

PENGARUH KEPUASAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN (Study Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Malang)

Oleh : **FRENGKY**
Frengkyg193@gmail.com
Magister Manajemen,
Program Pascasarjana Universitas Islam Malang

Abstract

This study examines the effect of satisfaction and work discipline on employee performance, as well as to know the effect of firm commitment to satisfaction and work discipline. In this research involving 57 respondents, all of whom are employees of community empowerment and village empowerment office in malang regency. Data analysis used is path analysis, and confirmatory factor analysis to confirm indicator that explain construct or variable. Confirmatory factor analysis results show that all indicators of each variable are able to explain the variable of job satisfaction and work discipline, employee performance through company commitment. From the analysis path (path analysis) found that there is influence of job satisfaction on commitment, The influence of work discipline on commitment, The influence of job satisfaction on employee performance, The influence of work discipline on employee performance, The influence of commitment to employee performance. The total influence between work discipline variables on positive employee performance can be interpreted that the higher the discipline of work hence the performance of employees will increase.

Keywords: job satisfaction, work discipline, employee performance and commitment

PENDAHULUAN

Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai atau karyawan dapat mengungkapkan ketidak puasannya dengan sejumlah cara. Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, karenadidasari oleh suatu kenyataan bahwa bukti-bukti empiris tentang pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap nilai kinerja karyawan menunjukkan adanya ketidak konsistenan atau pertentangan hasil temuan empiris seperti yang ditunjukkan oleh Luthans (2006). Berdasarkan latar belakang yang ada, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen (Study Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Malang)”

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten malang ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa dikabupaten malang ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten malang ?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten malang ?
5. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten malang ?
6. Bagaimanakah pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawam

Penelitian terdahulu oleh Devi (2009) dengan judul penelitian analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan *outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang). Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Untuk kajian teori menurut narasumber, Kepuasan kerja menurut Dadang (2013) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seorang terhadap terhadap pekerjaannya.

Ronquilla (2011) kata disiplin berasal dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul kata *Disciplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008) memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” yaitu komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Suhana (2012) dalam Dharmadiaksa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan standar kerja atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. (Sugiyono, 2011:7). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisi data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kota malang. Adapun jumlah karyawan seluruhnya adalah 57 orang.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian pada Gambar 2.1, terdapat 2 (dua) buah substruktur. Substruktur pertama adalah hubungan kausal dari X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) ke Y1 (Komitmen kerja); substruktur kedua adalah hubungan kausal dari X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Disiplin Kerja), dan Y1 (Komitmen) ke Y2 (Kinerja). Pada substruktur pertama, X1 (Kepuasan Kerja) dan X2 (Disiplin Kerja) merupakan variabel eksogen (variabel penyebab) dengan Z (Komitmen) sebagai variabel endogennya (variabel akibat). Sedangkan pada substruktur kedua, X1 (Kepuasan Kerja), X2 (Disiplin Kerja), dan Y1 (komitmen) merupakan variabel eksogen dan Y2 (Kinerja) sebagai variabel endogen.

variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diamati secara empiris, maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Adapun definisi operasional masing-masing variabel, pengukuran variabel, dan indikatornya adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Kepuasan Kerja (X1)
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2)
- c. Variabel Komitmen Karyawan (Y1)
- d. Variabel Kinerja (Y2)

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden yaitu karyawan dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kota malang, dimana responden akan memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan Data Primer, kuesioner dibagikan langsung pada responden. Analisis data penelitian menggunakan analisis jalur (*path analysis*) Metode yang digunakan dalam pengolahan data adalah uji validitas dan rehabilitas. *Uji Validitas* , *Uji Reliabilitas*, *Uji Normalitas*. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap sebuah variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Setelah melalui tahap uji normalitas data, uji validitas instrumen, dan uji reliabilitas instrumen, tahap selanjutnya adalah menguji variabel secara simultan dan parsial serta dominan variabel – variabel yang diukur. Uji Model, yaitu pengujian terhadap koefisien jalur secara simultan (keseluruhan). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Hasil Uji Validitas

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) mampu mengukur variabel yang diukur. Pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor total. Untuk menentukan instrumen valid atau tidak dengan cara membandingkan nilai korelasi *Product Moment* (*r hitung*) dengan nilai *r tabel* pada taraf nyata $\alpha = 5\%$, jika nilai *r hitung* > *r tabel*, maka instrumen dinyatakan valid.

Tabel Hasil Uji Validitas

No	Item	Korelasi Product Momen	R table N=57	Keterangan Hasil

1.	X _{1.1}	0.765	0.266	Valid
	X _{1.2}	0.775	0.266	Valid
	X _{1.3}	0.522	0.266	Valid
	X _{1.4}	0.472	0.266	Valid
	X _{1.5}	0.492	0.266	Valid
	X _{1.6}	0.363	0.266	Valid
2.	X _{2.1}	0.619	0.266	Valid
	X _{2.2}	0.467	0.266	Valid
	X _{2.3}	0.646	0.266	Valid
	X _{2.4}	0.742	0.266	Valid
	X _{2.5}	0.638	0.266	Valid
3.	Y _{1.1}	0.706	0.266	Valid
	Y _{1.2}	0.541	0.266	Valid
	Y _{1.3}	0.681	0.266	Valid
	Y _{1.4}	0.533	0.266	Valid
4.	Y _{2.1}	0.821	0.266	Valid
	Y _{2.2}	0.735	0.266	Valid
	Y _{2.3}	0.657	0.266	Valid
	Y _{2.4}	0.656	0.266	Valid
	Y _{2.5}	0.561	0.266	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji validitas yang disajikan pada tabel 5.4 menunjukkan masing-masing butir pertanyaan mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti skor butir berkorelasi secara signifikan dengan total skor, dengan kata lain item yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti sehingga seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan hasil sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X ₁	0.747	Reliabel
X ₂	0.745	Reliabel
Y ₁	0.732	Reliabel
Y ₂	0.774	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (lampiran).

Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000:312), berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif item-item variabel kepuasan kerja, Variabel Disiplin kerja, Variabel Kepuasan Kerja, Variabel Kinerja Karyawan, yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner, ditabulasikan dalam bentuk tabel yang kemudian dibahas secara deskriptif melalui frekuensi, persentase dan mean. Katagori mean pada analisis deskriptif ini didasarkan pada tabel interval kelas skala likert.

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja (X₁)

Variabel	item	Alternatif									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X ₁	X _{1.1}	0	0	0	0	6	10,5	25	43,9	26	45,6
	X _{1.2}	0	0	0	0	6	10,5	33	57,9	18	31,6
	X _{1.3}	0	0	0	0	6	10,5	45	78,9	6	10,5
	X _{1.4}	0	0	0	0	4	7	37	64,9	16	28,1
	X _{1.5}	0	0	0	0	4	7	32	56,1	21	36,8
	X _{1.6}	0	0	0	0	4	7	37	64,9	16	28,1
Mean Variabel Kepuasan kerja											

Sumber: data primer diolah (2017)

Keterangan:

X_{1.1} = menyukai pekerjaan

X_{1.2} = sesuai bidangnya

X_{1.3} = kecanggihan teknologi

X_{1.4} = upah yang diterima

X_{1.5} = rekan kerja

X_{1.6} = peluang promosi

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin kerja (X₂)

Variabel	Item	Alternatif									
		1		2		3		4		5	
		f	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X ₂	X _{2.1}	0	0	0	0	4	7	31	54,4	22	38,6
	X _{2.2}	0	0	0	0	2	3,5	40	70,2	15	26,3
	X _{2.3}	0	0	0	0	5	8,8	38	66,7	14	24,6
	X _{2.4}	0	0	0	0	3	5,3	39	68,4	15	26,3
	X _{2.5}	0	0	0	0	5	8,8	36	63,2	16	28,1
Mean Variabel Disiplin kerja											

Sumber: data primer diolah (2017)

Keterangan:

X_{2.1} = mampu mengemban tugas dengan baik

X_{2.2} = tanggungjawab dengan pekerjaan

X_{2.3} = taat aturan

X_{2.4} = patuh pada atasan

X_{2.5} = tepat waktu

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen (Y₁)

Variabel	Item	Alternatif									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
Y ₁	Y _{1.1}	0	0	0	0	3	5,3	35	61,4	19	33,3
	Y _{1.2}	0	0	0	0	0	0	45	78,9	12	21,1
	Y _{1.3}	0	0	0	0	4	7	44	77,2	9	15,8
	Y _{1.4}	0	0	0	0	2	3,5	39	68,4	16	28,1
Mean Variabel Kepuasan Kerja											

Sumber: data primer diolah (2017)

Keterangan:

Y_{1.1} = implementasi visi dalam tugas sehari-hari

Y_{1.2} = implementai misi dalam tugas sehari-hari

Y_{1.3} = bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan program dinas

Y_{1.4} = menghabiskan sisa karir di instansi tempat bekerja

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y₂)

Variabel	Item	Alternatif									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	f	%
Y ₂	Y _{2.1}	0	0	0	0	14	24,6	22	38,6	21	36,8
	Y _{2.2}	0	0	0	0	10	17,5	39	68,4	8	14
	Y _{2.3}	0	0	0	0	9	15,8	38	66,7	10	17,5
	Y _{2.4}	0	0	0	0	8	14	39	68,4	10	17,5
	Y _{2.5}	0	0	0	0	3	5,3	42	73,7	12	21,1
Mean Variabel Kinerja Karyawan											

Sumber: data primer diolah (2017)

Keterangan:

Y_{2.1} = kuantitas hasil pekerjaan

Y_{2.2} = kualitas pekerjaan

Y_{2.3} = ketepatan waktu

Y_{2.4} = kehadiran

Y_{2.5} = kerjasama

Analisis Inferensial

“Statistik inferensial adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sample dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.” (Sugiono 2008:148). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisa pola hubungan antara variabel dengan tujuan

untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat Riduwan dan Kuncoro (2008:2). Penelitian ini ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, kemudian pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Pengaruh X1 Dan X2 Terhadap Y1

Tabel menunjukkan hasil koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten malang. *R square* menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,471 atau 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Komitmen

Dependen variabel	Variabel Independen	B	T	Sig	Pengaruh
Y1 Komitmen	X1 Kepuasan Kerja	.377	4,614	0,000	Signifikan
	X2 Disiplin Kerja	.318	3,177	0,000	Signifikan
□ : 0,05					
R ² : 0,471					

Sumber: data primer diolah, 2017

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen memiliki *t* hitung sebesar 4,614. Nilai probabilitas 0,00 dan koefisien jalur 0,377 karena (*P*-value < 0,05) maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap komitmen memiliki *t* hitung sebesar 3,177. Nilai probabilitas 0,008 dan koefisien jalur 0,318 karena (*P*-value < 0,05) maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen .

Pengaruh X1, X2 Dan Y1 terhadap Y2

Tabel menunjukkan hasil koefisien jalur pengaruh pengaruh kepuasan kerja dan disiplin Kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. *R Square* menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,528 atau 52,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan).

Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Dependen variabel	Variabel Independen	B	T	Sig	Pengaruh
Y2 Kinerja karyawan	X1 kepuasan kerja	.326	2.463	.023	Signifikan
	X2 Disiplin Kerja	.412	2.003	.049	Signifikan
	Y1 Komitmen	.654	5.138	.000	Signifikan
□ : 0,05					
R ² : 0,279					

Sumber: data primer diolah, 2017

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki *t* hitung sebesar 2,463. Nilai probabilitas 0,023 dan koefisien jalur 0,326 karena (*P*-value < 0,05) maka Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} sebesar 2,003. Nilai probabilitas 0,049 dan koefisien jalur 0,412 karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} sebesar 5,138. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien jalur 0,654 karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total dalam Analisis Jalur X1 dan X2, Y1, Terhadap Y2

Pengaruh langsung pada penelitian ini telah dijelaskan pada tabel tabel 4.6 dan tabel akan dijelaskan pengaruh tidak langsung pada penelitian ini ada 2 jalur yang memiliki pengaruh tidak langsung:

Pengaruh Tidak langsung dan Pengaruh Total

Variabel Eksogen	Variabel Perantara	Variabel Endogen	Pengaruh	
			Tidak langsung	Total
Kepuasan kerja (X1)	Komitmen (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	0,247	0,573
Disiplin kerja (X2)	Komitmen (Y1)	Kinerja Karyawan (Y2)	0,208	0,622

Pengaruh tidak langsung antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel komitmen diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dan pengaruh langsung antara variabel Komitmen terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,377 \times 0,654 = 0,247$. Pengaruh tidak langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen dikarenakan Pengaruh langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan.

Pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Komitmen dan pengaruh langsung antara variabel Komitmen terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,318 \times 0,654 = 0,208$. Pengaruh tidak langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Kinerja karyawan dikarenakan Pengaruh langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan.

Pengaruh total variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

melalui variabel Komitmen sehingga pengaruh totalnya sebesar $0,247 + 0,326 = 0,573$. pengaruh total antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh total variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen sehingga pengaruh totalnya sebesar $0,208 + 0,414 = 0,622$, pengaruh total antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Pengujian Hipotesis

H₁ : ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Komitmen Karyawan. Berdasarkan tabel hasil analisis jalur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap Komitmen Karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,377$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,377 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ diterima.

H₂ : ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap komitmen. Berdasarkan tabel hasil analisis jalur pengaruh variabel kepuasan kerja (X₁) terhadap komitmen memiliki nilai probabilitas sebesar $0,318$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,318 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ diterima.

H₃ : ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil analisis jalur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,326$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,326 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima.

H₄ : ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap komitmen memiliki nilai probabilitas sebesar $0,412$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,412 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima.

H₅ : ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel hasil analisis jalur pengaruh variabel komitmen terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,654$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,654 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa H₅ diterima.

H₆: ada pengaruh signifikan tidak langsung antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen berdasarkan table.

Pengaruh tidak langsung antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel komitmen sebesar $0,247$ $p \text{ value} \leq \square$ ($0,257 < 0,05$). Artinya ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen. Pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel

Komitmen sebesar 0,208 p value $\leq \alpha$ (0,208 < 0,05). Artinya ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pada item menyukai pekerjaan dari 57 responden sebanyak 5 responden (10,5%) menjawab netral, 25 responden (43,9,5%) menjawab tidak setuju, 26 responden (45,6%) menjawab sangat tidak setuju. Item memiliki mean sebesar 4,35 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada katagori baik. Berdasarkan mean pada item bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa menyukai pekerjaan yang sesuai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item sesuai dengan bidangnya dari 57 responden sebanyak 6 responden (10,5%) menjawab netral, 33 responden (57,9%) menjawab tidak setuju, 18 responden (31,6%) menjawab sangat tidak setuju. Item memiliki mean sebesar 4,21 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada katagori baik. Berdasarkan mean pada item bisa diartikan rata-rata karyawan merasa puas bisa menyelesaikan pekerjaan karena sesuai dengan bidang yang dikuasanya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item kecanggihan teknologi 57 responden sebanyak 6 responden (10,5%) menjawab netral, 45 responden (78,9%) menjawab tidak setuju, 6 responden (10,5%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{1.3}$) memiliki mean sebesar 4 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada katagori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{1.3}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa teknologi yang digunakan dalam bekerja cukup canggih di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item upah yang diterima dari 57 responden sebanyak 4 responden (7%) menjawab netral, 37 responden (64,9%) menjawab tidak setuju, 16 responden (28,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{1.4}$) memiliki mean sebesar 4,21 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada katagori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{1.4}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa gaji yang diberikan oleh instansi mencukupi kebutuhan hidup keluarganya.

Item rekan kerja dari 57 responden sebanyak 4 responden (7%) menjawab netral, 32 responden (56,1%) menjawab tidak setuju, 21 responden (36,8%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{1.5}$) memiliki mean sebesar 4,30 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada katagori sangat baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{1.5}$) bisa diartikan rata-rata karyawan merasa puas dengan rekan kerja yang mendorong semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item peluang promosi dari 57 responden sebanyak 4 responden (7%) menjawab netral, 37 responden (64,9%) menjawab tidak setuju, 16 responden (28,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{1.6}$) memiliki mean sebesar 4,21 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{1.6}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa peluang promosi di instansi Dinas

Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang memberikan motivasi untuk lebih berkembang.

Variabel Disiplin kerja diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu mampu mengemban tugas dengan baik, tanggungjawab dengan pekerjaan, taat aturan, patuh pada atasan, tepat waktu. Mean variabel Disiplin kerja sebesar 4,22 yang tergolong dalam katagori setuju hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. Indikator disiplin kerja memiliki mean sebesar 4,22 dan tergolong dalam katagori setuju. Hal ini bisa dilihat pada jawaban responden.

Item mampu mengemban tugas dengan baik dari 57 responden sebanyak 4 responden (7%) menjawab netral, 31 responden (54,4%) menjawab tidak setuju, 22 responden (38,6%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{2.1}$) memiliki mean sebesar 4,32 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{2.1}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa mampu mengemban tugas dengan baik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item tanggung jawab dengan pekerjaan dari 57 responden sebanyak 2 responden (3,5%) menjawab netral, 40 responden (70,2%) menjawab tidak setuju, 15 responden (26,3%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{2.2}$) memiliki mean sebesar 4,23 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{2.2}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa tanggung jawab dengan pekerjaan adalah diberi kesempatan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item taat aturan dari 57 responden sebanyak 5 responden (8,8%) menjawab netral, 38 responden (66,7%) menjawab tidak setuju, 14 responden (24,6%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{2.3}$) memiliki mean sebesar 4,16 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{2.3}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa taat aturan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item patuh pada atasan dari 57 responden sebanyak 3 responden (5,3%) menjawab netral, 39 responden (68,4%) menjawab tidak setuju, 15 responden (26,3%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{2.4}$) memiliki mean sebesar 4,21 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{2.4}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa patuh pada atasan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item tepat waktu dari 57 responden sebanyak 5 responden (8,8%) menjawab netral, 36 responden (63,2%) menjawab tidak setuju, 16 responden (28,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item ($X_{2.5}$) memiliki mean sebesar 4,19 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item ($X_{2.5}$) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa mereka telah bekerja tepat waktu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Variabel Komitmen diukur dengan menggunakan 4 indikator yaitu implementasi visi dalam tugas sehari-hari, implementai misi dalam tugas sehari-hari, bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan program dinas dan menghabiskan sisa karir di instansi tempat bekerja. Mean variabel Komitmen rata-rata sebesar 4,09 yang tergolong dalam katagori baik hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja di Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang baik. Indikator Kinerja karyawan memiliki mean sebesar 4,09 dan tergolong dalam katagori baik. Hal ini menunjukkan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang setuju. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden indicator komitmen.

Berdasarkan pada item implementasi visi dalam tugas sehari-hari dari 57 responden sebanyak 3 responden (5,3%) menjawab netral, 35 responden (61,4%) menjawab tidak setuju, 19 responden (33,3%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{1.1}) memiliki mean sebesar 4,28 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{1.1}) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa implementasi visi dalam tugas sehari-hari adalah sudah dilakukan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item implementai misi dalam tugas sehari-hari dari 57 responden sebanyak 45 responden (78,9%) menjawab tidak setuju, 12 responden (21,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{1.2}) memiliki mean sebesar 4,21 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{1.2}) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai persepsi bahwa implementai misi dalam tugas sehari-hari sudah dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan program dinas (Y_{1.3}) dari 57 responden sebanyak 4 responden (7%) menjawab netral, 44 responden (77,2%) menjawab tidak setuju, 9 responden (15,8%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{1.3}) memiliki mean sebesar 4,09 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{1.3}) bisa diartikan rata-rata karyawan mempunyai bersedia melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan program di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item menghabiskan sisa karir di instansi tempat bekerja dari 57 responden sebanyak 2 responden (3,5%) menjawab netral, 39 responden (68,4%) menjawab tidak setuju, 16 responden (28,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{1.4}) memiliki mean sebesar 4,25 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{1.4}) bisa diartikan rata-rata karyawan memiliki keinginan untuk menghabiskan sisa karir di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Variabel Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan 5 indikator yaitu kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran. dan kerjasama. Mean variabel Kinerja rata-rata sebesar 3,91 yang tergolong dalam katagori baik hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang baik. Indikator Kinerja Karyawan memiliki mean sebesar 4,09 dan tergolong dalam katagori baik. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden.

Berdasarkan pada item kuantitas hasil pekerjaan dari 57 responden sebanyak 14 responden (24,6%) menjawab netral, 22 responden (38,6%) menjawab tidak setuju, 21 responden (36,8%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{2.1}) memiliki mean sebesar 4,12 terletak pada interval kelas $> 3,4 - 4,2$ dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{2.1}) bisa diartikan rata-rata karyawan selalu dapat menyelesaikan

pekerjaan dengan jumlah lebih banyak di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item kualitas hasil pekerjaan dari 57 responden sebanyak 10 responden (17,5%) menjawab netral, 39 responden (68,4%) menjawab tidak setuju, 8 responden (14%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{2.2}) memiliki mean sebesar 3,96 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{2.2}) bisa diartikan rata-rata karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item ketepatan waktu pekerjaan dari 57 responden sebanyak 9 responden (15,8%) menjawab netral, 38 responden (66,7%) menjawab tidak setuju, 10 responden (17,5%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{2.3}) memiliki mean sebesar 4,02 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{2.3}) bisa diartikan rata-rata karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item kehadiran dari 57 responden sebanyak 8 responden (14%) menjawab netral, 39 responden (68,4%) menjawab tidak setuju, 10 responden (17,5%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{2.4}) memiliki mean sebesar 4,04 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{2.4}) bisa diartikan rata-rata karyawan tidak pernah absen dalam menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

Item kerjasama dari 57 responden sebanyak 3 responden (5,3%) menjawab netral, 42 responden (73,7%) menjawab tidak setuju, 12 responden (21,1%) menjawab sangat tidak setuju. Item (Y_{2.5}) memiliki mean sebesar 4,16 terletak pada interval kelas > 3,4 – 4,2 dan tergolong pada kategori sangat baik. Berdasarkan mean pada item (Y_{2.5}) bisa diartikan rata-rata karyawan selalu dapat bekerja sama dengan baik ketika menyelesaikan pekerjaan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

R Square menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,471 atau 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Terhadap Komitmen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap komitmen karyawan memiliki t_{hitung} sebesar 3,409. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien jalur 0,667, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen .

R Square menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,471 atau 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap komitmen memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen memiliki t_{hitung} sebesar 3,409. Nilai probabilitas 0,008 dan koefisien jalur 0,426, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen.

Penelitian ini mendukung penelitian Mohammed (2013) Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Sebuah tуди Korelasional di Bahrain. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

R Square menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,528 atau 52,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} sebesar 2,463. Nilai probabilitas 0,023 dan koefisien jalur 0,326, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

R *Square* menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,528 atau 52,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki t_{hitung} sebesar 2,003. Nilai probabilitas 0,049 dan koefisien jalur 0,412, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

R *Square* menunjukkan nilai sebesar menunjukkan nilai 0,528 atau 52,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan

memiliki t_{hitung} sebesar 2,369. Nilai probabilitas 0,000 dan koefisien jalur 0,654, karena ($P\text{-value} < 0,05$) maka Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Suprayitno (2007) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini yaitu pada karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. Disimpulkan bahwa secara parsial (individu) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh tidak langsung antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel komitmen diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan dan pengaruh langsung antara variabel Komitmen terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,377 \times 0,654 = 0,247$. Pengaruh tidak langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen dikarenakan Pengaruh langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan.

Pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen diperoleh dari hasil kali pengaruh langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Komitmen dan pengaruh langsung antara variabel Komitmen terhadap variabel Kinerja Karyawan sehingga pengaruh tidak langsung sebesar $0,318 \times 0,654 = 0,208$. Pengaruh tidak langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Kinerja karyawan dikarenakan Pengaruh langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan juga signifikan.

Pengaruh total variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen sehingga pengaruh totalnya sebesar $0,247 + 0,326 = 0,573$. pengaruh total antara variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh total variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh dari penjumlahan pengaruh langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen sehingga pengaruh totalnya sebesar $0,208 + 0,414 = 0,622$, pengaruh total antara variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi Disiplin kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Eva Kris Diana Devi (2009) analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel *intervening* (studi pada karyawan *outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang) Berdasarkan hasil penelitian ini, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variabel motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap aspek-aspek pekerjaannya (Robbin, 2006). Pengukuran pada variabel kepuasan kerja dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Bussing et al (2009) dalam Mas'ud dan Fuad (2007). Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja disajikan dalam Tabel berikut: Menyukai Pekerjaan, Kepuasan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya, Kepuasan terhadap teknologi yang ada, Kepuasan terhadap gaji, Kepuasan terhadap rekan kerja dan Kepuasan terhadap peluang promosi.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketaatan yang sifatnya impersonal tidak memakai perasaan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi (Rofi, 2012). Untuk mengukur variabel disiplin kerja, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Rofi (2012). Adapun penjelasan untuk masing-masing indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dengan mampu mengemban tugas dengan baik, tanggung jawab dengan pekerjaan, taat terhadap aturan, patuh terhadap atasan, tepat waktu.

Komitmen kerja organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Melaksanakan tugas, Bersedia melakukan usaha untuk kesuksesan perusahaan, dan Loyal terhadap perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan menurut kriteria pengukuran tertentu :kuantitas hasil pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

KESIMPULAN

Dari uraian penelitian tentang pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa di Kabupaten Malang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketahui ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang.

2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. Dengan kata lain kedisiplinan karyawan meningkat menjadi lebih baik karena komitmen karyawan juga akan meningkat.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. Dengan demikian kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan pada dinas pemberdayaan dan desa di kabupaten Malang.
4. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. Dengan kata lain jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih baik dan bisa lebih disiplin.
5. Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Malang. Jika komitmen ditingkatkan maka kinerja karyawan akan lebih meningkat.
6. Ada Pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen. Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ronquilla, Ulyesses. 2011. *Pengertian Disiplin Dan Meningkatkan Disiplin*. <http://krblanglangbuana.wordpress.com/2011/12/04/pengertian-disiplin-dan-meningkatkan-disiplin-siswa/> (Diakses tanggal 5 Juli 2017)
- Luthans, F. 2011. *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Barnawi dan Arifin, M. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Sugiyono 2011 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* Bandung Alfabeta
- Penelitian Yang Dilakukan Oleh Eva Kris Diana Devi (2009) *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*
- Penelitian Yang Dilakukan Oleh Suprayitno (2007) *Tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*