

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KOTA BANDA
ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

IKRAMUL HIDAYAT
NPM: 2002120063



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IKRAMUL HIDAYAT
NPM : 2002120063

Dengan judul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK (KESBANGPOL) KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. H. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2024

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

IKRAMUL HIDAYAT
NPM : 2002120063

Dengan judul:

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK (KESBANGPOL) KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Agustus 2024

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. H. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Syamsidar, S.E., M.Si., Ak.CA
NIK. 19730921 199901 2 001

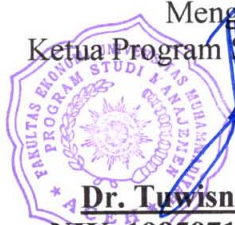
Anggota

Dr. Tuxisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tuxisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2024
Yang Menyatakan



Ikramul Hidayat

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ikramul Hidayat
NPM : 2002120063
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



Ikramul Hidayat

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KESBANGPOL Kota Banda Aceh”**

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Dr. Tuwisna, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE., M.Si, selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen/Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM, selaku Pembimbing I dan Ibu Suryani Murad, SE., M.Si, selaku Pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

5. Ayahanda Ramlan, Ibunda Nurmi, Abang Agus Fachruzi, Adik Alvi Munirah dan beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
6. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, Aamiin.

Banda Aceh, 21 Juli 2024

Hormat saya

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
BAB I PENDAHULUAN.....	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4.1 Manfaat Teoritis	Error! Bookmark not defined.
1.4.2 Manfaat Praktis.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	Error! Bookmark not defined.
2.1 Landasan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2 Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.1.3 Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.1.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.3 Horizon Waktu	Error! Bookmark not defined.
3.1.4 Unit Analisis.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel..	Error! Bookmark not defined.
3.5 Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.6 Pengujian Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.6.1 Pengujian Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3.7 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
4.3 Hasil Pengujian Data	Error! Bookmark not defined.
4.3.1 Karakteristik Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.2 Pengujian Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.4 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
5.1 Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian.....	35
Tabel 3.2	Perhitungan Skala <i>Likert</i>	36
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	37
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Komitmen Organisasi ..	50
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Kerja.....	51
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.5	Uji Validitas Instrumen Penelitian	56
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	57
Tabel 4.7	Uji Multikolinieritas	59
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)	61
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)	63
Tabel 4.10	Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 Data yang terkena asumsi heterokedastisitas	43
Gambar 3.1 Data yang tidak terkena asumsi heterokedastisitas	43
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	55
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja di Instansi	55
Gambar 4.4 Uji Normalisasi P-P Plot	58
Gambar 4.5 Uji Heterokedastisitas Scatterplot	60

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Pertanyaan	75
Lampiran 2 Data Hasil Penelitian	77
Lampiran 3 Output SPSS	78
Lampiran 4 Tabel r <i>Product Moment</i>	84
Lampiran 5 Nilai t Tabel	85
Lampiran 6 Nilai F Tabel	87

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN
KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KOTA BANDA
ACEH**

IKRAMUL HIDAYAT
NPM: 2002120063

Pembimbing: 1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M

2. Suryani Murad S.E.,M.Si

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh Kepuasan kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai di KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai instansi KESBANGPOL Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh.

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

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK
DISCIPLINE, AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN THE UNITED NATIONS AND POLITICAL AGENCY
OF BANDA ACEH CITY***

IKRAMUL HIDAYAT

NPM: 2002120063

Supervisor : Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si, M.M

Co-supervisor : Suryani Murad S.E.,M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to examine and analyze the magnitude of the influence of Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction simultaneously on employee performance at KESBANGPOL Banda Aceh City. To test and analyze the partial influence of Organizational Commitment on employee performance at KESBANGPOL Banda Aceh City. To test and analyze the partial influence of Work Discipline on employee performance at KESBANGPOL Banda Aceh City. To test and analyze the magnitude of the influence of partial job satisfaction on employee performance at KESBANGPOL Banda Aceh City. The research method used is a quantitative method with an associative approach which aims to determine the influence or relationship between two or more variables. The sample in this study were employees of the Banda Aceh City KESBANGPOL namely 38 people. The research results show that Organizational Commitment (X_1) influences Employee Performance (Y) at KESBANGPOL Banda Aceh City. Work Discipline (X_2) influences Employee Performance (Y) at KESBANGPOL Banda Aceh City. Job Satisfaction (X_3) has no effect on influences Employee Performance (Y) at KESBANGPOL Banda Aceh City. Organizational Commitment (X_1), Work Discipline (X_2), and Job Satisfaction (X_3) influence Employee Performance (Y) at KESBANGPOL Banda Aceh City.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi (SDM) inilah yang selalu berperan aktif dan yang paling terlibat dalam kegiatan berorganisasi karena (SDM) dalam organisasi menjadi penggerak untuk terwujudnya tujuan suatu organisasi. Tujuan organisasi tidak akan mungkin tercapai jika tidak memiliki (SDM) yang berkualitas, meskipun didalam organisasi tersebut memiliki fasilitas alat yang mumpuni dan canggih apabila pegawainya tidak bisa mengoprasikannya dengan baik dan maksimal maka alat tersebut akan sia-sia tujuan organisasi tidak akan bisa tercapai. Pegawai adalah sumber daya yang istimewa karena memiliki pemikiran, perasaan, keinginan dan latar belakang yang berbeda-beda yang dibawa kedalam organisasi. Makanya pegawai tidak mudah diatur seperti sumber daya yang lainnya seperti gedung, mesin, anggaran, dan peralatan. Oleh karena itu pihak organisasi harus bisa mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif dan efisien.

Sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, mendorong organisasi serta para SDM didalamnya melakukan inovasi, dan memastikan efektif dan efisien. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kinerja keseluruhan dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia

(SDM) dalam organisasi merupakan proses yang sangat penting dalam mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif untuk

mencapai tujuan organisasi. SDM adalah faktor kunci yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan sebuah organisasi. Manajemen SDM melibatkan perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi kinerja, penghargaan, keselamatan kerja, kepemimpinan, dan produktivitas pegawai. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memaksimalkan potensi pegawai, dan meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh.

Sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kinerja organisasi tersebut. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas dan harmoni sosial serta memastikan terlaksananya berbagai kegiatan politik di tingkat kota.

Di dunia yang semakin ketat persaingannya, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai keseimbangan kehidupan kerja yang optimal, organisasi harus mempertimbangkan faktor-faktor internal yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi performa kerja pegawai adalah komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Komitmen organisasi mengacu pada tingkat keterikatan dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan bersedia berkontribusi lebih banyak untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kejelasan

visi dan misi organisasi, kebijakan manajemen, serta hubungan interpersonal di tempat kerja (Rezky Yulisari, Hasanuddin Remmang, 2021)

Disiplin kerja adalah sejauh mana pegawai mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas, menjaga produktivitas, dan meminimalkan kesalahan. Disiplin kerja yang baik sering kali mencerminkan integritas dan profesionalisme pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi operasional dan reputasi organisasi (Siwi et al., 2020).

Kepuasan kerja merujuk pada seberapa puas pegawai dengan berbagai aspek pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, remunerasi, kesempatan Kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berhubungan dengan tingkat stres yang lebih rendah, peningkatan motivasi, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan lebih sedikit absen, yang secara langsung berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dengan memahami dan mengelola komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan keberhasilan. Melalui pendekatan yang holistik dan integratif terhadap ketiga faktor ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Banda Aceh memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas politik dan kesatuan bangsa di wilayahnya. Dalam menjalankan fungsinya, Kesbangpol memerlukan pegawai

yang berkinerja tinggi untuk memastikan bahwa setiap program dan kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif dan efisien.

Tetapi dalam beberapa tahun terakhir Kesbangpol Banda Aceh mengalami fenomena yang menarik dan sedikit kontradiksi antar teori dan fakta, yaitu secara teori menurut (Bagis et al., 2019), komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, berdasarkan fakta survei awal yang dilakukan peneliti melalui google form terhadap 15 orang pegawai pada tanggal 5 Juni 2024 yang menunjukkan bahwa implementasi dari komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja belum memberikan hasil yang optimal menjadi tantangan karena terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin, hal ini mempengaruhi ketepatan dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu, komitmen pegawai terhadap instansi masih rendah, yang menyebabkan rendahnya produktivitas, dan kurangnya loyalitas. Selain itu, beberapa pegawai merasa tidak puas akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kurangnya kesempatan untuk Kepuasan Kerja dan banyak pegawai yang enggan untuk mempelajari keterampilan baru dan memiliki hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, yang berdampak besar terhadap efektivitas dan efisiensi setiap program dan kebijakan yang diimplementasikan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bermaksud untuk menguji dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Banda Aceh.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh?
3. Seberapa besar a pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian terbagi menjadi 2, yaitu Manfaat Teoritis dan Manfaat Praktis, Adapun penjelasannya sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi dan pengembangan keilmuan terkait variabel yang diteliti dan apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan tentang cara memotivasi pegawai dan meningkatkan komitmen organisasi dan disiplin kerja serta hubungan yang kuat dengan pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu dengan menerapkan hasil penelitian ini, diharapkan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai, memiliki kemauan untuk belajar keterampilan baru, memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan selalu konsisten dalam mematuhi setiap aturan sehingga terciptanya lingkungan kerja yang positif.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dikarenakan keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan ilmu pengetahuan, maka penelitian ini hanya difokuskan kepada komitmen organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai yakni suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, (Rahayu, 2021) . Pegawai yang berkualitas yakni pegawai yang kinerjanya bisa memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh instansi. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Menurut Anggi Anggraini (Therapy et al., 2018), Kinerja pegawai adalah ukuran keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional dalam pendidikan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nurhidayah, 2018).

Sedangkan menurut (Putri & Ratnasari, 2019), kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang diukur berdasarkan sejauh mana seseorang mencapai atau melebihi persyaratan-pekerjaan yang telah ditetapkan. Menurut (Setiawan, 2018), kinerja pegawai mencakup pencapaian yang dapat diperoleh oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu, sejalan dengan tanggung jawabnya yang mendukung tujuan instansi.

Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan instansi atau unit instansi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerjayang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

b. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Caissar et al., 2022) Faktor yang mempegaruhi Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpin

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memandu orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan kombinasi keterampilan, sifat, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk efektif mengarahkan dan mengelola orang-orang di sekitarnya. Ada berbagai gaya kepemimpinan, termasuk kepemimpinan otoriter, demokratis, transaksional, transformasional, dan lain-lain, yang masing-masing memiliki pendekatan dan karakteristik yang berbeda.

2. Kompensasi dan Tunjangan

Kompensasi dan tunjangan adalah dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di instansi.

- a. **Kompensasi** ini merujuk pada semua bentuk penggantian yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi ini dapat berupa gaji dan upah, bonus, insentif, dan manfaat lainnya seperti asuransi kesehatan, pensiun, dan cuti. Gaji dan upah biasanya merupakan bagian terbesar dari kompensasi, yang seringkali didasarkan pada tingkat keterampilan, pengalaman, tanggung jawab, dan kontribusi pegawai.
- b. **Tunjangan** adalah tambahan dari kompensasi yang ditujukan untuk memberikan nilai tambah kepada pegawai di luar gaji dan upah mereka. Ini dapat berupa berbagai bentuk manfaat, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan transportasi, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan, dan lain-lain. Tunjangan seringkali dirancang untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan tertentu atau meningkatkan

kesejahteraan mereka, serta dapat digunakan sebagai alat untuk menarik dan mempertahankan bakat di instansi

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian faktor-faktor dan aspek-aspek lingkungan di tempat kerja yang mempengaruhi pengalaman dan kesejahteraan pegawai. Ini meliputi berbagai hal seperti lingkungan fisik, aspek psikologis, sosial, keamanan, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi kerja yang baik dapat mencakup hal-hal seperti kebersihan dan kenyamanan fisik tempat kerja, tingkat stres yang terkendali, dukungan sosial yang kuat, keadilan dalam perlakuan, keamanan pekerjaan, serta kesempatan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Meningkatkan kondisi kerja yang positif adalah kunci untuk memelihara kepuasan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan berkelanjutan.

4. Peluang Pengembangan

Peluang pengembangan merujuk pada kemungkinan-kemungkinan yang tersedia bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka di tempat kerja. Ini meliputi berbagai bentuk pelatihan, pembelajaran, pengalaman kerja, dan kesempatan karir yang dapat membantu pegawai meningkatkan kinerja mereka, memajukan karir, dan mencapai tujuan-tujuan pribadi dan profesional mereka

5. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kolaborasi antara individu-individu dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi ide, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan.

6. Budaya Instansi

Budaya instansi merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, tradisi, perilaku, dan suasana yang ada di dalam instansi. Ini mencerminkan identitas unik instansi dan memengaruhi cara orang bekerja, berinteraksi, dan membuat keputusan di dalamnya. Budaya instansi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja, produktivitas, retensi pegawai, dan reputasi instansi. Membangun budaya yang kuat dan positif memerlukan komitmen dari semua anggota instansi dan terus-menerus diperkuat melalui praktik-praktik dan kebijakan yang diimplementasikan.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2018) Indikator Kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Kuantitas hasil adalah salah satu indikator kinerja pegawai yang umum digunakan dalam berbagai jenis pekerjaan dan industri. Ini mengacu pada jumlah atau volume dari produk, layanan, atau tugas yang

dihasilkan atau diselesaikan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator kuantitas hasil dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab pegawai

2. Kualitas dari hasil

Kualitas hasil adalah indikator kinerja pegawai yang sangat penting, terutama ketika mempertimbangkan dampak keseluruhan dari kontribusi mereka terhadap instansi. Ini mengacu pada tingkat keunggulan atau standar yang dipertahankan dalam produk, layanan, atau tugas yang dihasilkan oleh seorang pegawai.

3. Jangka waktu pencapaian hasil

Jangka waktu pencapaian hasil menjadi indikator kinerja pegawai karena hal itu mencerminkan efisiensi, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas dan proyek

4. Kehadiran ditempat kerja

Kehadiran di tempat kerja menjadi indikator kinerja pegawai karena itu mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka.

5. Sikap kooperatif

Sikap kooperatif adalah kemauan dan kemampuan seseorang untuk bekerja sama secara efektif dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Ini menjadi indikator kinerja pegawai karena memiliki dampak yang signifikan pada produktivitas, efisiensi, dan budaya kerja di tempat kerja.

Menurut (Nugroho et al., 2021) terdapat tujuh indikator kinerja pegawai

yang menjadi perhatian peneliti adalah:

1. Kuantitas (Quantity of Work), Kuantitas sering kali dijadikan indikator kinerja pegawai karena dapat diukur secara langsung dan obyektif. Evaluasi kinerja yang baik seharusnya mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas hasil kerja, kolaborasi, inovasi, dan kemampuan untuk memecahkan masalah.
2. Kualitas (Quality of Work), menjadi indikator kinerja pegawai karena mengukur seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkan, bukan hanya seberapa banyak. Selain itu, kualitas menjadi indikator kinerja yang penting karena tidak hanya berfokus pada output atau hasil, tetapi juga pada dampak yang dihasilkan oleh pekerjaan pegawai terhadap instansi, pelanggan, dan lingkungan bisnis secara keseluruhan.
3. Pengetahuan kerja (Job knowledge), Pengetahuan kerja menjadi indikator kinerja pegawai karena memainkan peran penting dalam kemampuan mereka untuk melakukan tugas-tugas yang ditugaskan dengan baik dan efektif. pengetahuan kerja juga penting karena memberikan fondasi yang kuat bagi pegawai untuk sukses dalam pekerjaan mereka, berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi, dan terus berkembang dalam karir mereka.

4. Kerja sama (Cooperation), Kerja sama menjadi indikator kinerja pegawai karena pentingnya kolaborasi dan interaksi tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kerja sama tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga keseluruhan tim dan efektivitas organisasi. Organisasi yang mendorong budaya kerja sama sering kali lebih mampu menghadapi perubahan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan strategis dengan lebih baik.
5. Dapat diandalkan (Dependability), Kemampuan untuk dapat diandalkan menjadi indikator kinerja pegawai karena mencerminkan kepercayaan dan konsistensi dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. kemampuan untuk dapat diandalkan penting karena mempengaruhi berbagai aspek operasional dan dinamika tim dalam organisasi. Pegawai yang dapat diandalkan membantu memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan dan reputasi organisasi secara keseluruhan.
6. Inisiatif (initiative), Inisiatif menjadi indikator kinerja pegawai karena mencerminkan proaktifitas, kreativitas, dan kemampuan untuk mengatasi tantangan tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Inisiatif penting karena mencerminkan kemampuan pegawai untuk berkontribusi secara positif dan proaktif terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi. Pegawai yang berinisiatif tidak hanya mengikuti perintah tetapi juga berusaha untuk membuat perbedaan dan memberikan nilai tambah dalam pekerjaan mereka.
7. Sikap (Personal qualities), Sikap menjadi indikator kinerja pegawai karena sikap yang ditunjukkan oleh pegawai mempengaruhi suasana kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan produktivitas secara keseluruhan. Sikap penting karena memengaruhi berbagai aspek operasional dan dinamika di tempat kerja. Sikap yang positif dan konstruktif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kesuksesan dan produktivitas tim dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, 2020) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas, produktivitas menjadi indikator kinerja penting karena memberikan gambaran tentang efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dan kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi. Produktivitas yang tinggi tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berdampak positif pada keseluruhan kesuksesan dan pertumbuhan instansi.
2. Kualitas Kerja, kualitas kerja menjadi indikator kinerja penting karena mencerminkan kemampuan pegawai untuk memberikan hasil yang memenuhi standar tinggi, yang berdampak positif pada berbagai aspek operasional dan strategis instansi. Kualitas kerja yang baik memastikan

kepuasan pelanggan, efisiensi operasional, dan reputasi yang solid, semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu menjadi indikator kinerja penting karena mencerminkan berbagai aspek kemampuan pegawai dalam mengelola waktu, bekerja efisien, dan memenuhi komitmen. Ketepatan waktu tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada efektivitas tim dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.
4. Inisiatif dan Kreativitas, inisiatif dan kreativitas karena mencerminkan kemampuan pegawai untuk tidak hanya menjalankan tugas rutin tetapi juga untuk mendorong perbaikan dan inovasi dalam pekerjaan mereka. Pegawai yang kreatif dan berinisiatif membantu organisasi untuk terus berkembang, beradaptasi dengan perubahan, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.
5. Kerjasama dan Kemampuan beradaptasi, Kerja sama dan kemampuan beradaptasi menjadi indikator kinerja penting karena mereka mencerminkan bagaimana pegawai dapat berkontribusi secara efektif dalam tim dan menyesuaikan diri dengan perubahan di lingkungan kerja. Kerja sama yang baik memastikan bahwa tim dapat bekerja secara harmonis dan produktif, sementara kemampuan beradaptasi memastikan bahwa pegawai dapat menangani perubahan dan tantangan dengan cara yang positif dan konstruktif. Kombinasi dari kedua keterampilan ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inovatif, dan responsif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.
6. Komitmen dan Dedikasi, Komitmen dan dedikasi menjadi indikator kinerja yang penting karena mereka mencerminkan sejauh mana pegawai terlibat dan berusaha dalam melaksanakan tugas mereka. Pegawai yang berkomitmen dan berdedikasi tidak hanya fokus pada hasil jangka pendek tetapi juga pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Mereka menunjukkan kualitas kerja yang tinggi, konsistensi, dan keandalan, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Organisasi yang memiliki pegawai dengan tingkat komitmen dan dedikasi yang tinggi lebih mungkin untuk mencapai tujuan mereka dan mempertahankan keunggulan kompetitif.
7. Komunikasi, komunikasi menjadi indikator kinerja pegawai karena pengaruhnya yang luas terhadap efektivitas tim, kualitas hubungan, penyelesaian konflik, kepuasan pelanggan, dan kemampuan individu untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung kesuksesan keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.
8. Etika Kerja, mencerminkan komitmen seseorang terhadap nilai-nilai organisasi dan profesionalisme yang tinggi. Organisasi yang mempromosikan dan mendorong etika kerja yang baik cenderung menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada

gilirannya mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang mereka.

2.1.2 Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Artinya, seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia bekerja keras bagi pencapaian tujuan organisasi Sopiah (2008) dalam (Meutia et al., 2019).

Sebagai bentuk refleksi dari sikap pegawai, kedekatan emosional dan bentuk perhatian pegawai terhadap organisasinya untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi Luthans (2012), komitmen sudah dianggap sebagai salah satu sikap pegawai yang banyak mendapatkan perhatian peneliti di bidang perilaku organisasi. Sutrisno, Haryono & Warso (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional terbentuk karena adanya kepercayaan, kemauan dan keinginan untuk mencapai suatu tujuan agar dapat mempertahankan eksistensinya sebagai bagian dari organisasi dalam kondisi baik ataupun buruk. Komitmen berperan penting pada kinerja pegawai (Ramadhan, 2017) yang dapat menjadi motivasi atau mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap kewajibannya (Brodoastuti, 2016) dalam (Meutia et al., 2019), sehingga pegawai dapat menghadapi setiap tantangan dan kesulitan yang dihadapinya.

Menurut Wati (2013) dalam (Ariani et al., 2020) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu. Komitmen organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap organisasi juga penerimaan terhadap tujuan- tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasinya.

Konopaske, Ivancevich dan Matteson (2015) dalam (Ariani et al., 2020) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi melibatkan tiga sikap, yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan perasaan setia terhadap organisasi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

b. Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Kepemimpinan:

Gaya kepemimpinan yang suportif dan transparan dapat meningkatkan komitmen pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan jelas, mendukung pengembangan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan loyalitas pegawai.

2. Kesempatan Kepuasan Kerja:

Peluang untuk berkembang dan maju dalam karir adalah faktor penting dalam komitmen organisasi. Pegawai yang melihat jalur karir yang

jelas dan merasa organisasi mendukung pengembangan mereka akan cenderung lebih loyal.

3. Penghargaan dan Pengakuan:

Penghargaan yang adil dan pengakuan atas kerja keras pegawai meningkatkan rasa dihargai dan diperhatikan, yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Keamanan Kerja:

Tingkat keamanan kerja yang tinggi, termasuk jaminan pekerjaan yang stabil dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, akan meningkatkan komitmen pegawai.

5. Keseimbangan Kerja-Hidup:

Organisasi yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai, misalnya dengan menyediakan fleksibilitas waktu kerja atau cuti yang memadai, akan memiliki pegawai yang lebih berkomitmen.

6. Hubungan Interpersonal:

Hubungan yang baik antara pegawai, termasuk hubungan dengan atasan dan rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung, yang dapat meningkatkan komitmen organisasi.

7. Kesesuaian Person-Organization Fit:

Tingkat kesesuaian antara nilai, tujuan, dan budaya organisasi dengan nilai dan tujuan pribadi pegawai akan mempengaruhi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

8. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dan terbuka antara manajemen dan pegawai mengenai visi, misi, kebijakan, dan tujuan organisasi akan membuat pegawai merasa lebih terlibat dan berkomitmen.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Siwi et al., 2020) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kemauan Pegawai

Kemauan pegawai sering dianggap sebagai indikator komitmen organisasi karena mencerminkan sejauh mana seorang pegawai bersedia untuk berinvestasi dalam pekerjaannya dan mendukung tujuan serta nilai-nilai organisasi. Dengan melihat kemauan pegawai sebagai indikator, manajemen dapat lebih mudah mengidentifikasi tingkat komitmen dalam tim mereka dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan loyalitas dan keterlibatan pegawai. Hal ini dapat mencakup pengembangan program pelatihan, pemberian penghargaan dan insentif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

2. Kesetiaan Pegawai

Kesetiaan pegawai termasuk indikator komitmen organisasi karena kesetiaan mencerminkan sejauh mana seorang pegawai merasa terikat dengan organisasi dan bersedia untuk tetap menjadi bagian darinya dalam jangka panjang. Dengan memantau dan mengukur kesetiaan pegawai, organisasi dapat memperoleh wawasan berharga tentang tingkat komitmen pegawai mereka. Ini memungkinkan manajemen untuk mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan loyalitas, seperti memberikan pengembangan karier, menawarkan manfaat yang kompetitif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif.

3. Kebanggaan Pegawai

Kebanggaan pegawai termasuk indikator komitmen organisasi karena kebanggaan mencerminkan sejauh mana pegawai merasa positif tentang pekerjaan mereka dan instansi tempat mereka bekerja. Dengan mengukur tingkat kebanggaan pegawai, organisasi dapat memahami sejauh mana pegawai merasa terlibat dan berkomitmen. Hal ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan dan kebanggaan pegawai, seperti melalui program pengembangan pegawai, pengakuan dan penghargaan, serta penciptaan budaya kerja yang positif.

Indikator Komitmen Organisasi Menurut (Ariani et al., 2020) membagi

komitmen organisasi menjadi tiga macam atas dasar:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pekerja pada identifikasi dengan pelibatan dalam organisasi dimana seseorang pegawai akan berfikir mengenai hubungan mereka dengan organisasi dalam hal nilai dan kesatuan tujuan. Komitmen afektif (*affective commitment*) yang terdiri atas beberapa bagian seperti: Tingkat keinginan, hasrat untuk bertahan, bangga menjadi bagian instansi.
2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkan organisasi didasari kerugian yang berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*) yang terdiri atas: Sulit meninggalkan instansi meski pegawai sangat ingin melakukannya, pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan bekerja di instansi ini
3. Komitmen normatif (*Normative Commitment*). Sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban yang menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan. Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yang terdiri dari: Tingkat kebanggaan pegawai bekerja dalam instansi, tingkat pengorbanan pegawai dalam pekerjaan dan tingkat kesetiaan pegawai terhadap instansi

Sartono et al (2018) menyatakan beberapa indikator komitmen organisasi adalah

1. Keinginan kuat sebagai anggota, menjadi indikator komitmen organisasi karena mencerminkan beberapa aspek penting dari keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi bukan hanya mencerminkan komitmen yang dalam terhadap instansi, tetapi juga memperkuat budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi individu, dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.
2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja, menjadi indikator komitmen organisasi karena mencerminkan beberapa aspek kunci dari keterlibatan dan dedikasi pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja tidak hanya mencerminkan komitmen individual terhadap pekerjaan, tetapi juga berdampak positif pada budaya organisasi, kinerja keseluruhan instansi, dan keberlanjutan jangka panjangnya.
3. Penerimaan nilai organisasi, menjadi indikator komitmen organisasi karena mencerminkan sejauh mana pegawai mengadopsi dan menerapkan nilai-nilai inti yang dipegang oleh instansi tempat mereka bekerja. penerimaan nilai organisasi bukan hanya tentang pemahaman teoritis terhadap nilai-nilai, tetapi juga tentang pengalaman yang didalamnya dan cara mereka mengaktifkan nilai-nilai tersebut dalam perilaku sehari-hari mereka. Hal ini memperkuat budaya organisasi yang kuat dan berkelanjutan, serta mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang instansi.
4. Penerimaan tujuan organisasi, menjadi indikator komitmen organisasi karena mencerminkan sejauh mana pegawai mengadopsi, mendukung, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi. Penerimaan terhadap tujuan organisasi bukan hanya tentang memahami tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga tentang komitmen aktif untuk mencapainya melalui tindakan sehari-hari. Hal ini penting untuk menciptakan budaya kerja yang kuat, meningkatkan motivasi pegawai, dan mendorong kesuksesan jangka panjang instansi.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Siagian (Wau, Samalua Waoma, 2021) dalam (Caissar et al., 2022) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para pegawai untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di instansi. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam instansi. Disiplin kerja seorang pegawai juga dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu selama jam kerja pegawai tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik bagi pegawai akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan dapat memberikan dampak yang baik juga dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu instansi akan menjadi tertib, lancar dan tujuan instansi dapat tercapai (Caissar et al., 2022)

Sebuah instansi dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah instansi (Pelni et al., 2021). Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci sukses yang harus diterapkan dan harus dilakukan oleh setiap individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan juga akan tercapainya hasil kerja yang maksimal di dalam instansi (Cahyo Tri Anggoro1, 2022).

Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam pekerjaannya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Instansi untuk menjaga kedisiplinan bagi pegawai perlu adanya sanksi khusus bagi pelanggar aturan yang telah ditetapkan. Sanksi dapat berupa teguran, peringatan atau hal lain yang bertujuan untuk memperbaiki kesalahan pegawai terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga teguran ini dapat membuat pegawai benar-benar mematuhi peraturan dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja yang tinggi dari pegawai sangat dibutuhkan oleh suatu instansi dalam mencapai tujuannya secara optimal. Tingkat Disiplin Kerja yang Tinggi Besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Meddy Nurpratama, 2019). Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga kinerja pegawai dapat meningkatkan manfaat yang akan diperoleh instansi. Oleh karena itu, (Cleopatra et al., 2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menunggu semua peraturan instansi dan norma-norma yang tidak aktif. sosial yang berlaku. Singodimedjo dalam (Wachidah & Lutrlean, 2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mentaati norma- norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya.

b. Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sapti et al., 2019) Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal,

serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap instansi/pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan Kinerja Pegawai bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai instansi.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct

single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Caissar et al., 2022) indikator disiplin kerja di antaranya adalah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di instansi.
2. Taat terhadap peraturan instansi
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya.
4. Sanksi dan hukuman terhadap pelanggaran aturan
Instansi dapat memastikan bahwa sanksi dan hukuman yang diterapkan memberikan dampak yang diinginkan dalam meningkatkan disiplin kerja dan mematuhi aturan.
5. Berpenampilan rapi dan sopan
Instansi dapat menilai dan memperbaiki kualitas berpenampilan dan perilaku pegawai, yang merupakan bagian penting dari disiplin kerja dan citra instansi secara keseluruhan.

Hasibuan (2019:194) mengatakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya:

1. Tujuan dan kemampuan Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik karena dengan pimpinan yang baik maka kedisiplinan pegawai pun akan meningkat c. Balas jasa Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada pegawai. Sehingga apabila kepuasan pegawai tercapai maka kedisiplinan akan terwujud dalam instansi.
3. Keadilan Disini Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

4. Waskat Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan pegawainya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada pegawai, apabila ada pegawainya yang mengalami kesulitan.
5. Sanksi hukuman Sanksi hukuman memegang peranan yang sangat penting dalam menjada disiplin pegawai. Sanksi hukuman dikenakan kepada pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.
6. Ketegasan Ketegasan pimpinan dalam praktek mempengaruhi disiplin pegawai. Pemimpin harus bertindak tegas dan berani menghukum kepada pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.
7. Hubungan Kemanusiaan Membangun hubungan yang baik antar pegawai berkontribusi pada disiplin yang baik di instansi. Oleh karena itu, pengembangan human relation yang harmonis dapat lingkungan yang menyenangkan.

(Aprilia et al., 2024) mengatakan indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, di antaranya:

1. Tepat waktu, merupakan indikator penting disiplin kerja yang mencerminkan tanggung jawab, keandalan, efisiensi, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.
2. Berpakaian rapi, pegawai menunjukkan bahwa mereka menghargai pekerjaan mereka, instansi, dan diri mereka sendiri. Ini mencerminkan disiplin yang tidak hanya terkait dengan penampilan, tetapi juga dengan sikap dan etika kerja secara keseluruhan.
3. Patuh, terhadap aturan dan prosedur, instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil, aman, dan produktif. Ini juga membentuk dasar untuk budaya kerja yang kuat dan nilai-nilai yang diperlukan untuk keberhasilan jangka panjang organisasi.
4. Tanggung jawab, tidak hanya mencakup pemenuhan kewajiban formal, tetapi juga mencerminkan sikap mental dan moral pegawai terhadap pekerjaan mereka. Ini adalah indikator penting dalam menilai disiplin kerja karena mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan citra profesional dari individu dan organisasi secara keseluruhan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins, Luthans (2019) dalam (Yeni Setiani, 2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi,

yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat menentukan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Robbins dan Judge (2020:99) dalam (Yeni Setiani, 2023) berpendapat bahwa “Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut”.

Menurut pendapat dari Suwatno dan Priansa (2011:263) dalam (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Menurut pendapat dari Hasibuan (2014:203) dalam (Adha et al., 2019) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan Kinerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi. Sedangkan menurut pendapat T. Hani Handoko (2011:151) dalam (Adha et al., 2019), kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut pendapat Wilson Bangun (2012:327) dalam (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut pendapat Ricahard, Robert dan Gordon (2012:312,337) dalam (Adha et al., 2019) menegaskan bahwa 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. Ia melanjutkan pernyataannya bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Menurut pendapat Moh As'ad dalam Sunyoto (2015:89) dalam (Adha et al., 2019) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Kondisi Kerja:
Lingkungan fisik tempat kerja, seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, dan fasilitas yang tersedia, dapat sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Tempat kerja yang aman dan nyaman meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai.
2. Gaji dan Tunjangan:
Kompensasi yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, tunjangan kesehatan, dan manfaat lainnya, adalah faktor penting dalam kepuasan kerja. Pegawai yang merasa mereka dibayar dengan layak untuk pekerjaan yang mereka lakukan cenderung lebih puas.
3. Hubungan dengan Rekan Kerja:
Interaksi sosial dan hubungan profesional yang positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dukungan dan kerja sama tim yang baik menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Keseimbangan Kerja-Hidup:
Fleksibilitas waktu kerja, kebijakan cuti, dan dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sangat penting. Pegawai yang merasa dapat mengelola pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan baik akan lebih puas.
5. Sifat Pekerjaan:
Pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan bermakna cenderung meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaannya

menarik dan memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan mereka akan lebih puas.

6. **Keamanan Kerja:**

Rasa aman dalam pekerjaan, baik dalam hal stabilitas pekerjaan maupun perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil, mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaannya aman cenderung lebih puas.

7. **Kesesuaian Pekerjaan dengan Kepribadian dan Keterampilan:**

Kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian, minat, dan keterampilan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa pekerjaan mereka sesuai dengan diri mereka cenderung lebih puas.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Wijonarko & Wirapraja, 2021) indikator Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. **Kepuasan Emosional**

Kepuasan emosional merupakan indikator kepuasan kerja karena aspek emosional sangat memengaruhi bagaimana pegawai merasakan dan menilai pengalaman kerja mereka secara keseluruhan. Dengan memantau dan meningkatkan kepuasan emosional pegawai, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai merasa baik secara emosional, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan dan kinerja organisasi.

2. **Kepuasan terhadap hasil kerja**

Kepuasan terhadap hasil kerja merupakan indikator kepuasan kerja karena bagaimana pegawai memandang dan menilai hasil dari upaya mereka secara langsung memengaruhi perasaan mereka tentang pekerjaan dan tempat kerja. Dengan mengukur kepuasan terhadap hasil kerja, organisasi dapat memahami sejauh mana pegawai merasa berhasil dan puas dengan pekerjaan mereka. Ini memungkinkan manajemen untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk memastikan pegawai merasa dihargai dan termotivasi.

3. **Supervisi**

Supervisi merupakan indikator kepuasan kerja karena kualitas supervisi yang diterima pegawai sangat mempengaruhi pengalaman kerja mereka sehari-hari. Dengan mengukur dan meningkatkan kualitas supervisi, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai merasa didukung, dihargai, dan termotivasi. Supervisor yang baik memainkan peran kunci dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja merupakan indikator kepuasan kerja karena interaksi dan hubungan dengan rekan kerja sangat mempengaruhi pengalaman sehari-hari dan perasaan pegawai di tempat kerja. Dengan mempromosikan hubungan yang baik antar pegawai dan menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan suportif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Rekan kerja yang positif memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan retensi pegawai.

Berdasarkan Afandi (2021:82) dimensi kepuasan kerja meliputi yaitu :

1. Pekerjaan Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki unsur kepuasan.
2. Upah Upah merupakan tingkat penghargaan yang diterima seseorang untuk pekerjaannya tergantung pada kebutuhan.
3. Promosi Penilaian seseorang dapat dikembangkan melalui promosi.
4. Pengawas Seseorang yang memberikan intruksi atau arahan tentang bagaimana pekerjaan harus dilakukan.
5. Rekan kerja Rekan kerja yang selalu bekerja dengan seseorang, mereka mungkin merasa rekan kerja mereka terlalu menyenangkan atau tidak menyenangkan

Menurut (Pratama & Pasaribu, 2020) indikator dari kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keinginan adalah faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Dengan memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai dalam penempatan kerja, instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan instansi.
2. Berat ringannya suatu pekerjaan, merupakan indikator penting dalam menentukan kepuasan kerja pegawai. Dengan mengelola berat ringannya pekerjaan secara efektif, instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berkontribusi pada produktivitas, retensi pegawai, dan suasana kerja yang lebih positif.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan yang positif, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, retensi, dan kualitas kerja secara keseluruhan.
4. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja dan keberhasilan instansi secara keseluruhan.
5. Kesempatan untuk lebih maju, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, retensi pegawai, dan keberhasilan jangka panjang instansi.

6. Gaji yang sesuai, dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya mendukung produktivitas, retensi, dan keseluruhan kinerja pegawai.
7. Tunjangan isentif dan lainnya yang memadai, instansi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kinerja keseluruhan instansi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Abni & Hamdani, 2023 dengan judul Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi perkebunan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai instansi Perkebunan Nusantara VI di Jambi dengan jumlah responden sebanyak 130 orang. Selanjutnya, model analisis yang digunakan adalah model uji regresi berganda dengan landasan teori dan konsep dari paket program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) agar hasilnya akurat. Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai instansi. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai kantor PT Perkebunan Nusantara VI di Jambi, Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan pada organisasi Perkebunan di Indonesia.

Bagis et al., 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Institusi Pendidikan. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Institusi Pendidikan yang

ada di Purwokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada pegawai institusi pendidikan di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 pegawai dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Pangaila et al., 2022 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, manajemen operasional. Dalam menjalankan sebuah kegiatan baik itu instansi, lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya di butuhkan Sumber Daya Manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian sebanyak 50 pegawai dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif terhadap instansi Badan

Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BKD). Saran, Perusahaan harus lebih meningkatkan Kinerja sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan sehingga tujuan instansi tercapai dan juga instansi dapat bersaing dengan instansi lainnya.

Ardini, 2017 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris adanya pengaruh motivasi, komitmen organisasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian ini adalah 65 pegawai yang bekerja pada bagian keuangan instansi di Lubuk Linggau. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: motivasi, komitmen organisasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang bekerja sebagai financial officer.

Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, 2020 dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Daerah Air Minum Kota Malang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Komitmen Organisasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instansi Daerah Air Minum Kota Malang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Dari penelitian ini hasilkan jawaban yang telah diolah sebelumnya bahwa secara simultan Komitmen Organisasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi

berpengaruh terhadap Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 2.1

Penelitian Sebelumnya

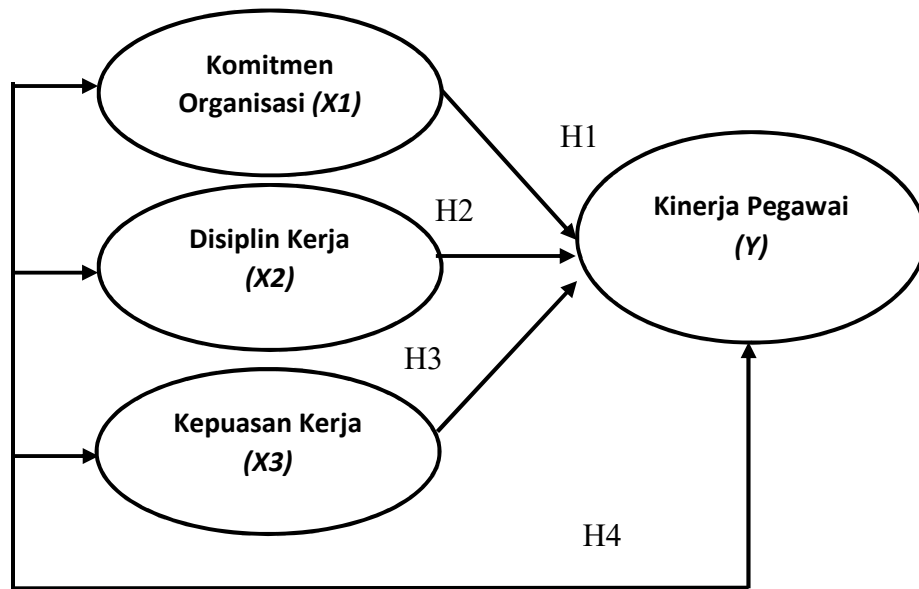
No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi perkebunan di Indonesia (Abni & Hamdani, 2023)	Metode survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai instansi Perkebunan Selanjutnya, model analisis yang digunakan adalah model uji regresi berganda.	Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai instansi. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai kantor PT Perkebunan Nusantara VI di Jambi, Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menambahkan variabel anteseden kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja pimpinan pada organisasi Perkebunan di Indonesia.	Pelitan sama-sama meneliti komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode kuesioner.	Pada penelitian ini hanya meneliti komitmen organisasi dan kepuasan kerja.
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Institusi Pendidikan (Bagis et al., 2019)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus pada pegawai	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti tentang Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja	Pada penelitian ini Teknik analisis data diolah dengan SmartPLS 4.0 (SEM).

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.		
3	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut (Pangaila et al., 2022)	Metode penelitian yang digunakan asosiatif dengan teknik analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial terhadap Kinerja Pegawai sangat berpengaruh positif terhadap instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara (BKD). Saran, Perusahaan harus lebih meningkatkan Kinerja sumber daya manusia untuk memiliki keunggulan sehingga tujuan instansi tercapai dan juga instansi dapat bersaing dengan instansi lainnya.	Penelitian sama-sama menggunakan metode penelitian asosiatif dengan Teknik analisis regresi linier berganda.	Pada penelitian ini hanya meneliti komitmen organisasi, dan disiplin kerja
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Menggunakan pendekatan asosiatif, kuantitatif	Kesimpulan penelitian yaitu: motivasi, komitmen organisasi,	Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan asosiatif, kuantitatif	Pada penelitian ini menggunakan SEM untuk menganalisis data

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Pegawai Koperasi (Ardini, 2017)		disiplin, dan kerja Kepuasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang bekerja sebagai Financial Officer.	dan menggunakan analisis regresi linier	
5	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Daerah Air Minum Kota Malang (Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, 2020)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis kausalitas, teknik pengambilan sampel menggunakan Propotionate Stratified Random Sampling	Dari penelitian ini dihasilkan jawaban yang telah diproses sebelumnya secara bersamaan di Organisasi Komitmen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.	Pada penelitian ini Teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate Stratified Random Sampling.

2.3 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teoritis penelitian sebelumnya, maka hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar berikut.



Sumber: Di adaptasi berdasarkan judul penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh peneliti (Pangaila et al., 2022)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut.

H_1 : Di duga Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh

H_2 : Di duga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh

H_3 : Di duga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh

H_4 : Di duga Komitmen organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Dari segi sumber data, penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Sedangkan dari segi tingkat eksplanasi, penelitian ini menggunakan metode Asosiatif.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini menggunakan horizon waktu berupa *Cross Section (One Shot)*. Menurut Suyanto dan Susila (2018:34) dalam Valentin, Studi *Cross Section* atau *One Shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu focus. Data dalam penelitian ini merupakan data yang berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan kepada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2024 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024	Juli 2024	Agustus 2024
Pengajuan Judul Proposal						
Survei Awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pengumpulan Data						
Analisis Data dan Penyusunan Bab 4 & 5						
Finalisasi Skripsi						
Sidang						

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah,, dan waktu tertentu sesuai dengan focus permasalahan (Sarwono, 2018:32). Adapun unit analisis penelitian ini adalah Seluruh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik teretntu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:57). Adapun yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh. Jumlah pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh adalah sebanyak 38 orang, dan karena jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Pendekatan sampel ini berpedoman pada (Rahayu,2021) jika jumlah populasi kurang dari 100 lebih baik mengambil semua sebagai sampel, penelitian ini sebagai penelitian populasi atau sensus. Metode sensus ini melibatkan penyelidikan setiap elemen populasi secara menyeluruh. Data yang diperoleh dari sensus dianggap sebagai data yang sebenarnya (*true value*).

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang tertera dalam penelitian ini bersifat data primer, yang mana data yang diperoleh langsung dilapangan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan Teknik Pengumpulan Data berupa Kuesioner. Dalam artian data-data yang ada pada penelitian ini di dapat dari hasil pengisian kuesioner yang dikirimkan kepada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh. Pengukuran kuesioner menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban (Umar, 2017:34). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* sebagai berikut:

Tabel 3.2
Perhitungan Skala *Likert*

No	Skor	Kode	Keterangan
1.	5	SS	Sangat Setuju
2.	4	S	Setuju
3.	3	KS	Kurang Setuju
4.	2	TS	Tidak Setuju
5.	1	STS	Sangat Tidak Setuju

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1	Kinerja Pegawai (<i>Y</i>)	Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (SUTEDJO & MANGKUNEGARA, 2018)	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Jangka waktu pencapaian hasil 4. Kehadiran di tempat kerja 5. Sikap Kooperatif (SUTEDJO & MANGKUNEGARA, 2018)	Skala <i>Likert</i>	5
2	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasional adalah gabungan dari tiga dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai tingkat kecenderungan pegawai untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, atau memiliki karir jangka panjang di dalam organisasi. Sopiah (2008) dalam (Meutia et al., 2019)	1. Kemauan Pegawai 2. Kesetiaan Pegawai 3. Kebanggaan Pegawai (Siwi et al., 2020)	Skala <i>Likert</i>	3
3	Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mentaati norma- norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. (Wachidah &	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan instansi 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Sanksi dan	Skala <i>Likert</i>	5

		Luturlean, 2019)	hukuman terhadap penggaran aturan 5. Berpenampilan rapi dan sopan (Caissar et al., 2022)		
4	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerjaan, yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. T. Hani Handoko (2011:151) dalam (Adha et al., 2019)	1. Kepuasan Emosional 2. Kepuasan terhadap hasil kerja 3. Supervisi 4. Rekan Kerja (Wijonarko & Wirapraja, 2021)	<i>Skala Likert</i>	4

3.5 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Teknik Analisis Data berupa Regresi Linear Berganda. Dalam artian data-data yang ada pada penelitian ini berupa motivasi dan disiplin kerja diregres dengan kinerja pegawai untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Pegawai
X_1	= Komitmen Organisasi
X_2	= Disiplin Kerja
X_3	= Kepuasan Kerja
a	= Konstanta
$b_1 - b_2 - b_3$	= Koefisien Regresi
e	= <i>Standard Error</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen adalah proses penilaian dan evaluasi terhadap peralatan, perangkat, atau alat yang dipergunakan dalam berbagai disiplin ilmu untuk mengukur atau memonitor berbagai parameter, variabel, atau fenomena. Instrumen ini bisa berwujud alat pengukur fisik, perangkat lunak komputer, kuesioner, atau bahkan prosedur pengamatan yang digunakan dalam penelitian, pengukuran, atau kontrol kualitas. Tujuan dari pengujian instrumen adalah memastikan bahwa alat tersebut mampu memberikan hasil yang tepat, konsisten, dan dapat dipercaya dalam pengukuran atau pemantauan fenomena yang bersangkutan. Proses ini melibatkan pengumpulan data yang berkaitan dengan instrumen, analisis data tersebut, dan identifikasi potensi kesalahan atau ketidakpastian yang mungkin timbul selama penggunaan instrumen tersebut (Sutrisno et al., 2023)

3.6.1.1 Pengujian Validitas

Uji validitas adalah pembuktian bahwa instrumen, Teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pertanyaan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Asraini, 2019).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} .

Kriteria uji validitas:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut tidak valid.

Untuk menguji validitas setiap pertanyaan yaitu nilai pada pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total. Nilai tiap pertanyaan dinyatakan nilai X dan nilai total dinyatakan sebagai skor Y.

1) *Pearson Product Moment*

Pengujian validitas data dengan menggunakan *Pearson Product Moment*

dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2}(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara x dan y
N	= Jumlah Subjek
$\sum xy$	= Jumlah Perkalian antara skor x dan skor y
$\sum x$	= Jumlah total skor x
$\sum y$	= Jumlah total skor y
$\sum x^2$	= Jumlah dari kuadrat x
$\sum y^2$	= Jumlah dari kuadrat y

2) *Rank Spearman*

Pengujian validitas data dengan menggunakan *Rank Spearman* dengan

rumus:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

rs	= Nilai Reliabilitas
$\sum d^2$	= Jumlah kuadrat antar ranking
n	= Jumlah subjek

3.6.1.2 Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk menguji data sehingga dapat digunakan dalam menentukan kualitas dari hasil penelitian. Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan

pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula (Anwar et al., 2022)

- Apabila hasil koefisien *Alpha* > tarah signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliabel*
- Apabila hasil koefisien *Alpha* < tarah signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliabel*

3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Seran, S (2020) model regresi linier berganda dapat disebut baik jika terbatas dari asumsi-asumsi klasik statistik. Penelitian ini akan dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.6.2.1 Normalitas

Uji normalitas dalam konteks model regresi bertujuan untuk menilai apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model tersebut mengikuti distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, normalitas diuji menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 16 Windows dengan menggunakan statistik One Sample Kolmogorov Smirnov Test. Prosedur pengukuran melibatkan perbandingan antara nilai asymp. Sig (2-tailed) dengan nilai referensi sebesar 5%. Jika nilai asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi yang melebihi normal.

3.6.2.2 Multikolinearitas

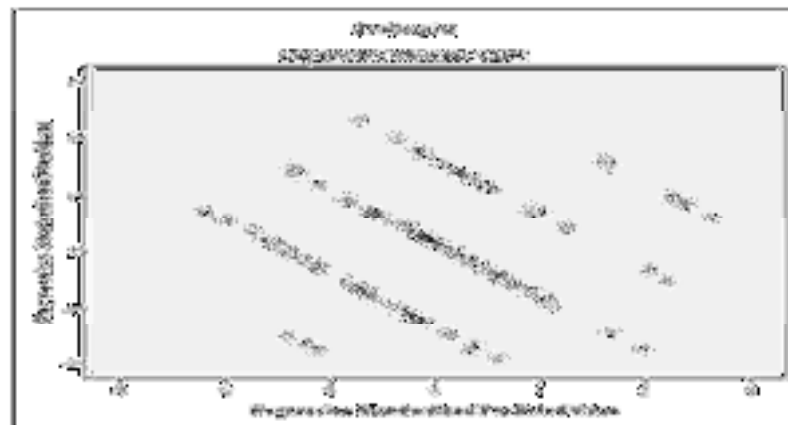
Uji multikolinearitas adalah proses statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi apakah ada hubungan kuat antara dua atau lebih variabel bebas (variabel prediktor) dalam sebuah model regresi. Multikolinearitas

terjadi ketika variabel-variabel prediktor dalam model regresi saling berkorelasi satu sama lain dengan kuat. Ini dapat mengganggu interpretasi hasil regresi dan mengakibatkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi.

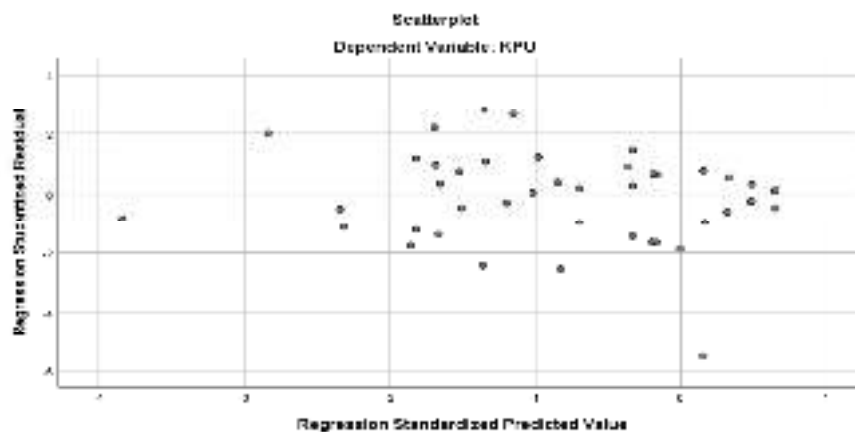
Dalam analisis regresi, variabel-variabel prediktor seharusnya sejauh mungkin tidak berkorelasi satu sama lain agar hasil regresi lebih dapat dipercaya. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada masalah multikolinearitas dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* berkisar antara 0,1 sampai dengan kurang dari 1 dan *VIF* berkisar antara lebih dari 1 kurang dari 10.

3.6.2.3 Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah analisis statistik yang digunakan dalam konteks analisis regresi untuk menilai apakah varians (heteroskedastisitas) dari kesalahan (residuals) dalam model regresi berubah secara sistematis seiring dengan perubahan tingkat variabel independen. Heteroskedastisitas terjadi ketika ada pola yang jelas dalam penyebaran kesalahan, yaitu penyebaran tersebut tidak konstan melainkan bervariasi tergantung pada tingkat variabel independen. Ini bisa mengganggu asumsi yang mendasari regresi dan menghasilkan estimasi parameter yang tidak konsisten atau tidak efisien. Dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas umumnya digunakan untuk mengidentifikasi apakah ada tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model.



Gambar 3.1
Data yang terkena asumsi heterokedastisitas



Gambar 3.2
Data yang tidak terkena asumsi heterokedastisitas

3.7 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan prediksi awal sebuah hipotesis pada tahap awal penelitian dapat berupa upaya untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kriteria sebuah hipotesis berbentuk pertanyaan hubungan antara dua variabel atau lebih dengan dasar yang jelas untuk menguji hubungan variabel. Hipotesis bertujuan memberikan gambaran tentang fenomena objek penelitian, pernyataan yang bias diuji langsung, petunjuk sebuah

penelitian, sebagai konsep penelitian dalam membentuk kesimpulan dan diuji serta terbukti untuk diterima atau ditolak dalam sebuah penelitian (Sahir, 2022).

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sari,M.,2022). Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_a : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_a di tolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Sahir, 2021). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_{a_1} : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_{0_2} : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_{a_2} : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_{0_3} : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

H_{a_3} : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H_a ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

3. Analisis Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

a. Analisis Korelasi (R)

Analisis Korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Analisis Korelasi menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai analisis korelasi harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga +1 ($-1 < r \leq +1$) yang dapat menghasilkan beberapa kemungkinan.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, Jika R^2 semakin kecil (melebihi nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R^2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Banda Aceh adalah lembaga pemerintah daerah yang bertugas mengelola urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik. Lembaga ini berperan penting dalam menjaga stabilitas politik dan keamanan serta memfasilitasi hubungan antara pemerintah, masyarakat, dan organisasi kemasyarakatan.

Visi Kesbangpol adalah mewujudkan masyarakat yang harmonis, stabil, dan sejahtera melalui penguatan kesatuan bangsa dan pengelolaan politik yang demokratis. Misinya meliputi meningkatkan kesadaran politik dan wawasan kebangsaan, membangun hubungan harmonis antara pemerintah dan masyarakat, meningkatkan efektivitas pengelolaan konflik sosial dan politik, serta mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam proses demokrasi. Struktur organisasi Kesbangpol terdiri dari Kepala Badan, Sekretariat, dan beberapa bidang, seperti Ideologi dan Wawasan Kebangsaan, Politik Dalam Negeri, Kewaspadaan Nasional dan Penanganan Konflik, serta Fasilitasi Organisasi Kemasyarakatan. Fungsi dan tugas utama Kesbangpol mencakup pembinaan ideologi, pengelolaan informasi politik, fasilitasi hubungan dengan organisasi kemasyarakatan, deteksi dan pengelolaan konflik sosial, pendidikan politik, serta koordinasi dengan instansi terkait. Program dan kegiatan yang dijalankan meliputi sosialisasi politik, pembinaan ideologi, pemberdayaan organisasi kemasyarakatan, mediasi konflik, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan. Kesbangpol juga menghadapi

berbagai tantangan, seperti dinamika politik lokal dan nasional, potensi konflik sosial,

kurangnya kesadaran politik di masyarakat, serta keterbatasan sumber daya. Dengan berbagai program dan kegiatan, Kesbangpol berusaha meningkatkan kesadaran politik dan wawasan kebangsaan, serta membangun hubungan harmonis antara pemerintah, organisasi kemasyarakatan, dan masyarakat secara umum.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Pengukuran variabel dilakukan dengan 5 item pertanyaan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan	0	0	0	0	4	10,5	21	55,3	13	34,2	4,24
2	Saya berusaha untuk menghasilkan kerja dengan kualitas terbaik.	0	0	0	0	3	7,9	16	42,1	19	50,0	4,42
3	Saya memiliki cukup waktu	0	0	0	0	3	7,9	17	44,7	18	47,4	4,39

	untuk menyelesaikan tugas saya dengan kualitas yang baik.											
4	Saya hadir tepat waktu	0	0	0	0	1	2,6	15	39,5	22	57,9	4,55
5	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan	0	0	0	0	3	7,9	11	28,9	24	63,2	4,55
Rata-rata												4,43

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menjelaskan Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,43 satuan. Nilai tersebut melebihi 4 skor untuk pilihan jawaban setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Kinerja Pegawai. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

4.2.2 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seseorang dalam Organisasi nya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu Organisasi tertentu. Komitmen Organisasi juga ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap Organisasi juga penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai sebuah Organisasi , keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan Organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan Organisasi . Berdasarkan pengertian tersebut pemerintah daerah yang memiliki komitmen terhadap Organisasi nya

akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari Organisasi dibandingkan dengan pemerintah daerah yang tidak memiliki komitmen terhadap Organisasi nya. Pengukuran variabel dilakukan dengan 3 item pertanyaan sehingga diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Komitmen Organisasi

No	Komitmen Organisasi	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya memiliki kemauan yang besar untuk belajar keterampilan baru.	0	0	0	0	2	5,3	10	26,3	26	68,4	4,63
2	Saya merasa loyal terhadap Organisasi ini	0	0	0	0	2	5,3	10	26,3	26	68,4	4,63
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Organisasi ini.	0	0	0	0	2	5,3	11	28,9	25	65,8	4,61
Rata-rata												4,62

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menjelaskan Komitmen Organisasi pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,62 satuan. Nilai tersebut melebihi 5 skor untuk pilihan jawaban sangat setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Komitmen Organisasi . Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

4.2.3 Deskripsi Variabel 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” Karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau akan membebani dirinya bila mana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya mengutamakan ketaatan terhadap aturan waktu dalam menjalankan tugas saya.	0	0	0	0	4	10,5	21	55,3	13	34,2	4,24
2	Saya mematuhi aturan Organisasi dengan konsisten.	0	0	0	0	0	0	6	15,8	32	84,2	4,84
3	Saya mematuhi aturan perilaku dengan konsisten untuk menciptakan lingkungan	0	0	0	0	11	28,9	14	36,8	13	34,2	4,05

	kerja yang positif.											
4	Organisasi memberlakukan sanksi dan hukuman yang sesuai untuk keterlambatan atau ketidaktaatan terhadap aturan waktu.	1	2,6	0	0	3	7,9	24	63,2	10	26,3	4,11
5	Saya penampilan rapi dan sopan dalam bekerja untuk mencerminkan sikap profesionalisme.	0	0	0	0	4	10,5	15	39,5	19	50,0	4,39
Rata-rata												4,32

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menjelaskan disiplin kerja pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,32 satuan. Nilai tersebut melebihi 4 skor untuk pilihan jawaban setuju. Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Disiplin Kerja. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan pegawai tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi Organisasi , yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman pegawai

dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Saya merasa didukung secara emosional oleh rekan kerja dan atasan saya.	0	0	0	0	5	13,2	15	39,5	18	47,4	4,34
2	Saya menerima umpan balik terhadap hasil kerja saya	0	0	0	0	8	21,1	20	52,6	10	26,3	4,05
3	Pertemuan rutin yang diadakan oleh supervisor saya, sangat membantu dalam memantau kemajuan kerja.	0	0	0	0	9	23,7	13	34,2	16	42,1	4,18
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya	0	0	0	0	5	13,2	11	28,9	22	57,9	4,45
Rata-rata												4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menjelaskan Kepuasan Kerja pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh adalah relatif baik dengan nilai jawaban rata-rata 4,26 satuan. Nilai tersebut melebihi 4 skor untuk pilihan jawaban setuju.

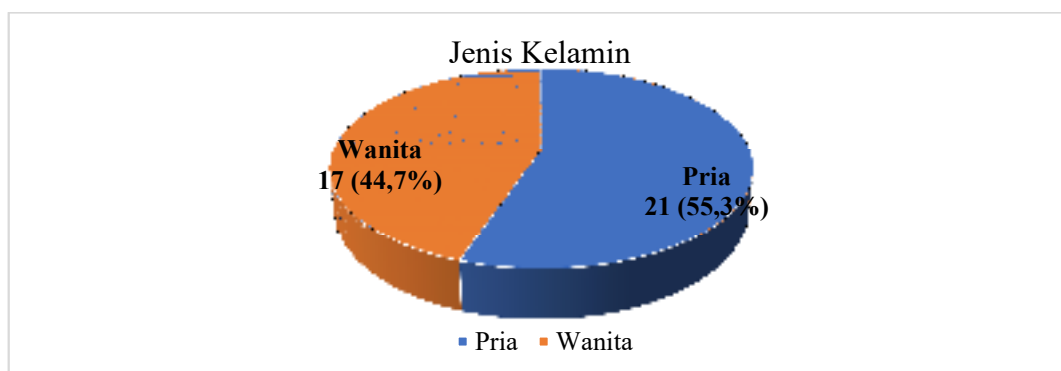
Kondisi ini menandakan sebagian besar dari pegawai yang terdata menjawab setuju untuk sejumlah pertanyaan tentang Kepuasan Kerja. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah sampel pegawai yang menjawab alternative jawaban sangat tidak setuju, tidak setuju, dan kurang setuju.

4.2 Hasil Pengujian Data

Penelitian ini dilaksanakan di KESBANGPOL Kota Banda Aceh terhadap 38 orang pegawai. Hasil pengujian data meliputi karakteristik responden, pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik dan di akhiri dengan pengujian hipotesis.

4.3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data identitas pribadi responden. Penyajian data ini berguna untuk memberikan gambaran atau keterangan mengenai identitas pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin dan usia responden yang akan di analisis sebagai berikut:



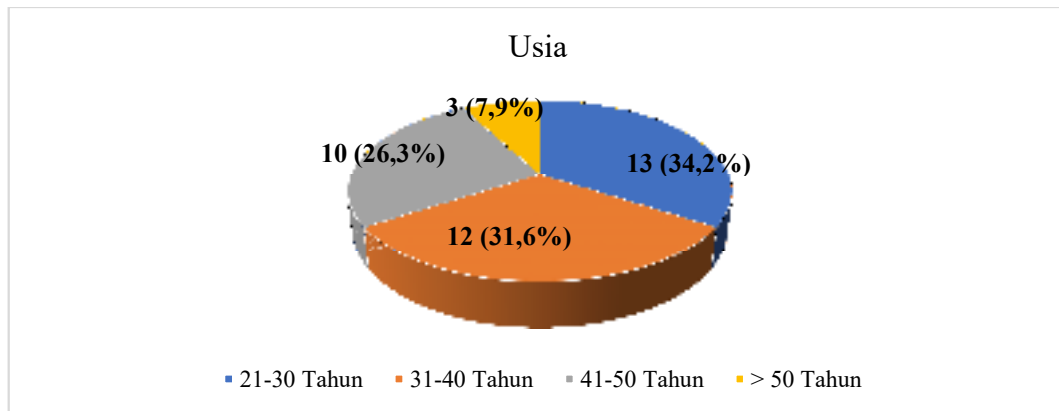
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 4.1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini yang memiliki jenis kelamin pria

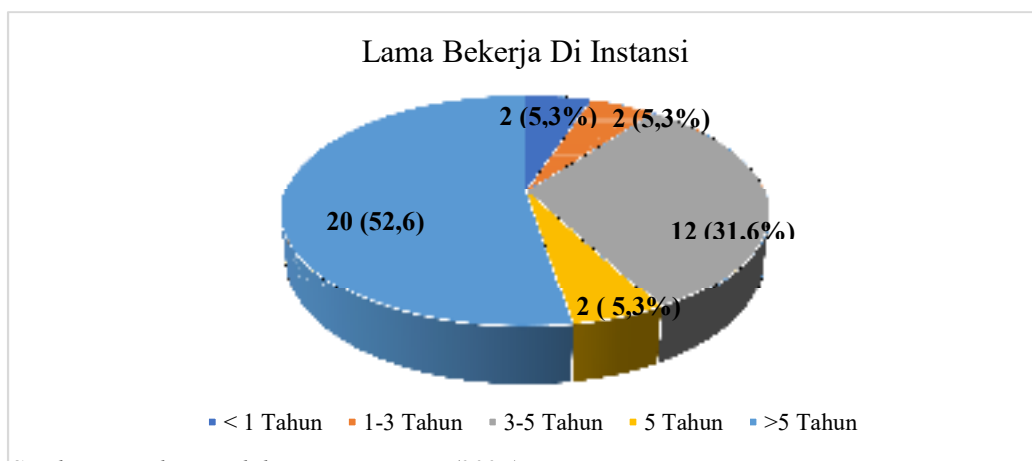
sebanyak 21 orang responden (55,3%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 17 orang responden (44,7%).



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Menurut Usia

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berusia 21-30 Tahun yaitu sebanyak 13 (34,2%) orang responden, kemudian responden 31-40 Tahun yaitu sebanyak 12 (31,6%) orang responden, kemudian responden 41-50 Tahun yaitu sebanyak 10 (26,3%), dan yang terakhir responden ≥ 50 Tahun yaitu sebanyak 3 (7,9%).



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Menurut Lama bekerja di Organisasi

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah <1 Tahun yaitu sebanyak 2 (5,3%) orang responden, kemudian 1-3 Tahun yaitu sebanyak 2 (5,3%) orang responden, kemudian 3-5 Tahun yaitu sebanyak 12(31,6%), kemudian 5 tahun yaitu sebanyak 2 (5,3%) dan yang terakhir responden ≥ 5 Tahun yaitu sebanyak 20 (52,6%).

4.3.2 Pengujian Instrumen

Pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis pengujian yaitu, Uji Validitas dan Uji Reabilitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Pengujian Validitas ini dilakukan untuk menguji instrument penelitian (Kuesioner) yang telah dirancang apakah layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji Validitas digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.5
Uji Validitas Instrumen Penelitian

Pertanyaan	Variabel	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Hasil Uji
Y1	Kinerja Pegawai (Y)	0,526	0,312	Valid
Y2		0,618	0,312	Valid
Y3		0,768	0,312	Valid
Y4		0,721	0,312	Valid
Y5		0,701	0,312	Valid
X1.1	Komitmen Organisasi (X_1)	0.816	0,312	Valid
X1.2		0.906	0,312	Valid
X1.3		0,864	0,312	Valid

X2.1	Disiplin Kerja (X ₂)	0,642	0,312	Valid
X2.2		0,497	0,312	Valid
X2.3		0,496	0,312	Valid
X2.4		0,611	0,312	Valid
X2.5		0,625	0,312	Valid
X3.1	Kepuasan Kerja (X ₃)	0,744	0,312	Valid
X3.2		0,630	0,312	Valid
X3.3		0,794	0,312	Valid
X3.4		0,598	0,312	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,312) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil Uji Reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6
Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	<i>Cronb. Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,764	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.850	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.711	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.775	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai reliabilitas tes untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,764, Komitmen Organisasi (X₁)

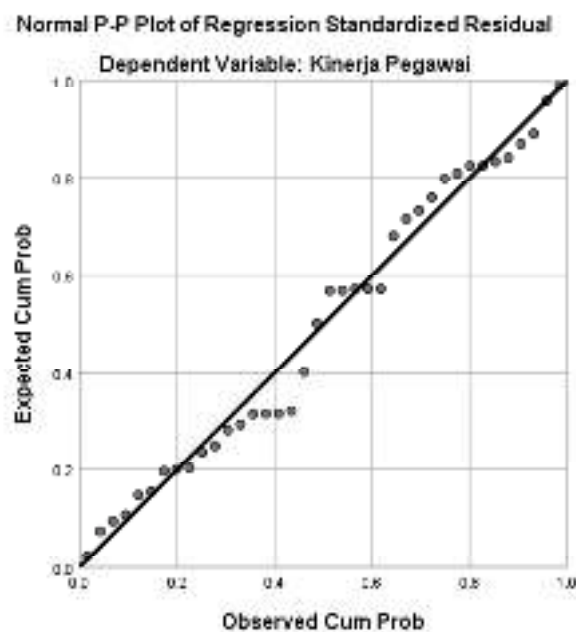
dengan nilai 0,850, Disiplin Kerja (X_2) dengan nilai 0,711 dan Kepuasan Kerja (X_3) dengan nilai 0,775. Seluruh variabel dalam instrument penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat/reliabel.

4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian data dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis pengujian yaitu, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki dua jenis dalam pengujian nya yaitu uji normalitas residual dan uji normalitas data dimana keduanya memiliki distribusi normal menggunakan uji p-p plot dengan titik-titik tersebar di melebihi garis diagonal berarti data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Gambar 4.4
Uji Normalisasi P-P Plot

Berdasarkan gambar diatas, titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka data memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen dijelaskan variabel independent lain. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai *tolerance* berkisar antara 0,1 sampai dengan kurang dari 1 dan *VIF* berkisar antara lebih dari 1 kurang dari 10.

Tabel 4.7
Uji Multikolinieritas

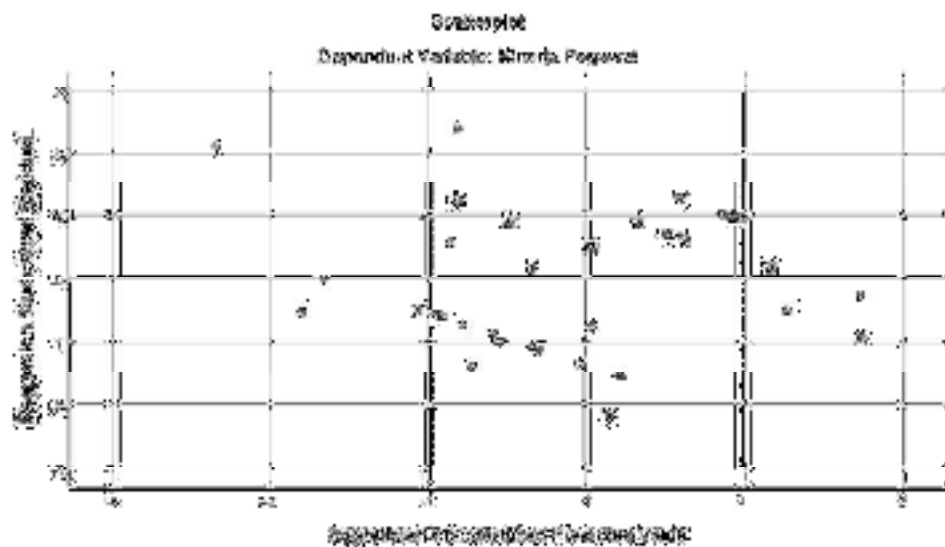
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.343	3.682		1.451	.156		
	Komitmen Organisasi	.370	.196	.273	1.890	.067	.856	1.169
	Disiplin Kerja	.496	.166	.450	2.986	.005	.785	1.275
	Kepuasan Kerja	.056	.146	.055	.382	.705	.864	1.157

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil diatas, nilai *tolerance* yang diperoleh adalah kurang dari 1 dan nilai *VIF* adalah kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari *multikolinieritas*.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians. Jika varians dari residual antar pengamatan tetap disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.5
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat titik-titik menyebar sempurna diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi Heteroskedastisitas.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.343	3.682		1.451	.156
	Komitmen Organisasi	.370	.196	.273	1.890	.067
	Disiplin Kerja	.496	.166	.450	2.986	.005
	Kepuasan Kerja	.056	.146	.055	.382	.705

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,343 + 0,370 X_1 + 0,496 X_2 + 0,056 X_3$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta $b_0 = 5,343$

Berarti apabila variabel Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 5,343

- b. Koefisien Regresi $b_1 = 0,370$

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,370. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada Komitmen Organisasi (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,370 satuan.

c. Koefisien Regresi $b_2 = 0,496$

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,496. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,496 satuan.

d. Koefisien Regresi $b_3 = 0,056$

Hasil perhitungan statistic menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,056. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Kepuasan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,056 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistic dengan menggunakan SPSS yang tertera pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Komitmen Organisasi (X_1)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Komitmen Organisasi (X_1) di peroleh $t_{hitung} (1,890) > t_{tabel} (1,691)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh Provinsi Aceh. Artinya semakin baik Komitmen Organisasi (X_1), maka semakin tinggi Kinerja Pegawai (Y) dan sebaliknya.

b. Disiplin Kerja (X_2)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Disiplin Kerja (X_2) di peroleh $t_{hitung} (2,986) > t_{tabel} (1,691)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh Provinsi Aceh. Artinya semakin baik Disiplin Kerja (X_2), maka semakin tinggi Kinerja Pegawai (Y) dan sebaliknya.

c. Kepuasan Kerja (X_3)

Hasil perhitungan statistik pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) di peroleh $t_{hitung} (0,382) < t_{tabel} (1,691)$, maka H_0 diterima (H_a ditolak), artinya Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui ssignifikansi koefisien regresi seluruh variabel independen didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikan Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.714	3	20.905	7.378	.001 ^b
	Residual	96.339	34	2.833		
	Total	159.053	37			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh F_{hitung} sebesar $7,378 \geq F_{tabel}$ sebesar 2,883

dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh

3. Analisis Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin melebihi 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin melebihi 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.10
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.628 ^a	.394	.341	1.683

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.10 diatas diperoleh angka R sebesar 0,628 atau 62,8%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,341 atau 34,1%. Koefisien determinasi (R^2) pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 34,1%, sedangkan 65,9% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, prestasi kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, kerjasama dll.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh terhadap 38 pegawai dalam Organisasi tersebut. Penelitian ini mengambil fokus mengenai Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji f) menunjukkan bahwa yang secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusia, di mana peningkatan komitmen organisasi, peningkatan disiplin kerja, dan peningkatan kepuasan kerja harus menjadi prioritas utama untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal. Organisasi perlu berinvestasi dalam program yang meningkatkan komitmen pegawai, seperti pelatihan yang relevan dan kesempatan untuk Kepuasan Kerja. Selain itu, penerapan kebijakan disiplin yang adil dan konsisten, serta menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai, sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian,

Organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesuksesan dan keberlanjutan Organisasi . Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tidak bisa diabaikan. Manajemen harus berkomitmen untuk menerapkan kebijakan yang tidak hanya mempromosikan disiplin kerja, tetapi juga memberikan penghargaan dan pengakuan yang layak terhadap kontribusi pegawai. Ini termasuk program insentif yang adil dan transparan yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti kondisi kerja yang nyaman, hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, serta kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Sehingga, membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya Organisasi , gaya kepemimpinan, dan keterlibatan pegawai. Dalam konteks praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kebijakan yang mendukung Kepuasan Kerja, kesejahteraan pegawai, dan peningkatan komitmen Organisasi akan membantu dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan berprestasi tinggi.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari penelitian yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sangat penting bagi berbagai pihak. Secara praktis, manajemen organisasi harus berfokus pada pengembangan kebijakan SDM yang memperkuat komitmen organisasi melalui program-program yang meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas pegawai. Implementasi sistem disiplin yang konsisten dan adil juga sangat penting, di mana kebijakan disiplin harus diterapkan secara transparan dan adil dengan konsekuensi yang jelas bagi pelanggaran. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan yang sesuai, serta menyediakan peluang Kepuasan Kerja yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Program pelatihan berkala dan Kepuasan Kerja yang terstruktur akan membantu meningkatkan keterampilan, kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dan disiplin kerja yang baik, serta memberikan pengakuan non-materiil seperti pujian dan penghargaan publik, juga penting untuk meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Secara teoritis, temuan ini memperkuat teori yang ada tentang pentingnya komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, serta dapat menjadi dasar untuk mengembangkan model atau kerangka kerja baru. Penelitian ini membuka peluang untuk studi lanjutan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan keterlibatan pegawai. Studi komparatif di berbagai industri atau negara juga dapat membantu

menguji generalisasi temuan ini dan memahami konteks spesifik yang mungkin mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Dalam konteks kebijakan, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen organisasi untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien, dengan fokus pada peningkatan komitmen organisasi, penerapan disiplin kerja yang konsisten, dan peningkatan kepuasan kerja. Pembuat kebijakan juga dapat menggunakan temuan ini untuk merumuskan regulasi yang mendukung pengembangan kualitas SDM, peningkatan disiplin kerja, dan kepuasan kerja di tingkat nasional. Program-program pelatihan nasional dan kebijakan yang mendukung Kepuasan Kerja bisa menjadi langkah penting dalam mencapai tujuan ini. Dengan memahami dan mengimplementasikan implikasi dari penelitian ini, organisasi dan pembuat kebijakan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Artinya, semakin baik Komitmen Organisasi , maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh.
4. Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa, semakin baik implementasi dari Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja maka akan menciptakan peluang besar dan signifikan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai pada KESBANGPOL Kota Banda Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Manajemen KESBANGPOL Kota Banda Aceh disarankan untuk terus mempertahankan dan mengimplementasikan komitmen organisasi yang sudah ada. Salah satu caranya adalah dengan menumbuhkan rasa bangga di kalangan seluruh pegawai KESBANGPOL melalui kegiatan keakraban antara pimpinan dan pegawai.
2. Disiplin kerja yang sudah baik perlu dipertahankan dan terus dikembangkan. Salah satu caranya adalah dengan memberikan contoh perilaku yang baik kepada bawahan melalui penerapan aturan yang konsisten, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Kepuasan Kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai penting bagi organisasi untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karir yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Penerapan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif juga direkomendasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Sistem reward yang adil dan terkait langsung dengan kinerja dapat memotivasi pegawai, sementara manajemen beban kerja yang efektif dapat mencegah kelelahan dan menjaga keseimbangan kerja-hidup. Selain itu, kebijakan yang adil dan transparan dalam manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan persepsi keadilan dan kepuasan pegawai.
4. Kepada peneliti selanjutnya peneliti disarankan agar memperluas cakupan penelitian ini dan mengatasi kekurangan yang ada. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja,

pengembangan karir, gaya kepemimpinan, beban kerja, kerjasama, dan prestasi kerja. Melibatkan lebih banyak responden juga dianjurkan agar pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat lebih diperkaya. Penggunaan metodologi penelitian yang berbeda, seperti studi longitudinal, eksperimen, atau studi kasus mendalam, juga dianjurkan untuk mendapatkan perspektif yang lebih holistik. Selain itu, melakukan penelitian di berbagai sektor industri atau negara dapat memberikan wawasan tentang perbedaan dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dengan karakteristik yang beragam untuk meningkatkan generalisasi temuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi perkebunan di Indonesia. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 5, 311–318. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Aprilia, P. D., Sijabat, R., & Darmaputra, M. F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, 4(1), 12–24. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v4i1.736>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing
- Ardini, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi. *Jurnal Akuntansi UNIB*, 7(1), 35–50.
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.110>
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Institusi Pendidikan di Purwokerto. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Cahyo Tri Anggoro1, D. W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *59 JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi Vol.1*, 0328, 59–70.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal*
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Kurniawan, D., Sunaryo, H., Wahono, B. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 9(5), 78–79.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1 Februari 2019), 8.
- Nugroho, M., Dewantoro, B., & Putro, P. (2021). Peningkatan kinerja berbasis manajemen bakat, servant leadership dan komitmen organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), *Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 1–16.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259–272.
- Rezky Yulisari, Hasanuddin Remmang, I. N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI SULAWESI SELATAN h. *The Effect of Innovation and Learning Orientation on Sme'S Business Performance (Study At Creative Industry, Craft Sub-Sector in West Nusa Tenggara)*, 7(002), 58–66.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi penelitian.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Instansi PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Sari, M., Siswati, T., Suparto, A. A., Ambarsari, I. F., Azizah, N., Safitri, W., & Hasanah, N. (2022). Metodologi penelitian. *Global Eksekutif Teknologi*.
- Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 1-13.
- Seran, S. (2020). Metodologi Penelitian Ekonomi dan Sosial. Deepublish.
- Setiawan, K. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>

- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 617–626.
- Soegiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3), 365–374. <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Therapy, C., Gordon, V., Meditation, C., VanRullen, R., Myers, N. E., Stokes, M.
- Umar, Husein. (2017), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pt.sinar sosro rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wau,Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wijonarko, G., & Wirapraja, A. (2021). Analisis Kualitas Aplikasi OrangeHRM Menggunakan WebQual 4.0 Dalam Mempengaruhi Kepuasan Pegawai dan Produktivitas Kerja. *Teknika*, 10(2), 146–151. <https://doi.org/10.34148/teknika.v10i2.381>
- Yasin, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 276–280. <https://doi.org/10.52103/jms.v1i2.290>
- Yeni Setiani, W. D. F. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Indomarco Prismaatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Yuliati Indah, D., & Puspasari, R. D. (2022). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition : Jurnal Ilmiah*
- Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>

*Lampiran 1***KUESIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
(Kesbangpol) Kota Banda Aceh**

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 20 Tahun ☐ 41-50 Tahun
☐ 21-30 Tahun ☐ ≥ 50 Tahun
☐ 31-40 Tahun
3. Lama bekerja di instansi : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 5 Tahun
☐ 1-3 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun
☐ 3-5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu sesuai dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, S = Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju.

A. Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan					
2	Saya berusaha untuk menghasilkan kerja dengan kualitas terbaik.					
3	Saya memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya dengan kualitas yang baik.					
4	Saya hadir tepat waktu					
5	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan					

B. Komitmen Organisasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kemauan yang besar untuk belajar keterampilan baru.					
2	Saya merasa loyal terhadap instansi ini					
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari instansi ini.					

C. Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mengutamakan ketaatan terhadap aturan waktu dalam menjalankan tugas saya.					
2	Saya mematuhi aturan instansi dengan konsisten.					
3	Saya mematuhi aturan perilaku dengan konsisten untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif.					
4	Instansi memberlakukan sanksi dan hukuman yang sesuai untuk keterlambatan atau ketidaktaatan terhadap aturan waktu.					
5	Saya penampilan rapi dan sopan dalam bekerja untuk mencerminkan sikap profesionalisme.					

D. Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa didukung secara emosional oleh rekan kerja dan atasan saya.					
2	Saya menerima umpan balik terhadap hasil kerja saya					
3	Pertemuan rutin yang diadakan oleh supervisor saya, sangat membantu dalam memantau kemajuan kerja.					
4	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya					

Lampiran 2

DATA PENELITIAN

Responden	JK	US	LB	Komitmen Organisasi			Σ	Disiplin Kerja				Σ	Kepuasan Kerja				Σ	Kinerja Pegawai				Σ		
1	1	3	5	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	18	3	5	3	4	4	19
2	1	2	4	5	5	5	15	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
3	2	3	4	5	5	5	15	4	5	5	3	3	20	5	4	4	3	16	5	4	4	4	5	22
4	2	3	5	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	3	4	4	5	16	5	5	4	5	5	24
5	2	5	1	5	5	5	15	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
6	2	2	4	3	3	3	9	5	5	3	1	5	19	5	4	4	5	18	4	3	5	5	5	22
7	1	2	1	4	4	4	12	4	5	3	4	5	21	3	4	5	4	16	5	5	5	5	5	25
8	2	3	4	4	5	5	14	3	5	5	4	3	20	5	3	5	4	17	5	4	3	5	3	20
9	1	4	1	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
10	1	4	5	5	5	5	15	5	5	5	4	5	24	4	5	4	5	18	4	5	4	5	5	23
11	2	5	4	5	5	5	15	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
14	1	4	5	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
13	1	4	3	5	5	5	15	5	5	4	3	5	22	3	3	3	5	14	4	5	5	5	5	24
14	2	4	3	5	4	4	13	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	13	3	3	4	4	5	19
15	1	2	4	4	3	4	11	4	5	5	4	3	21	5	4	5	3	17	5	5	3	4	3	20
16	2	5	1	4	4	4	12	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
17	1	2	4	5	5	5	15	4	5	3	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
18	1	2	3	4	4	5	13	3	5	4	4	4	20	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	20
19	2	2	4	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
40	1	4	1	5	5	3	13	4	5	5	5	5	24	5	3	3	5	16	4	5	5	5	5	24
41	2	2	1	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	18	4	5	5	4	5	23
44	1	3	4	5	4	4	13	4	5	4	4	4	21	5	3	4	5	17	4	4	5	5	5	23
43	1	4	4	4	4	4	12	4	4	3	4	4	19	3	4	3	4	14	4	4	4	4	4	20
44	1	3	1	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23
45	2	2	4	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21	4	4	3	5	16	4	3	4	5	5	21
46	2	3	1	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	18	5	5	5	5	5	25
47	2	2	4	5	5	5	15	4	5	3	3	4	19	4	4	3	3	14	4	4	5	5	5	23
48	2	4	1	4	5	4	13	4	5	3	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	20
49	1	2	4	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
30	1	3	4	5	5	5	15	4	5	4	4	5	22	5	3	5	5	18	5	5	5	5	4	24
31	1	3	4	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	4	4	3	5	16	4	5	5	5	5	24
34	2	4	5	4	4	4	12	3	4	5	4	5	21	4	4	3	4	15	3	5	5	4	5	22
33	2	3	4	5	5	5	15	4	5	5	4	3	21	5	5	5	5	20	4	4	4	5	3	20
34	1	3	5	5	5	5	15	4	5	5	5	5	24	4	3	5	4	16	5	5	4	5	5	24
35	1	2	1	4	4	4	12	4	5	5	4	4	22	5	4	5	5	19	4	4	4	4	4	20
36	1	2	3	3	5	5	13	5	5	4	5	4	23	4	4	3	3	14	4	4	4	3	4	19
37	1	3	3	5	5	5	15	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
38	2	4	3	5	5	5	15	4	5	3	4	4	20	4	3	4	5	16	4	4	4	5	5	22

*Lampiran 3***OUTPUT SPSS**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	38	3	5	4.63	.589
X1.2	38	3	5	4.63	.589
X1.3	38	3	5	4.61	.595
X2.1	38	3	5	4.24	.634
X2.2	38	4	5	4.84	.370
X2.3	38	3	5	4.05	.804
X2.4	38	1	5	4.11	.764
X2.5	38	3	5	4.39	.679
X3.1	38	3	5	4.34	.708
X3.2	38	3	5	4.05	.695
X3.3	38	3	5	4.18	.801
X3.4	38	3	5	4.45	.724
Y1.1	38	3	5	4.24	.634
Y1.2	38	3	5	4.42	.642
Y1.3	38	3	5	4.39	.638
Y1.4	38	3	5	4.55	.555
Y1.5	38	3	5	4.55	.645
Valid N (listwise)	38				

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	Komitmen Organisasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.611**	.500**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000
	N	38	38	38	38
X1.2	Pearson Correlation	.611**	1	.731**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38
X1.3	Pearson Correlation	.500**	.731**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000
	N	38	38	38	38

Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.816**	.906**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.395*	-.025	.115	.530**	.642**
	Sig. (2-tailed)		.014	.881	.493	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.2	Pearson Correlation	.395*	1	.211	.060	.147	.497**
	Sig. (2-tailed)	.014		.204	.718	.377	.001
	N	38	38	38	38	38	38
X2.3	Pearson Correlation	-.025	.211	1	.167	-.089	.496**
	Sig. (2-tailed)	.881	.204		.317	.597	.002
	N	38	38	38	38	38	38
X2.4	Pearson Correlation	.115	.060	.167	1	.230	.611**
	Sig. (2-tailed)	.493	.718	.317		.164	.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2.5	Pearson Correlation	.530**	.147	-.089	.230	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.001	.377	.597	.164		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.642**	.497**	.496**	.611**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Kepuasan Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	.292	.553**	.221	.744**
	Sig. (2-tailed)		.076	.000	.183	.000
	N	38	38	38	38	38
X3.2	Pearson Correlation	.292	1	.322*	.167	.630**
	Sig. (2-tailed)	.076		.049	.317	.000
	N	38	38	38	38	38
X3.3	Pearson Correlation	.553**	.322*	1	.274	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.049		.096	.000
	N	38	38	38	38	38
X3.4	Pearson Correlation	.221	.167	.274	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.183	.317	.096		.000
	N	38	38	38	38	38
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.744**	.630**	.794**	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Correlations							
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Pegawai
Y1.1	Pearson Correlation	1	.279	.097	.386*	.002	.526**
	Sig. (2-tailed)		.089	.564	.017	.992	.001
	N	38	38	38	38	38	38
Y1.2	Pearson Correlation	.279	1	.309	.239	.206	.618**
	Sig. (2-tailed)	.089		.059	.148	.215	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y1.3	Pearson Correlation	.097	.309	1	.436**	.703**	.768**

	Sig. (2-tailed)	.564	.059		.006	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y1.4	Pearson Correlation	.386*	.239	.436**	1	.407*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.017	.148	.006		.011	.000
	N	38	38	38	38	38	38
Y1.5	Pearson Correlation	.002	.206	.703**	.407*	1	.701**
	Sig. (2-tailed)	.992	.215	.000	.011		.000
	N	38	38	38	38	38	38
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.526**	.618**	.768**	.721**	.701**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

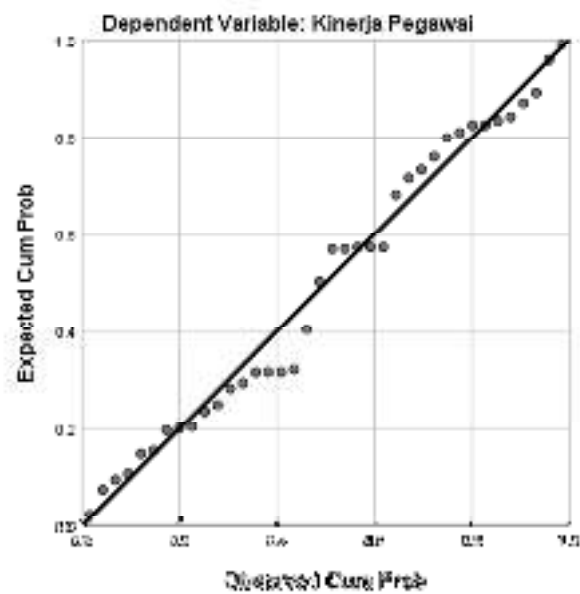
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	5

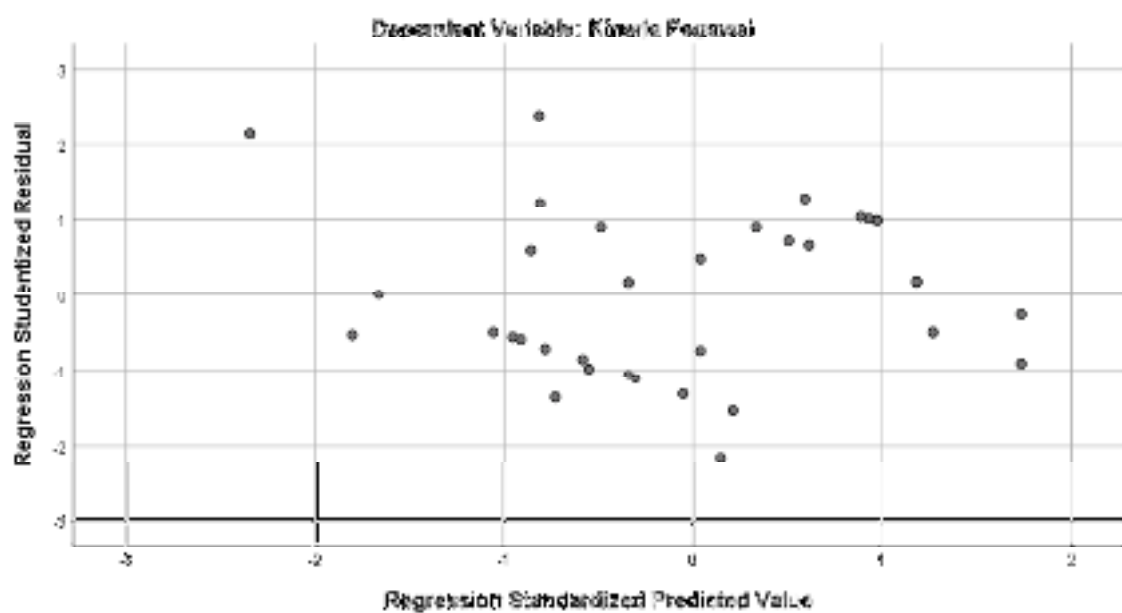
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.343	3.682		1.451	.156
	Komitmen Organisasi	.370	.196	.273	1.890	.067
	Disiplin Kerja	.496	.166	.450	2.986	.005
	Kepuasan Kerja	.056	.146	.055	.382	.705

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



*Lampiran 4***Tabel r *Product Moment***

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.200	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 5

Nilai t Tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52

53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Lampiran 6

Nilai F Tabel

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295

49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191