiplin yang baik terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasinya. Kedisiplinan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai bekerja dan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dalam waktu yang sesuai dengan peraturan serta menjunjung tinggi komitmen instansi di luar dan di dalam instansi dengan maksimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap patuh dan tunduk secara Sadar terhadap peraturan formal dan non formal untuk mencapai suatu tujuan bersama (Jufrizen, 2018)

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap

suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen diri menentukan komitmen organisasi seseorang. Komitmen diri yang tinggi akan membentuk komitmen organisasi yang tinggi pula, karena ia akan berusaha semampunya untuk mencapai visi dan misi bersama serta berusaha keras menyerahkan kepercayaan dan kinerjanya untuk mewujudkan visi dan misi tersebut. Komitmen diri adalah lingkup kecil/khusus dari komitmen organisasi. Komitmen organisasi akan terbentuk dari komitmen diri para pegawai/karyawan institusi/organisasi tersebut. Percaya dan yakin pada instansi/organisasi akan mendorong seseorang untuk terlibat aktif dan bekerjasama secara intens dan berkinerja dengan maksimal demi instansi/organisasi tersebut. Bisa jadi, komitmen diri akan membentuk seseorang berkinerja diluar batas waktu yang ditentukan atau bahkan secara suka rela tanpa mengharapkan imbalan setimpal karena kepuasan dari komitmen diri para pegawai/karyawan adalah pencapaian terbaik dari komitmen organisasi. Seorang PNS yang memiliki komitmen diri, membentuk komitmen organisasi yang kuat akan melakukan *Organizational Citizenship Behaviour* yang jarang sekali terjadi di instansi pemerintahan. Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Kepuasan Kerja

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu di dalam organisasi yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya. *Job satisfaction* adalah hasil dari berbagai macam sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan (Rasyid & Tanjung, 2020).

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu (Nabawi, 2019). Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja merupakan tanggapan emosional karyawan terhadap situasi dan kondisi di dalam pekerjaan (Siagian & Khair, 2018). Hal ini akan terlihat pada sikap positif karyawan

terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja adalah keadaan dimana para karyawan di dalam perusahaan merasakan kondisi yang menyenangkan di dalam lingkungan pekerjaan atas peran yang dijalankannya didalam perusahaan tersebut serta kebutuhannya yang dapat terpenuhi dengan baik. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dan terjadi saat beberapa faktor terpenuhi seperti kebutuhan individu. Kepuasan kerja itu sendiri merupakan sikap yang ditunjukkan karyawan ketika menerima penghargaan atas kerja mereka dengan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan yang puas ataupun sebaliknya terhadap pekerjaan yang dilakukan, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika tindakan emosionalnya berupa ketidakpuasan maka dari itu kepuasan kerja karyawan tidak tercapai secara maksimal.

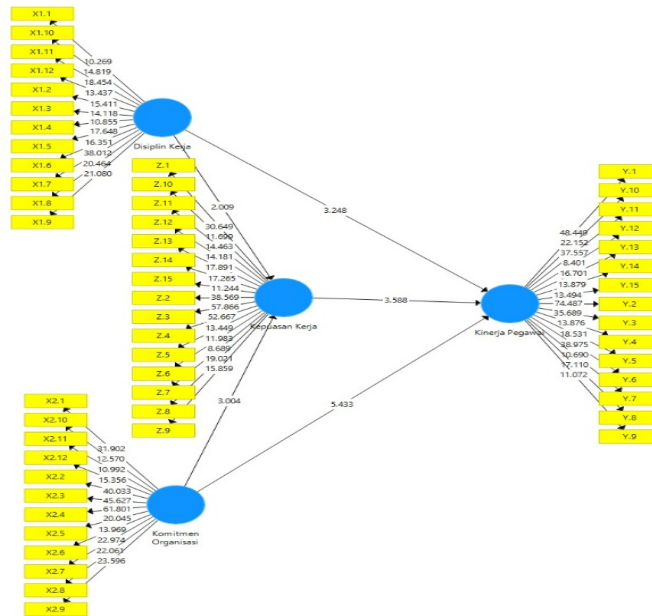
METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif karena data yang diambil menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan metode survei yaitu angket/kuesioner yang dimana populasi tersebut dalam cakupan besar maupun kecil datanya diambil dari sampel. Penelitian survei disebut sebagai penelitian praktis yang dimaksudkan untuk memperbaiki sesuatu hal. Metode penelitian survei ini difokuskan pada Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Kepuasan Kerja yang disesuaikan dengan indikator- indikator. populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 82 orang, Penentuan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 82 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Hipotesis



Gambar 1. Path Coefficients

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Tujuan analisis Direct Effects (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effects*) adalah sebagai berikut:

- 1) Koefisien jalur (*Path Coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*Path Coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- 2) Nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P-Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Berdasarkan hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat jalur koefisien (*original sample*), nilai t-statistik atau nilai *p-value*. Dengan signifikansi (α) = 5%, hipotesis dapat diterima jika t-statistik > tabel (1.66) atau nilai *p-value* < 0.05. Koefisien jalur (*Path Coefficients*) dalam tabel

4.19 memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada $TStatistic(|O/STDEV|)$), antara lain:

- 1) X1 terhadap Y: nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.248$ dan $P-Values = 0.001 < 0.05$ artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 2) X2 terhadap Y: nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 5.433$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.
- 3) X1 terhadap Z: nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 2.009$ dan $P-Values = 0.045 < 0.05$ artinya, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) X2 terhadap Z: nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 3.004$ dan $P-Values = 0.003 < 0.05$, artinya, pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan.
- 5) Z terhadap Y: nilai $TStatistic(|O/STDEV|) = 5.888$ dan $P-Values = 0.000 < 0.05$, artinya, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Berdasarkan pengujiannya dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur 0.048. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ($p-values$) sebesar $0.048 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai Sumatera Utara.
- 2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur 0.041. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas ($p-values$) sebesar $0.041 < 0.05$, berarti dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Binjai Sumatera Utara

Total Effects (Pengaruh Total)

Total effects (total efek) merupakan total dari *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018). Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Total efek untuk hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai, nilai $Tstatistics(O/STDEV|)$ adalah sebesar 2.009 dengan $P-values 0.045 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

- 2) Total efek untuk hubungan komitmen organisasi dan kinerja pegawai, nilai $Tstatistics(O/STDEV|)$ adalah sebesar 6.262 dengan $P-values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 3) Total efek hubungan disiplin kerja dan kepuasan kerja, nilai $Tstatistics(O/STDEV|)$ adalah sebesar 3.867 dengan $P-values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 4) Total efek untuk hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, nilai $Tstatistics(O/STDEV|)$ adalah sebesar 3.004 dengan $P-values$ $0.003 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).
- 5) Total efek untuk hubungan kinerja pegawai dan kepuasan kerja, nilai $Tstatistics(O/STDEV|)$ adalah sebesar 3.588 dengan $P-values$ $0.000 < 0.05$ (berpengaruh signifikan).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai hipotesa, yakni hipotesis dapat diterima jika t-statistik > tabel (1.66) atau nilai $p-value < 0.05$. Pada hasilnya nilai t-statistik $3.248 > 1.66$ atau nilai $p-value$ $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Pada skor angket untuk variabel disiplin kerja (X1), terdapat 3 responden yang menyatakan 'Kurang Setuju' untuk pertanyaan: 'Saya selalu berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi dan memakai kartu tanda *name tag*'. Hal ini disebabkan karena beberapa pegawai terutama yang bertugas di lapangan atau yang bertugas di bagian sarana dan prasarana, lebih merasa nyaman mengenakan pakaian biasa. Tugas mereka yang mengharuskan pergi ke satu sekolah ke sekolah yang lain dalam sehari untuk melakukan pemeriksaan atau mengecek keadaan menjadi alasan dasar mereka membutuhkan kenyamanan dan kebebasan dari pandangan masyarakat ketika berada di luar area kantor sedangkan waktu masih dalam jam bekerja PNS. Permasalahan ini dapat diatasi dengan adanya kesadaran dari diri sendiri untuk mentaati peraturan yang ada atau adanya teguran dari pejabat yang lebih tinggi untuk menegur kesalahan bawahannya dan berubah mentaati peraturan yang berlaku.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai hipotesa, yakni hipotesis dapat diterima jika t-statistik > tabel (1.66) atau nilai $p-value < 0.05$. Pada hasilnya nilai t-statistik $5.433 > 1.66$ atau nilai $p-value$ $0.001 < 0.05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Benyamin Richar Manery (2018) dengan judul penelitian

“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara”, menghasilkan hasil yang sama yaitu komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi sangat berperan penting pada kinerja pegawai yang dapat menjadi motivasi serta mendorong pegawai untuk terus bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mampu menghadapi segala hambatan maupun rintangan. Konsep komitmen organisasi yang berlaku pada Dinas Pendidikan Kota Binjai diharapkan mampu menaikkan kinerja para pegawai karena terjaga dari perilaku yang tidak diharapkan sesuai tujuan bersama instansi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai hipotesa, yakni hipotesis dapat diterima jika t -statistik $>$ tabel (1.66) atau nilai p -value $<$ 0.05. Pada hasilnya nilai t -statistik $2.009 >$ 1.66 atau nilai p -value $0.04 <$ 0.05, maka H_0 ditolak (H_a diterima). Akan tetapi, pada skor angket variabel kepuasan kerja terdapat 3,6% responden memilih ‘Kurang Setuju’ pada pernyataan: ‘Saya merasa atasan sudah mendengarkan saran dan keluhan saya’ dan 1,2% ‘Tidak Setuju’ pada pernyataan: ‘Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika staf sedang ada permasalahan kerja’. Hal ini menggambarkan adanya jumlah minoritas responden yang kurang puas dengan respon atasan terhadap keluhan/permasalahan kerja para stafnya. Pimpinan perlu meningkatkan pemberian solusi terhadap karyawan yang mengalami permasalahan kerja dan lebih merespon lagi saran/keluhan mereka sehingga diperoleh kepuasan dan kenyamanan kerja yang akan meningkatkan kinerja dan tanggung jawab yang lebih terhadap pencapaian target Bersama

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai hipotesa, yakni hipotesis dapat diterima jika t -statistik $>$ tabel (1.66) atau nilai p -value $<$ 0.05. Pada hasilnya nilai t -statistik $3.004 >$ 1.66 atau nilai p -value $0.003 <$ 0.05 maka H_0 ditolak (H_a diterima). Peneliti sebelumnya Edi Sugiono (2021) dalam penelitian berjudul *“Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Disiplin, Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pakoakuina”*, menghasilkan hal yang serupa dengan penelitian ini yakni terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki peranan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, agar apa yang

menjadi harapan kerja dapat terpenuhi dengan menerapkan komitmen organisasi yang baik. Dengan harapan kerja yang terpenuhi maka otomatis akan memberikan rasa puas pegawai terhadap instansinya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat untuk tetap bekerja di Dinas Pendidikan Kota Binjai seperti pegawai yang merasakan kenyamanan bekerja tersebut tentu akan memiliki kepuasan bekerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai sebagai contohnya pegawai berkeinginan menghabiskan sisa karirnya pada Dinas Pendidikan Kota Binjai dikarenakan kepuasan tersendiri yang dimiliki pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai hipotesa, yakni hipotesis dapat diterima jika t -statistik > tabel (1.66) atau nilai p -value < 0.05. Pada hasilnya nilai t -statistik $3.004 > 1.66$ atau nilai p -value $0.003 < 0.05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima). Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Alfian Nurrohmat (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kahatex di Kabupaten Bandung”. Penelitian tersebut menghasilkan hal yang sama dengan penelitian ini yakni kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai. Kepuasan yang dirasakan setiap pegawai akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerjanya, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan. Pegawai yang puas pada Dinas Pendidikan Kota Binjai berkemungkinan lebih besar untuk berusaha meningkatkan kinerjanya dari tahun ke tahun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Skor angket pada pernyataan: ‘Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan hasil pekerjaannya’ serta ‘Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban’ adalah sekitar 63% (51 orang responden) dan 54,9% (sekitar 45 orang), merupakan gambaran keterikatan positif antara disiplin kerja yang membentuk kinerja yang baik berupa sikap bertanggung jawab dan melakukan pekerjaan sesuai jabatan yang diemban sebagai bentuk kepuasan kerja yang sudah tertanam dan diaplikasikan dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari.

Hal senada dengan penelitian terdahulu, pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien jalur 0.048 dengan nilai p -value sebesar $0.048 < 0.05$. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap yang mereka tunjukkan terhadap

pekerjaan dan tantangan dalam berbagai kondisi kerja. Untuk mengetahui keadaan emosional para pegawai memang tidak dapat dilihat secara langsung, namun untuk halnya disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Binjai tentunya dapat dilihat dari bagaimana pegawai itu berperilaku mengerjakan pekerjaannya dengan disiplin dan pegawai nyaman serta merasa puas akan hasil pekerjaannya. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini dihasilkan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien jalur 0.048 dengan nilai *p-value* sebesar $0.041 < 0.05$. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Para Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Kota Binjai dituntut memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas pasif, tetapi juga melibatkan hubungan aktif dan keinginan antar pegawai untuk memberikan kontribusi yang berarti pada instansi. Komitmen yang kuat akan membentuk pribadi yang terus ingin memiliki kinerja yang baik sehingga kepuasan kerja adalah dasar bagi rasa memiliki terhadap instansi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan segala hal yang berhubungan dengan permasalahan instansi adalah juga menjadi permasalahan dirinya. Rasa memiliki terhadap instansi ini akan membentuk suatu hubungan kekeluargaan yang kuat dan kerja sama yang positif dan saling mendukung bagi seluruh pihak di dalam instansi tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Program Keluarga Harapan terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kecamatan Ingin Jaya maka dapat ditarik

Berdasarkan data yang diperoleh dari 82 responden yang dianalisis dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, akan semakin tinggi pula hasil kinerja PNS tersebut.
- 2) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa

komitmen organisasi memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Semakin besar nilai komitmen organisasi yang dimiliki seorang PNS, akan semakin baik pula hasil kinerja PNS tersebut.

- 3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja PNS tersebut.
- 4) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Semakin besar nilai komitmen organisasi yang dimiliki seorang PNS, akan semakin tinggi pula kepuasan kerja PNS tersebut.
- 5) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai. Semakin tinggi kepuasan kerja PNS, akan semakin meningkat pula kinerja PNS tersebut.
- 6) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai melalui kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi berasal dari disiplin kerja yang optimal/maksimal yang membentuk hasil kinerja pegawai yang sesuai harapan semua kalangan.
- 7) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, yang berarti bahwa komitmen organisasi memiliki peran yang penting dan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja PNS di Dinas Pendidikan Kota Binjai melalui kepuasan kerja pegawai tersebut. Kepuasan kerja yang tinggi berasal dari nilai komitmen

organisasi yang optimal/maksimal yang membentuk hasil kinerja pegawai yang sesuai harapan semua kalangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrianto, Yuan & Dwi Astuti (2023). *Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 6 (1).
- Barnes, James G. 2013. *Secrets Of Customer Relationship Management*. ANDI, Yogyakarta. 150.
- Daft, Richard L. (2014). *Era Baru Manajemen, terj. Tita Maria Kanita*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dahlan, Djamil Hasim dan Hamdan. 2017. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pelayanan pada Kantor Kecamatan Tamalate Kota Makassar". *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*.
- Damayanti. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2).
- Dany Afianto, Izaz & Hamidah Nayati Utami. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*.
- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi"*, Deepublish CV. Budi Utama, Yogyakarta.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah Aqli.
- Dian Setiawan, Heru. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi*.
- Elfi Azhar, Muhammad & Deissy Utami Nurdin, Yudi Siswadi. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Humaniora*.
- Fitri Suyuthi, Nurmadhani & Mutmainna. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Charoen Pokphand Indonesia, Tbk*. *YUME : Journal of Management*. 5(2). 335–345.
- Febriyana, Wanda. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kabepa Chakra 2015*. *e-Proceeding of Management* : 2 (3). 2954.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediatara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Pengelola Karyawan)*. (S. Bala, Ed.) (Cetakan pertama). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

- Hayati, Rita & Yasir Arafat, Artanti Puspita Sari. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). 5 (2).
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 194.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu. 10.
- Iskandar, & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Media Sahabat Cendekia.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018.
- Juniarari. 2011. *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristianto, D. et al. (2013), *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada RSUD Tugurejo Semarang)*
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahardiah. (2019). *Pengaruh Pengawasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pusat Bandung Divisi Sumber Daya Manusia*. Bandung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Muis, Jufrizen & Fahmi. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1 (1). 2614-3259.
- Nasution, A. E., Putri, L. P., & Lesmana, M. T. (2019). *Analisis Pengaruh Harga, Promosi, Kepercayaan, dan Karakteristik Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Pada 212 Mart di Kota Medan*. Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru. 106
- Purwanto. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pustaka Pelajar.
- Parwita, G.B.S. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja*. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.

- Priansa. 2016. *Analisis Kepuasan Kerja pada PT. Mayora Bandung*. Skripsi Universitas Padjajaran Bandung: Bandung. 291.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Bandung: CV. Mustika Setia, 167.
- Ruhana, B. S., & S. (2016). *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang)*. *Jurnal*.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 444.
- Richard Manery, Benyamin & Victor P. K. Lengkong, Regina T. Saerang. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara*. *Jurnal EMBA*. 6 (4). 1968 – 1977.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 99.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S P, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Aplikasi Jilid I, Edisi 16*. Prenhallindo.
- Suharsimi Arikuntoro, (2019:136). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Sisca, S., Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, F., & Butar-Butar, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Setiawan, F., & Dewi, K. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkah Anugrah*. E-Jurnal Manajemen.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. 94.
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang)*. *Journal of Management*
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenadamedia Group. 86.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono. 2015. *Pemasaran Strategi*. Edisi 2. Yogyakarta: ANDI OFFSET. 415.
- Turangan, J. K. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.

- Teresa, Riyanti & Benedicta Evienia. P. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Karya Taruna Teknik*. Jurnal Perkotaan.
- Tobing, Diana S.K.L. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.