PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh:

SEPTINA EKA AFIFAH
NIM: 17510057

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh:
SEPTINA EKA AFIFAH
NIM: 17510057

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh:

SEPTINA EKA AFIFAH
NIM: 17510057

Telah disetujui 22 November 2021
Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 197509062006041001

Mengetahui
Ketua Jurusan,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 197406042006041002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN MALANG

SKRIPSI

Oleh:
SEPTINA EKA AFIFAH
NIM: 17510057

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Peguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1. Penguji Utama Ryan Basith Fasih Khan, M.M NIP. 199311292020121005	: ( )
2. Ketua Ikhsan Maksum, M. Sc NIP. 199312192019031012	: ( )
3. Dosen Pembimbing/Sekretaris Dr. Siswanto, M.Si NIP. 197509062006041001	: ( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE, M.M
NIP. 197406042006042002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Septina Eka Afifah
NIM	: 17510057
Fakultas/Jurusan	: Ekonimi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang peneliti buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN MALANG** adalah hasil karya peneliti sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab peneliti sendiri. Demikian surat pernyataan ini peneliti buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 30 November 2021
Hormat Kami

METERAI TEMPEL
10000
X647595247

Septina Eka Afifah
NIM : 17510057

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua yang selalu memperjuangkan dan memberikan doa yang terbaik untuk anak-anaknya. Serta adik-adik saya yang telah memberikan semangat dan doa dalam pengerjaan skripsi ini. Skripsi ini sebagai tanda bahwa perjuangan orang tua saya tidak sia-sia.

HALAMAN MOTTO

Selama kita memiliki tujuan besar untuk dicapai, tidak pantas patah semangat di tengah jalan. Ingat! Tidak ada kesuksesan yang bisa diraih tanpa melalui hambatan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dimediasi Kepuasan Kerja pada pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang".

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni Din Al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmad, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang luar biasa guna untuk menyelesaikan proposal skripsi hingga selesai.
2. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Siswanto, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ucapan terimakasih dan syukur tiada henti kepada kedua orang tua saya Bapak Suyitno dan Ibu Siti Anisa dan adik-adik saya Qonita Arifah Rahayu, Miftakhul Lailatul Safitri, Mufidatul Nur Taqqiyah yang tak pernah henti-hentinya memberikan motivasi, do'a dan juga semangat dalam setiap langkah penulis. Sosok yang menjadi api semangat ketika penulis mengejar cita-cita.
8. Terimakasih kepada Muhammad Waffiq Azizi yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman-teman Arum, Hesti, Aisyah, Fifi, Sella yang telah mensupport dan menyemangati penulis mulai dari awal hingga sekarang.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2017 yang senantiasa menjadi partner didalam dan diluar kelas.

11. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.

Dengan segala kerendahan hati dan penuh harap peneliti menyadari bahwasanyya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti pengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘alamin.

Malang, 30 November 2021
Hormat Kami,

Septina Eka Afifah
NIM: 17510057

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL.....ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....iii
LEMBAR PENGESAHAN.....iv
SURAT PERNYATAAN.....v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....vi
HALAMAN MOTTO.....vii
KATA PENGANTAR.....viii
DAFTAR ISI.....x
DAFTAR TABEL.....xiv
DAFTAR GAMBAR.....xv
DAFTAR LAMPIRAN.....xvi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Bahasa Arab).....xvii
BAB I PENDAHULUAN.....1
1.1 Latar Belakang..... 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian..... 6
BAB II KAJIAN PUSTAKA 8
2.1. Penelitian Terdahulu..... 8
2.2. Kajian Teori..... 19
2.2.1. Komitmen Organisasi..... 19
2.2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi 19
2.2.1.2. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi..... 21
2.2.1.3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi 21
2.2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.... 22
2.2.1.5. Indikator Komitmen Organisasi..... 23
2.2.1.6. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam 24
2.2.2. Disiplin Kerja..... 26

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja 26
2.2.2.2. Mengukur Disiplin Kerja 27
2.2.2.3. Macam-Macam Disiplin Kerja 27
2.2.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja 29
2.2.2.5. Indikator Disiplin Kerja 30
2.2.2.6. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam 31
2.2.3. Kepuasan Kerja 33
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja 33
2.2.3.2. Mengukur Kepuasan Kerja 34
2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja 36
2.2.3.4. Teori Kepuasan Kerja 37
2.2.3.5. Faktor-Faktor dalam Kepuasan Kerja 39
2.2.3.6. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam 42
2.3. Hubungan Antar Variabel 44
2.3.1. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja 44
2.3.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja 45
2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja 46
2.3.4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja 47
2.4. Kerangka Konseptual 47
2.5. Hipotesis Penelitian 48
BAB III METODE PENELITIAN 49
3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian 49
3.2. Lokasi Penelitian 49
3.3. Populasi dan Sampel 49
3.3.1. Populasi 49
3.3.2. Sampel 50
3.4. Teknik Pengambilan Sampel 50
3.5. Data dan Jenis Data 50
3.5.1. Data Primer 50
3.5.2. Data Sekunder 51
3.6. Teknik Pengumpulan Data 51

3.6.1 Kuesioner.....46
3.7. Definisi Operasional Variabel 51
3.8. Skala Pengukuran 53
3.9. Uji Instrumen..... 53
3.9.1. Uji Validitas 54
3.9.2 Uji Reliabilitas 54
3.10. Uji Mediasi 56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 57
4.1. Hasil Penelitian..... 57
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian 57
4.1.2. Tugas dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah 58
4.1.3. Struktur Organisasi..... 59
4.2. Pembahasan Subjek Penelitian 60
4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden..... 60
4.2.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 61
4.2.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 61
4.2.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan..... 62
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian..... 63
4.3. Uji Instrumen Penelitian..... 66
4.3.1. Uji Validitas 66
4.3.2. Uji Reliabilitas 67
4.4. Uji Asumsi Klasik 68
4.4.1. Uji Linieritas 68
4.5. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Square* (PLS)..... 69
4.5.1. Model Pengukuran *(Outer Model)* 69
4.6. Hasil Pengujian Hipotesis..... 77
4.6.1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja 79
4.6.2 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja..... 79
4.6.3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja..... 80
4.6.4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja..... 80
4.7. Uji Mediasi 80

4.8. Pembahasan 81
4.8.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja 81
4.8.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja 83
4.8.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja 84
4.8.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja 86
BAB V PENUTUP 86
5.1. Kesimpulan 88
5.2. Saran 89
DAFTAR PUSTAKA 90
LAMPIRAN 93

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 16
Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variabel…….....52
Tabel 3. 2 Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert..... 53
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin……. 61
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia 61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 62
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X)..... 63
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y) 64
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)..... 65
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas..... 66
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas..... 68
Tabel 4. 9 Hasil Uji Linieritas..... 69
Tabel 4. 10 Nilai Convergent Validity Komitmen Organisasi (X) 70
Tabel 4. 11 Nilai Convergent Validity Disiplin Kerja (Y)..... 71
Tabel 4. 12 Nilai Convergent Validity Kepuasan Kerja (Z) 72
Tabel 4. 13 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)..... 73
Tabel 4. 14 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE) 75
Tabel 4. 15 Nilai Composite Reliability 75
Tabel 4. 16 Nilai R-Square..... 75
Tabel 4. 17 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung 78
Tabel 4. 18 Hasil pengujian pengaruh tidak lagsung 79
Tabel 4. 19 Hasil Uji Sobel Test 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 48
Gambar 4. 1 Bagan Susunan Organisasi Badan Pendapatan daerah ……..…60
Gambar 4. 2 Hasil Model Hipotesis 78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Bimbingan Skripsi
Lampiran 2 Data Kuesioner
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian
Lampiran 4 Uji Validitas
Lampiran 5 Uji Reliabilitas
Lampiran 6 Uji Linieritas
Lampiran 7 Hasil Uji SmartPLS
Lampiran 8 Hasil Uji Sobel Test
Lampiran 9 Biodata Peneliti
Lampiran 10 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
Lampiran 11 Bukti Turnitin

ABSTRAK

Afifah Septina Eka. 2021. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang"
Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si
Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Penelitian ini didasarkan pada fenomena yang terjadi pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang dimana tingkat keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan tidak lepas dari aspek sumber daya manusianya. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan komitmen organisasi. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi tidak lepas dari kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh apabila harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research.* Populasi dari penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang, Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket). Variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (X), disiplin kerja (Y), kepuasan kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.

ABSTRACT

Afifah Septina Eka. 2021. Thesis. Title: "The Influence of Organizational Commitment to Work Discipline Mediated by Job Satisfaction on Employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Malang Regency"
Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M. Si
Keywords : Organizational Commitment, Work Discipline and Job Satisfaction

This research is based on the phenomenon that occurs in the Regional Revenue Agency (BAPENDA) Malang Regency where the level of success of a company in achieving its planned goals cannot be separated from the aspect of its human resources. Realizing the importance of managing human resources in achieving organizational goals, companies and leaders need to increase organizational commitment. Efforts to increase organizational commitment cannot be separated from employee discipline. Work discipline can affect various important behaviors so that the organization can grow if work expectations are met by the organization properly. With the fulfillment of this work expectation will lead to job satisfaction.

This study uses a quantitative approach with the type of explanatory research. The population of this study were employees of the Regional Revenue Agency (BAPENDA) of Malang Regency. The sample in this study was 78 respondents. Data was collected by using a questionnaire (questionnaire). The variables in this study are organizational commitment (X), work discipline (Y), job satisfaction (Z). Data analysis in this study used the Partial Least Square (PLS) approach.

The results of the study indicate that organizational commitment affects work discipline, organizational commitment affects job satisfaction, job satisfaction affects work discipline, job satisfaction can mediate the relationship between organizational commitment and work discipline.

مستخلص البحث

عفيفة سبتينا إيكا. 2021. عنوان البحث: *"تأثير الالتزام التنظيمي على انضباط العمل بوسيلة القناعة الوظيفية على موظف مجلس الأجرة الإقليمية (BAPENDA) في منطقة مالانج"* المشرف: الدوكتور سيسوانطا الماجستير

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، انضباط العمل ، القناعة الوظيفية يعتمد هذا البحث على الظاهرة التي تحدث في مجلس الأجرة الإقليمية (BAPENDA) في منطقة مالانج حيث مستوى نجاح الشركة في تحقيق أهدافها المخطط لها لا يخلو عن محوار الموارد البشرية. إدراكًا لأهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف التنظيمية، فتحتاج الشركة ورئيسها إلى ترقية جودة الالتزام التنظيمي. ولا يخلو محاولة ترقية جودة الالتزام التنظيمي عن انضباط عمل الموظف. ويمكن انضباط عمل الموظف أن يؤثر أنواع السلوك المهمة لكي تكون الشركة متطورة بشرط إذا يستطيع للشركة أن تستوفي أمل العمل بشكل جيد. وبتحقيق هذا الأمل سيصير القناعة الوظيفية.

استخدم هذا البحث المدخل الكمي بنوع البحث التفسيري. كان مجتمع هذا البحث من موظفي مجلس الأجرة الإقليمية (BAPENDA) في منطقة مالانج، وكانت العينة في هذا البحث 78 مستجيباً. وطريقة جمع البيانات لهذا البحث باستخدام الاستبيان. والمتغيرات في هذا البحث هي الالتزام التنظيمي (X) والانضباط في العمل (Y)، والقناعة الوظيفية (Z). وأما طريقة تحليل البيانات لهذا البحث باستخدام مدخل أقل المربع الجزئي (PLS).

أشارت نتائج البحث إلى أن الالتزام التنظيمي يؤثر انضباط العمل، والالتزام التنظيمي يؤثر القناعة الوظيفية، والقناعة الوظيفية تؤثر انضباط العمل، والقناعة الوظيفية تستطيع أن تتوصل العلاقة بين الالتزام التنظيمي وانضباط العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut. Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraan, sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja dan komitmen pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. (Baharuddin et al., 2015). Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawannya dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen organisasi sangat menentukan kemajuan suatu organisasi. Hal ini menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya komitmen yang tinggi dari karyawan.

Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi menurut Robbins dan Judge (2003: 115), keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dalam meyakinkan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, dengan kata lain hal ini merupakan sikap yang loyalitas karyawan pada setiap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Sari & Witjaksono, 2013). Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan. Aspek yang digunakan dalam menilai disipin kerja adalah kejujuran dalam melaksakan sebuah tugas dan tanggung jawab, ketetpatan waktu karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran pada jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan (Afianto & Utami, 2017)

Disiplin merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan di ketahui tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan menganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, yang seharusnya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan adanya peraturan dan tata tertib yang dapat

dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah untuk ditingkatkan (Afianto & Utami, 2017). Disiplin kerja mempunyai peranan penting di dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi dapat tumbuh apabila harapan kerja terpenuhi oleh organisasi dengan baik. Dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristinya. Terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu; pembayaran, kesempatan promosi, *supervisor*, pekerjaan itu sendiri, dan rekan kerja. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Perubahan perilaku tersebut menunjukkan ciri-ciri yang terdapat dalam komponen perilaku kewargaan organisasi. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penialian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan menegnai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal ynag dinilai penting (Putrana et al., 2016).

Penelitian terdahuli menurut Setiawan (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Septiani et al (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Damri (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Sedangkan menurut Hariyanto (2017) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.

Menurut Putra Pratama & Nurdiana Dihan (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hartono & Setiawan (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan menurut Hutagalung & Ritonga (2018) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Prasetiyo et al. (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Manik (2017) kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Ilahi et al (2017) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Agustina & Bismala (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang awalnya adalah bagian dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan dan Aset Kabupaten Malang. Dengan adanya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, maka dibentuklah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang, peneliti menemukan beberapa

permasalahan, diantaranya kemungkinan pegawai gagal dalam melaksanakan standar kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dikarenakan ketimpangan tingkat pendidikan yang beragam, kurangnya semangat dan kesadaran individu dalam hal menyamakan persepsi untuk kepentingan organisasi sehingga mengakibatkan standar kerja belum maksimal. Peran atasan dalam mempengaruhi pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi belum terpenuhi, di karenakan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahannya. Dengan adanya dasar tersebut maka peneliti mengambil judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang?
4. Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang.
4. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pegawai dalam meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi penulis

Diharapkan penelitian ini mampu menambah wawasan peneliti dalam dunia organisasi. Selain itu juga sebagai bahan penelitian sekaligus tolak ukur dalam pembelajaran yang selama ini diterima dibangku kuliah

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1.Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan untuk mengacu pada hasil penelitian terdahulu, penelitian terdahulu dilakukan untuk menyusun atau menetapkan kerangkan berfikir dan hipotesis serta untuk membandingkan dengan hasil penelitian terdahulu agar lebih baik lagi.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pada karyawan PT. PLN (Persero) area Surakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kepuasan dan disiplin kerja karyawan yang ada di PT. PLN (Persero) area Surakarta. Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modelling) yang dioperasikan melalui program SmartPLS 2.0 M3. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2017) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, pengawasan, dan pemberian sanksi terhadap

disiplin kerja dan kinerja pada pegawai kantor BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, dan Dinas Kesehatan Kabupaten Indgragiri Hilir. Tujun dari penelitian ini adalah untuk menganalisis efek yang disebabkan oleh pemantauan karyawan, pemberian penalti, disiplin pekerjaan dan kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan purposive sampling dan random sampling dan cluster sampling menghasilkan 142 orang sampel. Teknik analisis data dilakukan dengan path analysis menggunakan SPSS versi 20.00. hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi tidak positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai, maka pemantauan positif dan signifikan berdampak pada disiplin kerja. Selanjutnya, pemberian penalti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, pemberian sanksi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi, pengawasan dan penyediaan sanksi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merekomendasikan kepada pimpinan organisasi baik Kepala atau Kepala Departemen diharapkan dapat meningkatkan komitmen pengorganisasian, pengawasan dan pemberian sanksi karena secara langsung dapat meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan yang lebih baik di masa mendatang.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al (2016) yang berjudul Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (Sudi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang celaket malang). Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diteliti (komitmen organisasional, disiplin kerja, dan kinerja karyawan). Teknik yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah semua karyawan tetap AJB Bumiputera 1912. Cabang celaket Malang yang berjumlah 49 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikansi 0,002.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Damri (2017) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan pada disiplin pegawai yang bekerja di Biro Pemerintahan Umum Provinsi Riau. Metode pengambilan sampel menggunakan samplin jenuh, metode dan analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah dengan spss versi 18.0. Hasil penelitian ini menujukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan yang bekerja di Biro Administrasi Umum Provinsi Riau.

Kelima, penelitian yang dilakukan oleh Putra Pratama & Nurdiana Dihan

(2017) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai varaibel interveing secara parsial dan serentak. Penelitian ini juga bertujuan untuk menegtahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan analisis statistik dan deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, terhadap pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, berpengaruh signifikan kinerja terhadap disiplin kerja pegawai, dan pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung & Ritonga (2018) yang berjudul pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan XYZ Bekasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi tentang model integrasi pengaruh variabel iklim organisasi, komunikasi interpersonal, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang digunakan adalah positivistik, sedangkan metode penelitiannya adalah survei. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive random sampling. Hasil dari penelitian ini adalah membuktikan variabel

iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Ketujuh, penelitian yang dilakukan oleh Hartono & Setiawan (2013) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan paparon's pizza city of tomorrow. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana komitmen organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, apakah berpengaruh positif (searah) atau tidak maupun secara parsial. Metode pengujian data dilakukan dengan menggunakan validitas dan reliabilitas, sedangkan metode analisis data yang dipakai adalah dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dan uji hipotesa yang berasal dari data yang dikumpulkan dari kuesioner yang telah diisi dan diolah. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial.

Kedelapan, penelitian ini dilakukan oleh Prasetiyo et al (2020) yang berjudul analisis gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpian, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bintan Bersatu Apparel Batam secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang berasal dari sumber-sumber primer yang telah dilakukan melalui kuisioner. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah

simple random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah instrumen pengujian ynag dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bintan Bersatu Apparel.

Kesembilan, penelitian ini dilakukan oleh Manik (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV Koto Kabupaten Hulu. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Analisis data yang dilakukan adalah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linier sederhana, uji R2. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna menegtahui hubungan antara variabel bebas (*independen variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Hasil dari penelitian ini adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi R = 0,486 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.

Sedangkan R square di dapat 23,6% yang berarti kepuasan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 23,6% terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial diperoleh variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu dengan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut : Y = 38,491 + 0,661X dengan signifikan 0,004 lebih kecil dari alpha 5%. Kesimpulan akhir dari penelitian ini, bahwa hipotesis secara parsial antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

Kesepuluh, penelitian yang dilakukan oleh Ilahi et al (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasi (studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur area Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menjelaskan kepuasan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja dengan koefisien beta sebesar 0,653 dan probabilitas sebesar 0,000; variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,265 dan probabilitas sebesar 0,019; variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional dengan koefisien beta sebesar 0,531 dan probabilitas sebesar 0,000; dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap komitmen organisasional melalui disiplin kerja dengan nilai koefisien beta

sebesar 0,347 dengan total efek 0,611.

Kesebelas, penelitian ini dilakukan oleh Agustina & Bismala (2014) yang berjudul dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tujuan dari penelitian ini dalah untuk mengetahui pengawasan dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian sekretaris perusahaan dan umum yang berjumlah 50 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, melalui pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel atau lebih. Hasil dari penelitian ini adalah n bahwa pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja, sedangkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Keduabelas, penelitian ini dilakukan oleh Sutedi et al (2021) yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada koperasi simpan pinjam makmur mandiri cabang Kota Tangerang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel diambil sebanyak 54 orang dengan teknik sensus atau sampling jenuh. Analisis data penelitian menggunakan metode SEM-PLS versi student. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja; Ada

pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja; Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja; dan Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Setiawan, 2018 " pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pada karyawan PT. PLN (Persero) area Surakarta)."	Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja	SEM	Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan, dan Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
2.	Hariyanto, 2017"pengaruh komitmen organisasi, pengawasan, dan pemberian sanksi terhadap disiplin kerja dan kinerja pada pegawai kantor BAPPEDA, DISPORABUDPAR, DISNAKERTRANS, dan Dinas Kesehatan Kabupaten Indgragiri Hilir".	Komitmen organisasi, pengawasan, dan pemberian sanksi, disiplin kerja, kinerja	Path Analysis	Komitmen organisasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan, ke,udian pemantauan berdampak positif dan signifikan pada disiplin kerja.
3.	Septiani et al., 2016"Pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (Sudi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang celaket malang)".	Komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan	Path Analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai beta 0,639, nilai t hitung sebesar 5,688 dan nilai signifikansi 0,000, komitmen organisasional berpengaruh signifikan

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta 0,369, nilai t hitung sebesar 2,826 dan nilai signifikansi 0,007, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta sebesar 0,438, nilai t hitung sebesar 3,350 dan nilai signifikansi 0,002. Kata
4.	Damri, 2017 "pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum provinsi riau"	Komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja	Regresi linier berganda	Dari pengujian regresi menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.
5.	Putra Pratama & Nurdiana Dirhan, 2017"pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening".	Komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja.	Regresi linier berganda	Terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja disiplin kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja.
6.	Hutagalung & Ritonga, 2018" pengaruh iklim komunikasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kecamatan XYZ Bekasi".	Iklim komunikasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja.	Path Analaysis	Varaibel iklim organisasi dan variabel komunikasi interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel komitemen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
7.	Hartono & Setiawan, 2013 "pengaruh komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan paparon's pizza city of tomorrow".	Komitmen organisasi, kepuasan kerja.	SPSS	Komitmen organisasional perpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				tersebut berpengaruh secara parsial
8.	Prasetiyo et al., 2020 " analisis gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan".	Gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja	SPSS	komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel lingkugan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian secara simultan variabel komitmen organisasional, budaya organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Manik, 2017 "pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto kabupaten rokan hulu".	Kepuasan kerja, disiplin kerja	SPSS	kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai korelasi R = 0,486 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu.
10.	Ilahi et al 2017"pengaruh kepuasan kerja terhadap displin kerja dan komitmen organisasional (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi jawa timur area malang)".	Kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasional	Path analysis	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi, dan pengaruh kepuasan kerja secara tidak langsung terhadap

No	Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				komitmen organisasional melalui disiplin kerja.
11.	Agustina&Bismala, 2014“dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT perkebunan nusantara IV (persero) medan”	Pengawasan, kepuasan kerja, disiplin kerja	SPSS	Hasil penelitian menemukan bahwa pengawasan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah kepuasan kerja, sedangkan pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
12.	Sutedi et al,2021 “pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada koperasi simpan pinjam makmur mandiri cabang kota tangerang).	Komitmen organisasi, pengawasan, disiplin kerja, kepuasan kerja	SEM-PLS	Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja; Ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja; Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja; dan Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

2.2. Kajian Teori

2.2.1. Komitmen Organisasi

2.2.1.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Grusky (dalamPenggabean 2006) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan sistem secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap niali-nilaiorganisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan

yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi. Premis utama dari teori komitmen adalah bahwa karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan proaktif dalam menampilkan perilaku kewargaan organisasi, termasuk perilaku peran ekstra yang di luar tugas utama mereka (Olfat et al., 2020).

Blau & Global (dalam Harahap, 2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Menurut Fred Luthan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Mowday, Porter dan Steers (dalam Harahap, 2010) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah sifat hubungan seorang individu dengan organisasi dengan memperlihatkan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Mempunyai keinginan berbuat untuk organisasinya.
3. Mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bersama dengan

organisasinya.

2.2.1.2. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer (1997) dalam Kuntjoro (2002) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu: *afektif, normatif* dan *continuance.*

1. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus is berikan kepada organisasi.
3. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Secara khusus, Meyer et. al (1993) dalam Panggaben (2004: 135) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *affective commitment* yang tinggi tetap tinggal karena mereka menginginkannya. Mereka yang memiliki *normative commitment* atau *moral commitment* tetap tinggal karena mereka merasa seharusnya melakukan demikian, dan mereka yang memiliki *continuance commitmen* yang tinggi tetap tinggal karena mereka merasa memerlukannya (Hidayat, 2008).

2.2.1.3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Kuntjoro (2002) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi atau organisasinya:

a. Identifikasi

Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung di antara para pegawai dengan organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau pun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama.

c. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengaharapkan apapun (Hidayat, 2008).

2.2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah

karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi, dan pengalaman selama berorganisasi (Karina (2008)). Termasuk ke dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi, dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan. Karakteristik pribadi terbagi ke dalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Dalam beberapa penelitian ditemukan adanya hubungan antara variabel demografis tersebut dan komitmen berorganisasi, namun ada pula beberapa penelitian yang menyatakan bahwa hubungan tersebut tidak terlalu kuat.

Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Hal-hal lain yang mencakup ke dalam variabel disposisional ini adalah kebutuhan untuk berprestasi dan etos kerja yang baik. Selain itu, kebutuhan untuk berafiliasi dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri juga tercakup ke dalam variabel ini. Varaiabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perebdaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi. Sedangkan pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya (Hidayat, 2008).

2.2.1.5. Indikator Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (dalam Edi, 2010) merumuskan ada tiga dimensi pada

komitmen organisasi:

1. *Affective commitment*

   Affective commitment berkaitan dengan hubungan emosional antara anggota dan organisasi, serta identifikasi organisasi dan partisipan anggota dalam aktivitas organisasi. Karyawan bercita-cita untuk terus menjadi anggota organisasi.

2. *Continuance commitment*

   Terkait dengan kesadaran bahwa anggota organisasi akan mengalami kerugian jika keluar dari organisasi. Anggota organisasi dengan tingkat komitmen berkelanjutan yang tinggi akan tetap menjadi anggota organisasi karena mereka perlu menjadi anggota organisasi.

3. *Normative commitment*

   Menjelaskan komitmen untuk eksis dalam organisasi. Anggota dengan komitmen normatif yang tinggi akan selalu menjadi anggota organisasi karena merasa harus bergabung dengan organisasi.

2.2.1.6. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan perlu mencampur dan mempersiapkan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi, dan membangun kepercayaan dan tekad yang kuat untuk menciptakan nilai yang lebih alami bagi diri mereka sendiri. Sikap setiap anggota organisasi menjadi tolak ukur perusahaan, tergantung seberapa besar mereka memiliki komitmen organisasi dan etika yang

baik. Terdapat di dalam Al-Quran pada surat Fhusilat ayat 30:

إِنَّ الَّذِيْنَ قَالُواْ رَبُّنَا اللهُ ثُمَّ اسْتَقٰمُواْ تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الملٰئِكَةُ أَلَّا تَخَافُواْ وَلَا تَحْزَنُوْا وَأَبْشِرُوْا بِالْجَنَّةِ الَّتِيْ كُنْتُمْ تُوْعَدُوْنَ

Artinya: *"Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Pada ayat diatas dapat dilihat bahwa karyawan memiliki tekad (keyakinan) yang kuat, yang akan mendorong karyawan untuk untuk menjaga pikiran dan tubuh yang sama ketika menandatangani kontrak dengan perusahaan sampai tujuan bersama tercapai. Tekad yang konsisten inilah yang disebut istiqomah. Pahala istiqomah adalah tempat terbaik untuk janji Allah kepada makhluknya, jadi jangan ragukan janji ini. Dalam kajian islam, komitmen organisasi merupakan sebuah ketaatan atau seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang tersebut rela melakukan apapun yang diperintahkan kepadanya. Pada Al-quran surat An-Nur ayat 53:

وَأَقْسَمُواْ بِالله جَهْدَأَيْمٰنِهِمْ لَئِنْ أَمَرْتَهُمْ لَيَخْرُجُنَّ قُلْ لَّاتُقْسِمُوْا طَاعَةٌمَّعْرُوْفَةٌ إِنَّ اللهَ خَبِيْرُبِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya: "Dan mereka bersumpah dengan nama Allah sekuat-kuat sumpah, jika kamu suruh mereka berperang, pastilah mereka akan pergi. Katakanlah: "Janganlah kamu bersumpah, (karena ketaatan yang diminta ialah) ketaatan yang sudah dikenal. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Ayat diatas menjelaskan pentingnya sebuah janji terhadap sesuatu Mustafa (1993) menyatakan bahwa ia beriman kepada Allah SWT dan siap untuk melaksanakan perintahnya, sehingga dapat dikatakan berjanji kepada Allah SWT, dan ikhlas melaksanakan perintahnya sebagai jalan menuju Allah bentuk

penyerahan diri. Juga dapat digolongkan sebagai janji kepada Allah. Dalam islam, komitmen adalah semacam kewajiban manusia. Komitmen ditaati sebagai media komunikasi dalam setiap hubungan antar manusia. Karyawan harus memiliki keyakinan yang teguh, yaitu bekerja keras, dan tidak putus asa mencapai hasil yang maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Dengan keikhlasan ini akan mendorong karyawan untuk secara konsisten menanggung konsekuensi dari segala resiko atas ikrar fisik dan mental yang telah mereka buat.

2.2.2. Disiplin Kerja

2.2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Penyesuaian diri dari setiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Simamora (1997), disiplin adalah prosedur prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Susanty & Baskoro, 2013).

2.2.2.2. Mengukur Disiplin Kerja

Terdapat empat dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu:

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur.
2. Sikap kehatian-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor
3. Sikap tanggung jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai aturan ynag berlaku. (Sutrisno, 2012)

2.2.2.3. Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara Prabu (2013:129). Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai

mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pagawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan proses prosedur yang seharusnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985:367) yang mengemukakan bahwa disiplin korektif mmerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai

yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

2.2.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara Prabu (2013: 130). Ada tiga pendekatan disiplin kerja yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukuman yang berlaku.
3) Keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangkan harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.
4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan Disiplin denga Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hikuman. Pendekatan ini berasumsi:

1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Sanjaya, 2015) indikator disiplin kerja

adalah sebagai berikut:

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.2.2.6. Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Sutrisno (2014: 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal semikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana

usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agama. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat An-Nisa' ayat 103 yaitu:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَاذْكُرُواْ اللهَ قِيٰمًا وَقُعُوْدًا وَعَلَى جُنُوْبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيْمُواْ الصَّلَّاةَ إِنَّ الصَّلٰوةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِيْنَ كِتٰبًا مَوْقُوْتًا

Artinya*:" Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman".*

Ayat diatas mengisyaratkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya dalam melaksanakan shalat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Allah SWT.

Sebagaimana firman Allah yang lain pada surat An-Nisa' ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِيْنَ آمَنُوْ أَطِيْعُ اللهَ وَأَطِيْعُواْ الرَّسُوْلَ وَأُولِى الأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِيْ شَيْئٍ فَرُدُّوْهُ إِلَى اللهِ وَالرَّسُوْلِ إِنْكُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللهِ وَاليَوْمِ الآخِرِ ذٰلِكَ خَيْرً وَأَحْسَنُ تَأْوِيْلًا

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya".*

Dalam pandangan islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran seseorang akan hadirat Allah SWT. Dalam setiap kreativitas, karena Allah lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbaut makhluknya. Dengan

demikian dalam diri seseorang akan muncul kontrol dan kesadaran pibadi, bukan kesadaran yang dipaksakan akan hukuman. Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah dengan baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan menyelinap di balik hati nurani seseorang.

Seorang muslim ynag bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuahn manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem

nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai denagn keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhdaap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2006). Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "kesenangan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang" (Otache & Inekwe, 2021).

Kepuasan kerja ini merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaan (Robbins, 1998). Sejalan dengan pandangan Robbins, Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam 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 karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendai dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerjamerupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya (Nuszep, 2004).

2.2.3.2. Mengukur Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan,

mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian *(assessment)* seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan pejumlahan yang rumit dari sebuah unsur pekerjaan.

Menurut Robbins (2001:82) menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

a. Pekerjaan yang menantang secara mental
b. Imbalan yang adil dan promosi
c. Kondisi kerja yang mendukung
d. Rekan kerja yang mendukung

Greenberg dan Baron (2003:151) menyatakan ada tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja.

a. Rating scales dan kuesioner

   Dengan menggunakan metode ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.

b. Critical incident

   Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.

c. Interviews

   Dengan menanyakan secara langsung tentang sikap mereka, sering mungkin mengembangkan lebih mendalam dengan menggunakan kuesioner yang sangat terstruktur.

2.2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja memiliki 5 indikator yang dapat mempenhgaruhi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

   Karyawan akan lebih merasa puas terhadap pekerjaannya apabila mereka diberikan tugas yang menarik dan menantang serta kesempatan untuk belajar. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan oportunitas yang sama, lingkungan ynag ramah, dan perilaku *anti-harassment* dalam suatu organisasi.

2. Gaji

   Uang digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia. Uang juga dapat dijadikan sebagai alat untuk memperoleh kepuasan tingkat atas. Gaji dilihat oleh karyawan sebgaai gambaran bagaimana manajemen mengevaluasi kontribusi mereka terhadap organisasi.

3. Promosi

   Secara tradisional, promosi adalah cara seseorang menikan posisi mereka dalam hirarki sutau organisasi. Promosi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja dikarenakan bentuk promosi berbeda-beda, perbedaan tersebut dapat dicontohkan dengan promosi yang diterima orang berdasarkan senioritas akan berbeda dengan promosi yang didasarkan oleh prestasi atau kinerja.

4. Kelompok kerja

   Kelompok kerja berfungsi sebagai sumber support, kenyamanan , saran, dan bantuan bagi individu. Kelompok kerja yang ramah dan kooperatif memiliki

pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja. Kelompok kerja yang memiliki ketergantungan antara anggotanya dalam menyelesaikan tugas memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok yang anggotanya dapat menyelesaikan tugasnya sendiri.

5. Supervisi atasan

   Supervisi dibagi menjadi 2, yang pertama adalah *Employee Centered* lebih memfokuskan pada interaksi supervisor kepada karyawan. Interaksi yang dimaksud dalam dimensi ini adalah bagaimana supervisor memeriksa kondisi karyawan dalam melakukan tugas, memberikan saran dan bantuan, serta berkomunikasi dalam personal ataupun resmi. Dimensi kedua dalam supervisi adalah partisipasi yang dapat dilihat dari cara supervisor melibatkan karyawan dalam beberapa pengambilan keputusan (Supriyanto & Ekowati, 2019).

2.2.3.4. Teori Kepuasan Kerja

Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Teori Ketidaksesuaian

   Teori ini pertama kali ditemukan oleh Porter (1961), yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now".* Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbankan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seorang

yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja. Semakin besar kekurangan atau selisih dari pengurangan tersebut, semakin besar ketidakpuasan. Keadaan sebaliknya, jika terdapat lebih banyak jumlah faktor pekerjaan yang dapat diterima yang menimbulakn kelebihan atau mengunungkan, maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya bila terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan.

2. Teori Keadilan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Zaleznik (1958) kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas situasi tergantung pada perasaan adil (*equity)* atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil dan tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun ditempat yang berbeda.

Secara umum diketahui bahwa keadilan menyangkut penilaian seseorang tentang perlakuan yang diterimanya atas tindakan terhadap suatu pekerjaan. Seseorang merasa adil apabila perlakuan yang diterimanya menguntungkan bagi dirinya. Sebaliknya ketidakadilan apabila perlakuan yang diterima dirasakan merugikan dirinya. Perasaan tidak adil yang dialami

seseorang tersebut berpengaruh terhadap prestasi kerjanya karena ketidakpuasan yang diperoleh.

3. *Discrepancy Theory*

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan selisih atau perbandingan antara harapan dengan kenyataan.

4. *Equity Theory*

Teori ini mengatakan bahwa karyawan atau individu akan merasa puas terhadap aspek-aspek khusus dari pekerjaan mereka. Misalnya gaji/upah, rekan kerja, dan supervis.

5. *Opponent Theory Process Theory*

Teori ini menekankan pada upaya seseorang dalam mempertahankan keseimbangan emosionalnya.

6. Teori Dua Faktor Dari *Herzberg*

Teori ini memandang kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator interinsik dan bahwa kepuasan kerja berasal dari ketidakadaan faktor-faktor eksterinsik (Febiyola, 2019).

2.2.3.5. Faktor-Faktor dalam Kepuasan Kerja

Terdapat dari Gilmer (1996) dalam As'ad (2004: 114-115) dan Sutrisno (2009: 82-84) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal in ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh

pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja;

2. Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja;

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpastian, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya;

4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan;

5. Pengawasan (Supervise)

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*;

6. Faktor Intrinsik dari Pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mansyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas yang meningkatkan atau mengurangi kepuasan;

7. Kondisi Kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin

dan tempat parkir;

8. Aspek Sosial dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja;

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadao kerja;

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Menurut Hasibuan (2007) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologi

   Merupakan faktor yang berhubungkan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

2. Faktor sosial

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

3. Faktor fisik

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor finansial

   Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Febiyola, 2019).

2.2.3.6. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika peserta organisasi merasa bahwa mereka

bekerja lebih keras daripada yang lain di departemen namun menerima lebih sedikit penghargaan, mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, atasan dan atau rekan kerja. Di sisi lain, jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil. Mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan itu. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيْدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ اِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

Artinya*:" Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".*

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam, maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja, terutama tentang kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh yang tidak hanya sekedar *output.* Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Quran. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالمؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ إِلَى عَالِمِ الغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: *"Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".*

Kesimpulan dari ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan,

kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja

Komitmen organisasi merupakan pegawai yang berkeinginan untuk menjunjung tinggi tugas kepegawaiannya dengan menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaan yang terbaik. Hal ini mempengaruhi segala aktifitas pegawai dalam menjalankan segala tugas-tugasnya dan berusaha memberikan kontribusi yang baik pula kepada instansi dimana ia bekerja. Dengan demikian komitmeb terhadap organisasi diharapkan para pegawai dapat mengenal dan terikat untuk tetap menjadi anggota dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Apabila pegawai memiliki komitmen yang kurang baik pada perusahaan, maka pegawai tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan menimbulakan kedisiplinan kerja yng tinggi pula (Singal et al., 2018).

Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Seperti dalam penelitian Tarigan (2016) yang

menggambarkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan pada perusahaan daerah air minum Tirta Kencana Samarinda. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan Singal et al (2018) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan menurut Hariyanto (2017) Komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.3.2. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Komitmen merupakan variabel yang penting bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga. Karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi (Maindoka et al., 2017).

Terdapat penelitian yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti pada hasil penelitian yan dilakukan oleh Kambey (2016) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap

kepuasan kerja. Sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maindoko et al (2017) bahwasannya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hutagalung & Ritonga (2018) komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik sebuah hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.3.3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Kepuasan kerja diukur melalui beberapa dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, peluang promosi, dan kondisi kerja. Meningkatkan dimensi-dimensi kepuasan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dimensi tersebut dirasakan pegawai melalui pengalamannya selama berada di organisasi, jika ada kepuasan kerja maka ada perasaan-perasaan positif yang timbul di diri karyawan sehingga ia akan bersikap positif terhadap pekerjaajnnya. Sikap positif tersebut akan berdampak pada disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Maryadi (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Agustina & Bismala (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

2.3.4. Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan ke arah yang lebih baik, hal ini disebabkan karena karyawan telah mencapai kepuasan psikologi yang memunculkan sikap positif dari karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017) dan Rabiulkhri, et al (2019) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

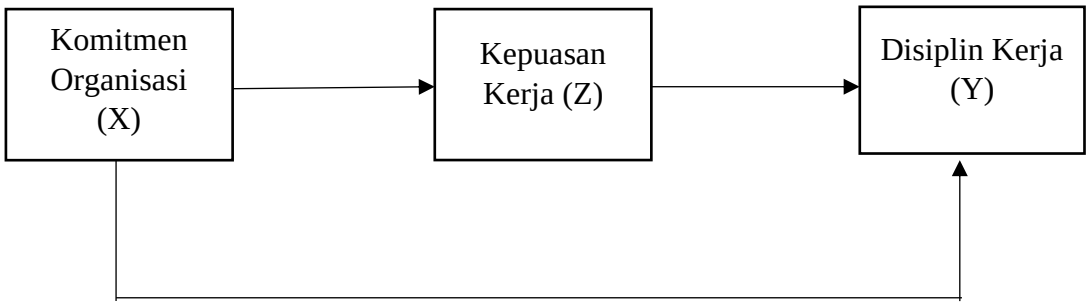
Diungkapkan hasil dari penelitian ini penting ya seorang pemimpin dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang berdampak pada disiplin kerja dalam perusahaan. Di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sutedi et al., 2021) bahwasannya memiliki hasil variabel kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel disiplin kerja. Dan didukung oleh penelitian (Setiawan, 2018) bahwasannya kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel disiplin kerja.

2.4. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, terhadap pengaruh secara langsung atau tidak langsung terhadap pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang. Dengan gambar kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangkan konseptual diatas dapat dibuat hipotesa yang memiliki jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang akan di uji kebenarannya, hipoteisi yang digunakan yaitu:

H1: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H2: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

H4: Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian memberiakn penegtahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menjawab masalah dan menghadapi tantangan lingkungan ketika pengambilan keputusan harus dilakukan secara cepat**.** Jenis pendekatan penelitin yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana nilai perubahan dapat direpresentasikan dengan angka. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini berupa kuesioner, serta data yang didapatkan berupa jawaban dari setiap karyawan terhadap pernyataan yang telah diajukan. Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel yang diteliti, maka peneliti ini menggunakan pendekatan eksplanatori *(explanatory research).*

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang yang berada di Jl. Agus Salim No. 7, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur. Adapun ruang lingkup dalam penelitian ini adalah terkait dengan masalah manajemen sumber daya manusia, mengenai hal pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal,

atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Reza Aditya, 2010). Populasi dalam penlitian ini adalah karyawan yang berada di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang yang berjumlah 78 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh suatu populasi. Adapun sampel di dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Pendapatan Dearah Kabupaten Malang yang berjumlah 78 karyawan.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan sama pada seluruh anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto & Ekowati, 2019). Sedangkan sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan apabila semua populasi dijadikan sampel. Apabila populasi sampel yang berjumlah sedikit yang ada.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner (Supriyanto & Ekowati, 2019). Data primer biasanya diperoleh melalui pengisian kuesioner dan wawancara kepada pegawai BAPENDA Kabupaten Malang.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti menggunakan media perantara. Data sekunder meliputi gambaran umum objek penelitian serta data yang tidak dapat diperoleh dari kuesioner. Pada penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah artikel, buku, dan jurnal.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sebagai berikut:

3.6.1. Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan/pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti memahami dengan jelas dan pasti menegnai variabel yang akan dihitung pada penelitian dan jawaban

3.7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian terdiri dari tiga macam, yaitu Variabel Independen, Dependen dan Mediasi. Variabel adalah objek peneliti atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Varaibel terikat (varaibel dependen) adalah varaibel yang mempengaruhi varaibel lain baik secara positif maupun secara negatif. Variabel

bebas (variabel independen) adalah varaibel yang mempengaruhi varaiabel lain baik secara positif maupun secara negatif dan varaiabel mediasi (varaibel intervening) adalah varaibel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Varaibel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Varaibel Independent: X yaitu Komitmen Organisasi
2. Variabel Dependen: Y yaitu Disiplin Kerja
3. Variabel Mediasi: Z yaitu Kepuasan Kerja

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Komitmen Organisasi (X)	Affective commitmen	1. Serangkaian hubungan emosional karyawan 2. Identifikasi dengan organisasi 3. Keterlibatannya anggota dalam perusahaan	Meyer dan Allen (dalam Edi, 2010)
	Continuance commitment	1. Kesadaran anggota 2. Kerugian jika meninggalkan perusahaan	
	Normative commitme	Ketertarikan pada perusahaan	
Disiplin Kerja (Y)	Sikap	Kehadiran berkaitan dengan karyawan	Hasibuan 2013 (dalam Sanjaya, 2015)
	Norma	Karyawan mematuhi peraturan perusahaan.	
	Tanggung Jawab	Kemmapuan dalam menjalankan tugas	
Kepuasan Kerja (Z)	Puas dengan pekerjaan	1. Tugas menarik 2. Tanggung jawab terhadap tugas	Luthans 2011(dalam Supriyanto & Ekowati, 2019)
	Puas dengan pembayaran	1. Gaji 2. Tunjangan	

	Puas dengan promosi	1. Sistem promosi 2. Promosi berdasarkan prestasi	
	Puas terhadap sikap teman kerja	1. Bantuan rekan kerja 2. Dukungan dari rekan kerja	
	Puas terhadap atasan	1. Dukungan atasan 2. Empati atasan	

3.8. Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah instrument atau mekanisme dalam membedakan individu terkait dengan variabel yang digunakan. Skala pengukuran dipakai untuk mengkuantitatifkan data dari variabel yang digunakan. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Terdiri lima kategori dalam skala likert ynag digunakan yaitu:

Tabel 3.2

Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert

Jawaban Responden	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

3.9. Uji Instrumen

Pada prinsipnya meneliti ialah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Suatu instrument dinyatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

3.9.1. Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2} \cdot \sqrt{N\sum Y - \left(\sum Y\right)^2}}$$

Keterangan: X : Skor item

Y : Skor total

XY : Skor pernyataan

N : Jumlah responden yang di uji coba

R : Kolerasi product moment

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha > 0,6.

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2}\right]$$

Keterangan: K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \partial b^2$: Jumlah variabel butir

∂_1^2 : Total varians

r_{11} : Reliabilitas instrumen

Jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka bias disebut *reliabel.*

3.10 Metode Analisis *Partial Least Square*

Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan maka penelitian ini menggunakan software *Smart* PLS *(Partial Lest Square).*Menurut Ghozali (2014) menjelaskan bahwa tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan *(Partial Least Square)* PLS adalah *ditribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio).

Kelebihan SmartPLS

1. Smart PLS atau *Smart partial Least Square* adalah software statistik yang sama tujuaannya denagn Lisrel dan AMOS yaitu untuk menguji hubungan antara variabel.
2. Pendekatan smartPLS dianggap *powerfull* karena tidak mendasarkan pada berbagai asumsi.
3. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan

smart PLS sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangung kompleks.

4. Data dalam analisis smartPLS tidak harus memiliki distribusi normal karena Smart PLS menggunakan bootstraping atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain terkait dengan normalitas data, dengan dilakukannya bootstraping maka PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel.
5. SmartPLS mampu menguji model SEM formatif dan relektif dengan skala pengukuran indikator berbeda dengan satu model. Adapun bentuk skalanya (rasio kategori, Likert, dan lain-lain) dapat diuji dalam satu model (Harahap, 2016)

3.10. Uji Mediasi

Menurut Tuckham (dalam Sugiyono, 2014) variabel mediasi adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsumg dan tidak dapat diamati dan diukur. Uji mediasi dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan sobel test. Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah disebutkan bahwa Pemerintah Daerah memiliki sumber Pendapatan Asli daerah, berasal dari hasil pajak daerah, hasil retribusi daerah dan Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah yang dipisahkan dan pendapatan daerah lain-lain yang sah. Undang-undang Nomor 33 Tahun 2004 juga menjelaskan tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara. Pendapatan Asli Daerah yang antara lain berupa Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, diharapkan menjadi salah satu sumber pembiayaan penyelenggaraan Pemerintah dan Pembangunan Daerah, untuk meningkatkan dan meratakan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, daerah mampu melaksanakan otonomi, yaitu mampu mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Berdasarkan kutipan tersebut jelas diketahui salah satu sumber pendapatan asli daerah berasal dari Pajak Daerah. Pajak Daerah adalah pungutan daerah menurut peraturan yang ditetapkan guna pembiayaan pengeluaran daerah sebagai badan hukum publik yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 sebagai perubahan atas Undang-Undang Nomor 34 Tahun 200 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang awalnya adalah bagian dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan dan Aset Kabupaten

Malang. (Peraturan Bupati No. 39 Tahun 2012 tentang Organisasi Perangkat Daerah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset). Dengan adanya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dibentuklah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang.

4.1.2. Tugas dan Fungsi Badan Pendapatan Daerah

Berdasarkan Peraturan Bupati Malang Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Pendapatan Daerah, Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintah bidang keuangan dengan tugas pokok:

1. Unsur penunjang Pemerintah Daerah di Bidang Keuangan
2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, maka Badan Pendapatan Daerah mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pendapatan daerah
2. Penyelenggaraan urusan Pemerintahan Kabupaten dan pelayanan umum di bidang pendapatan daerah
3. Pelaksanaan, perencanaan program dan kegiatan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan di bidang pendapatan daerah
4. Penetapan besaran Pajak Daerah dan Retribusi Daerah
5. Pelaksanaan pungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

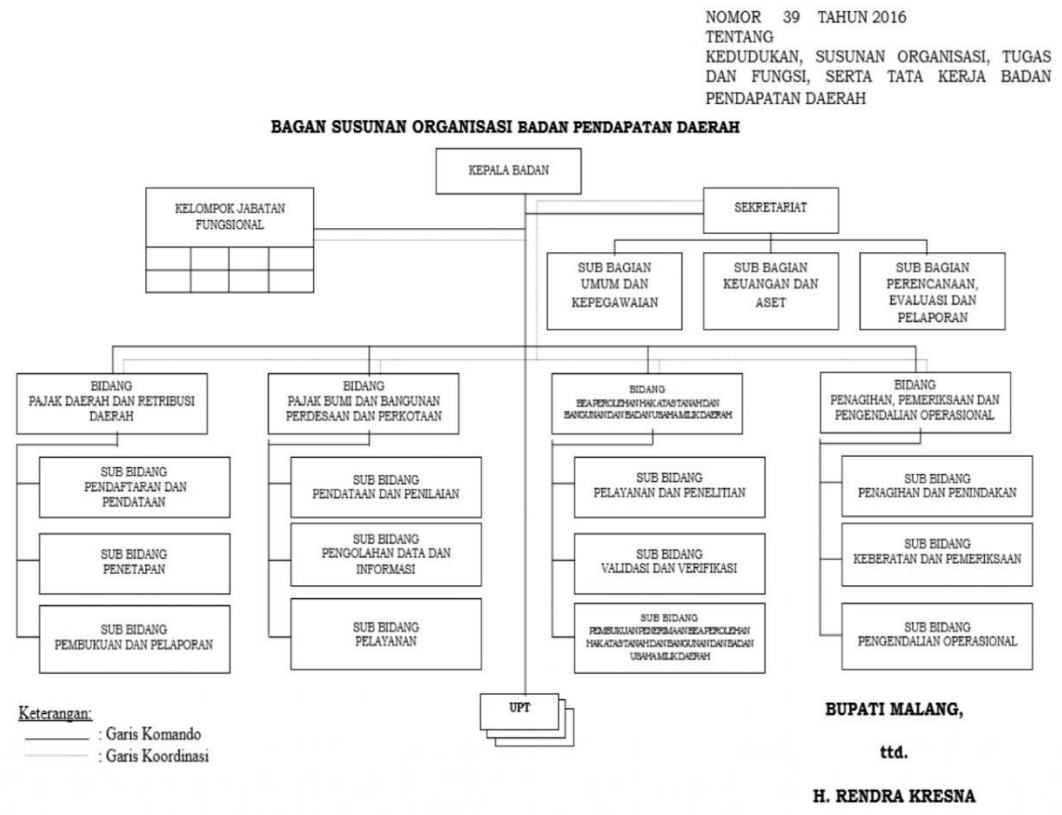
6. Pembukuan dan Pelaporan pemungutan dan penyetoran Pajak Asli Daerah
7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan bidang pendapatan
8. Pelaksanaan urusan rumah tangga dan ketata usahaan
9. Pembinaan Teknis Pemungutan kapada UPT Pendapatan.

4.1.3. Struktur Organisasi

Pengadaan sebuah struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang sangat berguna bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional demi tercapainya tujuan organisasi yang telah direncanakan oleh perusahaan. Fungsi struktur organisasi dalam aktivitas operasional menekankan pada pola komunikasi antara atasan dan bawahan maupun sesama bawahan atau sebaliknya. Sehingga dapat ditetapkan dengan baik pembagian tugas, wewenang, serta tanggung jawab.

Gambar 4.1

Bagan Susunan Organisasi Badan Pendapatan Daerah



4.2.Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia pekerja dan pendidikan. Pada perusahaan terdapat 78 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

4.2.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-laki	38	40%
2.	Perempuan	40	60%
	Jumlah	78	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang didominasi oleh karyawan perempuan jika dibandingkan dengan karyawan perempuan, dengan presentasi berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 atau 40% dan perempuan 40 atau 60%.

4.2.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berrdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
a) 18-30 th	30	40%
b) 31-40 th	20	30%
c) >41 th	28	30%
Jumlah	78	100%

Sumber: Data diolah peneliti, (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 30 orang (40%), usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (30%), usia lebih dari 41 tahun sebanyak 28 orang (30%). Hal ini yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pada Badan Pendapatan Kabupaten Malang berada pada usia produktif.

4.2.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan pendidikan

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SMA	25	30%
Diploma	15	20%
S1	30	40%
S2	8	10%
Jumlah	**78**	**100%**

Sumber: Data diolah peneliti, (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, frekuensi responden yang berpendididkan terakhir SMA sebanyak 25 orang dengan presentase 30%, Diploma sebanyak 15 orang dengan presentase 20%, S1 sebanyak 30 orang dengan presentase sebanyak 40%, s2 sebanyak 8 orang dengan presentase sebanyak 10%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah S1 atau sekitar 40% dan paling sedikit S2 dengan presentase 10%.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi frekuensi variabel Komitmen Organisasi (X)

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi (X)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	2	3%	40	51%	36	46%	4.436
2	0	0%	0	0%	6	8%	43	55%	29	37%	4.295
3	0	0%	1	1%	14	18%	37	47%	26	33%	4.128
4	0	0%	6	8%	36	46%	27	35%	9	12%	3.500
5	0	0%	9	12%	33	42%	26	33%	10	13%	3.474
6	0	0%	2	3%	32	41%	29	37%	15	19%	3.731
7	0	0%	0	0%	13	17%	39	50%	26	33%	4.167
8	0	0%	0	0%	19	24%	36	46%	23	29%	4.051
9	1	1%	0	0%	26	33%	33	42%	18	23%	3.859
Mean											**3.95**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel 4.4 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi (X) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item X. 5. 3.47 akan terlalu merugikan bagi kami untuk meninggalkan perusahaan ini. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang X yaitu kami bersedia membantu perusahaan dengan sebaik-baiknya dengan mean sebesar 4.43. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang mendapatkan komitmen organisasi yang sesuai. Dari 78 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi (X) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.95 yang terletak antara skor 4 (setuju/S) dan skor 5 (sangat setuju/SS).

2. Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	7	9%	41	53%	30	38%	4.295
2	0	0%	2	3%	15	19%	32	41%	29	37%	4.128
3	0	0%	0	0%	6	8%	43	55%	29	37%	4.295
4	0	0%	0	0%	7	9%	40	51%	31	40%	4.308
5	0	0%	1	1%	12	15%	41	53%	24	31%	4.128
6	0	0%	0	0%	14	18%	41	53%	23	29%	4.115
7	0	0%	0	0%	12	15%	30	38%	36	46%	4.308
8	0	0%	0	0%	15	19%	38	49%	25	32%	4.128
9	0	0%	0	0%	18	23%	52	67%	8	10%	3.872
10	0	0%	0	0%	12	15%	36	46%	30	38%	4.231
Mean											**4.17**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel disiplin kerja disajikan pada tabel 4.5 diatas menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja (Y) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Y. 9. 3.87 apabila ada pekerjaan tambahan kami dapat mengerjakan tepat waktu. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item tentang Y. 7. 4.30 yaitu bila mengerjakan sesuatu kami harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya dengan mean sebesar 4.30. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang memiliki disiplin kerja yang baik. Dari 78 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel disiplin kerja (Y) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.17 yang terletak antara skor 4(setuju/S) dan skor 5 (sangat setuju/SS).

3. Distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Sangat tidak Setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	0	0%	0	0%	14	18%	42	54%	22	28%	4.103
2	0	0%	0	0%	13	17%	43	55%	22	28%	4.115
3	0	0%	1	1%	18	23%	47	60%	12	15%	3.897
4	0	0%	0	0%	22	28%	42	54%	14	18%	3.897
5	0	0%	1	1%	25	32%	42	54%	10	13%	3.782
6	0	0%	1	1%	30	38%	35	45%	12	15%	3.744
7	0	0%	0	0%	19	24%	44	56%	15	19%	3.949
8	0	0%	1	1%	16	21%	33	42%	28	36%	4.128
9	0	0%	1	1%	20	26%	34	44%	23	29%	4.013
10	0	0%	1	1%	15	19%	35	45%	27	35%	4.128
Mean											**3.97**

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel diatas, variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa hasil variabel kepuasan kerja (Z) memiliki rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Z.6. 3.74 Penghargaan yang diberikan oleh pemimpin sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Sedangkan rata-rata tertinggi adalah item Z. 8 dan Z. 10 dengan mean 4.128. hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang memiliki kepuasan kerja yang baik. Dari 78 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja (Z) dipresepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.97 yang terletak antara skor 3 (netral/N dan skor 4 (setuju/S). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja (Z).

4.3. Uji Instrumen Penelitian

Kuesioner pada penelitian ini digunakan untuk alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih mengacu kepada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

4.3.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Apabila skor r hitung > r tabel maka instrument tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor r hitung < r tabel (0,209) maka instrument tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas

A. Komitmen Organisasi (X)			
No	**Item**	**Koefisien Korelasi**	**Keterangan**
1	X1.1	0,741	Valid
2	X1.2	0,728	Valid
3	X1.3	0,738	Valid
4	X2.1	0,759	Valid
5	X2.2	0,737	Valid
6	X2.3	0,783	Valid
7	X3.1	0,745	Valid
8	X3.2	0,791	Valid
9	X3.3	0,749	Valid

B. Disiplin Kerja (Y)			
1	Y1.1	0,794	Valid
2	Y1.2	0,778	Valid
3	Y1.3	0,769	Valid
4	Y2.1	0,769	Valid
5	Y2.2	0,781	Valid
6	Y2.3	0,769	Valid
7	Y3.1	0,788	Valid
8	Y3.2	0,755	Valid
9	Y3.3	0,779	Valid
10	Y3.4	0,794	Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)			
1	Z1.1	0,745	Valid
2	Z1.2	0,741	Valid
3	Z2.1	0,781	Valid
4	Z2.2	0,777	Valid
5	Z3.1	0,759	Valid
6	Z3.2	0,766	Valid
7	Z4.1	0,826	Valid
8	Z4.2	0,757	Valid
9	Z5.1	0,777	Valid
10	Z5.2	0,751	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui nilai koefisien korelasi terhadap koefisien masing-masing variabel, yakni variabel Komitmen Organisasi (X), Variabel Disiplin Kerja (Y), dan Variabel Kepuasan Kerja (Z). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka diatas 0,209. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item variabel tersebut dikatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data

yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach (a)* dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai >0,6, sedangkan apabila nilai instrument <0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	**rho_A**	**Reliabilitas Komposit**	**Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)**
Komitmen Organisasi	0,905	0,909	0,922	0,567
Disiplin Kerja	0,927	0,929	0,939	0,605
Kepuasan Kerja	0,923	0,926	0,935	0,590

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yakni variabel Komitmen Organisasi (X), variabel Disiplin Kerja (Y), dan variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel/konsisten, dalam artianlain dapat digunakan sebagau instrumen penelitian.

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji.

Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi f > 0,05. Adapun hasil uji linieritas pada penelitian ini yakni dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig Deviation From Linearity	Variabel Dependen
Komitmen Organisasi (X)	0,056	Disiplin Kerja (Y)
Komitmen Organisasi (X)	0,312	Kepuasan Kerja (Z)
Kepuasan Kerja (Z)	0,155	Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 4.9, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *sig deviation from linearity* pada variabel Komitmen Organisasi (X) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai sig > 0,05. Komitmen Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan nilai sig > 0,05. Kepuasan Kerja (Z) terhadap Disiplin Kerja (Y) memiliki hubungan linier dengan nilai > 0,05.

4.5. Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan *Partial Least Square* (PLS)

4.5.1. Model Pengukuran *(Outer Model)*

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel laten yakni Komitmen Organisasi (X), Disiplin Kerja (Y), Kepuasan Kerja (Z) dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program PLS. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* yang dihasilkan > 0,5. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat.

1. Variabel Komitmen Organisasi (X)

Tabel 4.10

Nilai *Convergent Validity* Komitmen Organisasi (X)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Affective Commitmen (X1)	X1.1	0,741	Valid
	X1.2	0,728	Valid
	X1.3	0,738	Valid
Continuance Commitmen (X2)	X2.1	0,759	Valid
	X2.2	0,737	Valid
	X2.3	0,783	Valid
Normative Commitmen (X3)	X3.1	0,745	Valid
	X3.2	0,791	Valid
	X3.3	0,749	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat disimpulkan variabel Komitmen Organisasi (X) pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yakni *Affective Commitment*, *Continuance Commitment*, dan *Normative Commitment*. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* >0,5. Dalam arti lain

ketiga indikator tersebut signifikan membentuk variabel komitmen organisasi. Indikator *Normative Commitment* merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi pada item X.3.2 yakni sebesar 0,791 dengan item indikator kami merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah perasaan emosional para pekerja terhadap perusahaannya. Sehingga apabila seorang karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi, karyawan tersebut akan cenderung tetap tinggal menjadi anggota dalam perusahaan tersebut karena merasa perusahaan tersebut telah banyak berjasa bagi kehidupannya, dan akan bekerja secara tekun dan rutin sehari-harinya.

2. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.11

Nilai *Convergent Validity* Disiplin Kerja (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Sikap (Y1)	Y1.1	0,794	Valid
	Y1.2	0,778	Valid
	Y1.3	0,769	Valid
Norma (Y2)	Y2.1	0,769	Valid
	Y2.2	0,781	Valid
	Y2.3	0,769	Valid
Tanggung Jawab (Y3)	Y3.1	0,788	Valid
	Y3.2	0,755	Valid
	Y3.3	0,779	Valid
	Y3.4	0,794	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (Y) pada penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yakni Sikap (Y1), Norma (Y2), Tanggung

jawab (Y3). Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor*>0,5. Dalam artian lain ketiga indikator tersebut signifikan membentuk variabel disiplin kerja. Indikator sikap (Y1) dengan item Y.1.1 dan indikator tanggung jawab (Y3) dengan item Y.3.4 merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi yakni sebesar 0,794 dengan indikator kami selalu melakukan absensi sesuai dengan peraturan perusahaan dan kami selalu melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila para pegawai Badan Pendapatan daerah Kabupaten Malang memiliki sikap dan tanggung jawab tersebut, hal ini akan menimbulkan para pegawai selalu absensi sesuai dengan peraturan perusahaan dan selalu melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan oleh atasan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.12

Nilai *Convergent Validity* Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Puas dengan pekerjaan (Z1)	Z1.1	0,745	Valid
	Z1.2	0,741	Valid
Puas dengan pembayaran (Z2)	Z2.1	0,781	Valid
	Z2.2	0,777	Valid
Puas dengan promosi (Z3)	Z3.1	0,759	Valid
	Z3.2	0,766	Valid
Puas terhadap sikap teman kerja (Z4)	Z4.1	0,826	Valid
	Z4.2	0,757	Valid
Puas terhadap atasan (Z5)	Z5.1	0,777	Valid
	Z5.2	0,751	Valid

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja (Z) pada

penelitian ini terdiri dari lima indikator, yakni puas dengan pekerjaan (Z1), Puas dengan pembayaran (Z2), Puas dengan promosi (Z3), Puas terhadap sikap teman kerja (Z4), dan Puas terhadap atasan (Z5). Kelima indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam artian lain kelima indikator tersebut signifikan membentuk variabel kepuasan kerja. Indikator puas terhadap sikap teman kerja (Z4) merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading favtor tertinggi pada item Z.4.1 yakni sebesar 0,826 dengan item indikator kami senang dengan rekan kerja yang bekerja di perusahaan ini. Berdasarkan hasil tersebut, para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang senang terhadap rekan kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut.

2. *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant validity* menggunakan niali *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari *nilai cross loading* variabel laten lainnya maka daat dikatakan valid (Supriyanto & Maharani, 2013:100).

Tabel 4.13

Nilai *Discriminant Validity (Cross Loading)*

Item	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	**0,741**	0,481	0,425
X1.2	**0,728**	0,449	0,467
X1.3	**0,738**	0,427	0,412
X2.1	**0,759**	0,361	0,486
X2.2	**0,737**	0,433	0,630
X2.3	**0,783**	0,500	0,528
X3.1	**0,745**	0,665	0,590
X3.2	**0,791**	0,435	0,489

X3.3	**0,749**	0,419	0,512
Y1.1	0,571	**0,794**	0,531
Y1.2	0,627	**0,778**	0,609
Y1.3	0,414	**0,769**	0,626
Y2.1	0,467	**0,769**	0,542
Y2.2	0,375	**0,781**	0,508
Y2.3	0,506	**0,769**	0,593
Y3.1	0,438	**0,788**	0,554
Y3.2	0,535	**0,755**	0,488
Y3.3	0,454	**0,779**	0,613
Y3.4	0,464	**0,794**	0,588
Z1.1	0,602	0,568	**0,745**
Z1.2	0,547	0,632	**0,741**
Z2.1	0,564	0,511	**0,781**
Z2.2	0,445	0,542	**0,777**
Z3.1	0,423	0,430	**0,759**
Z3.2	0,502	0,437	**0,766**
Z4.1	0,561	0,566	**0,826**
Z4.2	0,393	0,567	**0,757**
Z5.1	0,633	0,654	**0,777**
Z5.2	0,474	0,627	**0,751**

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan niali >0,5. Hal ini menandakan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dalam menghitung *discriminant validity* suatu variabel ialah dengan membandingkan niali *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini, apabila nilai AVE konstruk >0,5 dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masig variabel yakni sebagai berikut:

Tabel 4.14

Nilai Akar *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	√AVE
Komitmen Organisasi (X)	0,567	0,752
Disiplin Kerja (Y)	0,605	0,777
Kepuasan Kerja (Z)	0,590	0,768

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE >0,5. Dimana nilai AVE Komitmen Organisasi 0,567 dengan nilai akar AVE 0,752. Nilai AVE Disiplin Kerja 0,605 dengan nilai akar AVE 0,777. Nilai AVE Kepuasan Kerja 0,590 dengan nilai akar AVE 0,768.

3. *Composite Reliability*

Perhitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik jika nilai > 0,7.

Tabel 4.15

Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
Komitmen Organisasi (X)	0,922	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,939	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,935	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diperoleh nilai *composite reliability* variabel komitmen organisasi sebesar 0,922, disiplin kerja sebesar 0,939, dan kepuasan kerja sebesar 0,935. Artinya dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah

memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

4.5.2 Model Struktural *(Inner Model)*

Sesudah melakukan uji *outer model* maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji *inner model*. Pengujian model struktural atau inner model ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian.

1. Nilai *R-Square*

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-Square* untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil perhitungan nilai *R-Square* dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 4.16

Nilai *R-Square*

Variabel Penelitian	R Square
Disiplin Kerja (Y)	0,565
Kepuasan Kerja (Z)	0,462

Sumber: Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Dari Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,565 dan nilai R-Square untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,462. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui Q-Square *(Q^2).* Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance.* Supriyanto& maharani (2013). Adapun hasil perhitungan *Q-Square* pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 – (1 – R_1^2) (1- R_2^2)$$

$Q^2 = 1 – (1 – 0,565) (1 – 0,462)$

$Q^2 = 1 –(0,435) (0,538)$

$Q^2 = 1 – 0,234$

$Q^2 = 0,766/76,6\%$

Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,766 atau 76,6%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model yakni sebesar 76,6%. Sedangkan sisa nilai sebesar 23,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian.

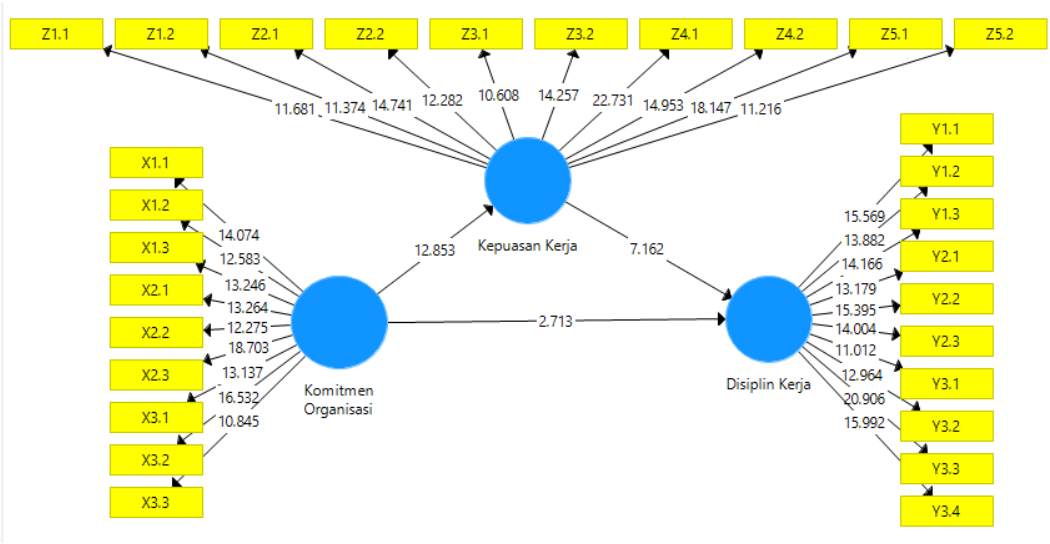
4.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Penguji model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value.* Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output ataupun nilai yang terdapat pada *output path cofficents* dan *indirect effect.*

Berikut adalah penjelasan menegenai pengujian hipotesis:

Gambar 4.2

Hasil Model Hipotesis



Berdasarkan pada gambar 4.2 pengujian hipotesis tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 2,713
2. Variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kepuasan Kerja (Z) karena nilai t-statistik sebesar 12,853
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 7,162.

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0,244	0,248	0,09	2,713	0,007

Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,679	0,692	0,054	12,853	0,000
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,564	0,564	0,079	7,162	0,000

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Tabel 4.18

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,383	0,391	0,064	5,945	0,000

Sumber: data diolah peneliti (2021)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan cara simulasi dan menggunakan metode *bootsstrapping* terhadap sampel. Berikut hasil analisis PLS dengan metode *bootstrapping* adalah sebgaai berikut:

4.6.1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Hasil pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,244 dan nilai *p-value* 0,007, t-statistik 2,713 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Komitmen Organsasi berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima.**

4.6.2 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja ditujukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,679 dan nilai *p-value* 0,000, t-statistik 12,853 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang

dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel komitmen organsasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima.**

4.6.3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja ditujukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,564 dan nilai *p-value* 0,000, t-statistik 7,162 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima.**

4.6.4. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja ditujukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,383 dan nilai *p-value* 0,000, t-statistik 5,945 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja melalui Disiplin kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima.**

4.7. Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediasi didalam model. Uji ini dilakukan dengan cara menguji pengaruh variabel X terhadap Variabel Y dan dimediasi dengan Variabel Z.

Dibawah ini merupakan hasil pengujian menggunakan *software free statistic calculation for sobel test.*

Tabel 4.19

Hasil Uji *Sobel Test*

Jalur	A	B	SE_A	SE_B	T Hitng	Sig	Ket
Komitmen Organisasi-Kepuasan Kerja-Disiplin Kerja	0.679	0.564	0.056	0.080	6.17	0.000	Sig

Sumber: Data diolah Software Free Sobel Test 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan jalur komitmen organisasi-disiplin kerja-kepuasan kerja sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai T hitung 6.17 > 1.95. sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel medaisi antara komitmen organisasi terhadap disiplin kerja.

4.8. Pembahasan

Analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian telah dilakukan pada sub bab sebelumnya, dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini.

4.8.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari *inner model,* dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur 0,244 dan nilai *p-value* 0,007, t-statistik 2,713 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Komitmen Organsasi berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi komitmen organisasi yang didapatkan maka akan semakin tinggi pula tingkat

disiplin kerja pada karyawan. Begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang didapat semakin rendah pula tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Septiani et al., (2016), dengan judul pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan (Sudi pada karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang celaket malang). Hasil dari penelitian ini adalah komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Damri (2017), dengan judul pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintah umum provinsi riau. Mengatakan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

Menurut Landy&Conte (2004), komitmen organisasi merupakan keyakinan yang mencerminkan kekuatan dari keterikatan seseorang terhadap organisasi. Sesuatu yang ada pada diri karyawan berupa keyakinan dan kesetiaan pada perusahaan, dengan cara patuh dan mencintai perusahaannya. Dalam pembahasan ini pandangan islam yang berkaitan dengan komitmen organisasi juga dibahas dengan firman Allah pada QS. Al-Fath ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا
يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۖ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهُ اللَّهَ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: "*Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, makaarangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri; dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Dia akan memberinya pahala yang besar.*"

Ayat diatas menjelaskan bahwa seseorang yang menepati janji maka akan mendapatkan balasan oleh Allah SWT berupa pahala yang besar. Hal ini sejalan dengan sikap komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dimana meskipun seorang karyawan merasa bahwa dirinya sudah menjadi karyawan yang baik mereka tidak boleh semena-mena dengan peraturan ataupun karyawan yang lain atau berada dibawahnya sehingga sikap komitmen terhadap perusahaan perlu dimiliki setiap karyawan agar setiap karyawan mampu menerapkan sikap komitmen dan akan berdampak baik pada perusahaan dan rekan kerja.

4.8.2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil dari *inner model*, bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditujukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,679 dan nilai *p-value* 0,000, t-statistik 12,853 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Sehingga menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi secara langsung memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra Pratama & Nurdiana Dirhan (2017), yang berjudul pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Hartono & Setiawan (2013) yang mengatakan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa variabel tersebut berpengaruh secara parsial.

Menurut Nuraini (2013) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaannya akan lebih mengutamanakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Dalam pembahasana ini pandangan islam yang berkaitan dengan kepuasan kerja juga dibahas dalam firman Allah, Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: " Dan katakanlah:" bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamuakan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. At-Taubah: 105).

Bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecematan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

4.8.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil dari inner model, bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0,564 dan nilai *p-value* 0,000, t-statistik 7,162 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-

tabel. Maka variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manik (2017), yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pendalian IV koto kabupaten rokan hulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilahi et al., (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Menurut De Cenzo dan Robbins (dalam Nurmansyah, 2011: 260) disiplin kerja adalah kondisi dalam organisasi dimana karyawan berperilaku sesuai dengan peraturan dan standar dari perilaku yang dapat diterima organisasi. Dalam pembahasana ini pandangan islam yang berkaitan dengan displin kerja berarti konsisten dan istiqomah dalam kebaikan dan kebenaran. Tidak mudah berubah-ubah atau digoyahkan sikap dan pendiriannya, sebagaimana diperintahkan oleh Allah SWT dalam QS. Hud ayat 112 sebagai berikut:

فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ وَلَا تَطْغَوْا ۚ إِنَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya: " Maka tetaplah kamu pada jalan yang benar, sebagaimana diperintahkan kepadamu dan (juga) orang yang telah taubat beserta kamu dan janganlah kamu melampaui batas".

Mengingat arti penting disiplin dalam kehidupan, maka sudah semestinya kita menjadi pribadi-pribadi yang disiplin yang diwujudkan melalui taat aturan, konsisten antara ucapan dan perbuatan, serta pandai memanfaatkan kesempatan dan tepat waktu.

4.8.4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji sobel test, diperoleh hasil 6, 17655377>1,96 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dimediasi kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018), yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (pada karyawab PT. PLN (Persero) area Surakarta. Hasil dari penelitian ini komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Pandangan islam yang berkaitan dengan hasil penelitian ini dibahas pada QS. Ali Imron ayat 139 yakni:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمُ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: janglah kamu bersikap lemah, dan jangalah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Setiap manusia memiliki ujian dan hikmah yang diber oleh kehidupan masing-masing. Perlunya untuk melihat kebelakang, sejauh apa kita sudah berjalan, dan mengurungkan niat dari keputusasaan. Karena pada hakikatnya para manusia adalah orang-orang yang paling tinggi derajatnya apabila orang-orang tersebut merupakan orang-orang yang beriman.

Hasil dari penelitian menunjukkan terjadinya keterkaitan antara komitmen

organisasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Bahwasannya apabila pegawai tersebut memilik komitmen terhadap oragnisasi dengan membantu organisasi tersebut dengan sebaik-baiknya maka kepuasan kerja pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya yang akan menghasilkan penghargaan yang sesuai. Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap disiplin kerja ini memiliki pengaruh yang besar meskipun melewati variabel kepuasan kerja. Artinya komitmen organisasi dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung ataupun tidak langsung dalam diri seorang karyawan terhadap keinginannya untuk kedisiplinan karyawan. Sehingga keteguhan dan keyakinan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja. Rasa keyakinan dan keteguhan yang diberikan perusahaan oleh para karyawan tentu diperlukan demi keberlangsungan perusahaan tersebut di kemudian hari, maka sebuah komitmen organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Komitmen organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Artinya variabel komitmen organisasi mampu meningkatkan disiplin kerja, maka apabila semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi yang diberikan maka secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin rendah pula tingkat disiplin kerja karyawan.

Komitmen organisasi (X) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Artinya variabel komitmen organisasi mampu meningkatkan variabel kepuasan kerja, maka apabila semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan, sebaliknya semakin rendah komitmeb organisasi yang diberikan maka secara tidak langsung akan mengakibatkan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja (Y). Artinya varaibel kepuasan kerja dapat meningkatkan variabel disiplin kerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kepuasan yang diberikan dan dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingat kepuasan kerja karyawan akan semakin rendah pula tingkat disiplin kerja karyawan.

Kepuasan kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara komitmen organisasi (X)

dengan disiplin kerja (Y). Bedasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang dapat meningkatkan kualitas kerja pada hal komitmen organisasi serta sikap disiplin kerja karyawan.

5.2. Saran

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang hendaknya tetap mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi, disiplin kerja serta kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam lagi tentang pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afianto, I. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *50*(6), 58–67.

Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak pengawasan dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan pt. perkebunan nusantara iv (persero) medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, *14*(1), 125–136.

Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2015). Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Pada Kantor PT . PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, *6*(2), 56–68.

Damri, Z. N. U. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, Dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai biro administrasi pemerintahan umum Provinsi Riau. *Jurnal manajemen, 4(1), 656-657.*

Febiyola, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Keraj Terhadao Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen, *15*(1), 137–151.

Hariyanto. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengawasan, Dan Pemberian Sanksi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Kantor Bappeda, Disporabudpar, Disnakertrans,Dan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Tepak Manajemen*, *IX*(2), 51–74.

Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Paparonâs Pizza City of Tomorrow. Agora, *01*(10), 1–8.http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/264

Hidayah, S., & Pribadi, K. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap Kinerja dengan mediasi motivasi kerja pegawai (studi kasus pegawai pada dinas kelautan dan perikanan kota semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, *18*(31), 1–14.

Hidayat, T. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Dan Tindakan Supervisi Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Junior Kantor Akuntansi Publik. *Akuntansi*, 1–92.

Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi. *Jurnal Kajian komunikasi 6*(2), 72–84.

Ilahi, D., Mukzam, M., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt.Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, *44*(1), 31–39.

Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu.

Lenni Khotimah Harahap. (2016). Analisis SEM (Structural Equation Modelling) Dengan SMARTPLS (Partial Least Square). *Jurnal Manajemen*, *1*, 1–11.

Maindoka, P., Tewal, B., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, *5*(3), 3220–3229.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.

Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, *1*(4), 257. https://doi.org/10.23887/ijssb.v1i4.12526

Nuszep, A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal PSYCHE*, *1*(1), 50–60.

Olfat, M., Rezvani, A., Khosravi, P., Shokouhyar, S., & Sedaghat, A. (2020). *The influence of organisational commitment on employees' work-related use of online social networks: The mediating role of constructive voice. International Journal of Manpower*, *41*(2), 168–183. https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0033

Otache, I., & Inekwe, E.-O. I. (2021). *The relationship between job satisfaction, turnover intentions and performance of Nigerian polytechnic lecturers with doctorate degrees. Journal of Applied Research in Higher Education, ahead-of-print(ahead-of-print).* https://doi.org/10.1108/jarhe-10-2020-0360

Prasetiyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Dimensi*, *9*(2), 186–201.

Putra Pratama, M. A., & Nurdiana Dihan, F. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *8*(2), 115–135. https://doi.org/10.18196/bti.82087

Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen OrganisasiTerhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt . Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, *2*(2), 1–14.

Reza Aditya, R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.,

121.http://eprints.undip.ac.id/24466/1/skripsi REGINA_ADITYA_REZA.pdf

Rivai, V. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Murai Kencana.

Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Ilmu Manajemen*, *1*.

Septiani, M., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). J*urnal administrasi bisnis*, *40*(2), 98–105.

Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Surakarta). *Jurnal Prima Ekonomika-*, *9*(1), 48–64.

Singal, D. L., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Bank Mandiri Area Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 2678–2687. https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21049

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal (Edisi Pert). Inteligensia Media.

Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pln (Persero) Apd Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, *7*(2), 77–84. https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84

Sutedi, Prahiawan, W., & Nupus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiri Cabang Kota Tangerang). *Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *5*(1), 84–97.

Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah*, *3*(2), 6–13. http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8.

LAMPIRAN

Lampiran 1Bimbingan Skripsi

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
Jalan Gajayana Nomor 50, Telepon (0341)551354, Fax. (0341) 572533
Website: http://www.uin-malang.ac.id Email: info@uin-malang.ac.id

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI/TESIS/DISERTASI

IDENTITAS MAHASISWA

NIM : 17510057
Nama : SEPTINA EKA AFIFAH
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Dosen Pembimbing 1 : Dr. SISWANTO, M.Si
Dosen Pembimbing 2 :
Judul Skripsi/Tesis/Disertasi :

PENGARUH PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA KARYAWAN PADA PT NUTRIFOOD SURABAYA

IDENTITAS BIMBINGAN

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Status
1	2020-12-02	Dr. SISWANTO, M.Si	Pengajuan Outline	2020/2021 Ganjil	Sudah Dikoreksi
2	2021-03-01	Dr. SISWANTO, M.Si	1. Merevisi Judul menjadi pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja 2. Disarankan menggunakan Manajemen daftar pustaka 3. Keterkaitan antar variabel 4. Merevisi Rumusan Masalah	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
3	2021-03-04	Dr. SISWANTO, M.Si	Penggantian Judul	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
4	2021-03-28	Dr. SISWANTO, M.Si	Penggantian Judul	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
5	2021-04-28	Dr. SISWANTO, M.Si	1. merevisi judul dengan menambahkan variabel well being dan workplace spirituality 2. menambahkan penjelasan mengenai tempat penelitian	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
6	2021-04-30	Dr. SISWANTO, M.Si	Pengumpulan Bab 1	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi
7	2021-06-02	Dr. SISWANTO, M.Si	1. sistematika tulisan 2. jarak antar paragraf disamakan semua 3. point-point pada rumusan masalah tulisan masih tidak sama dengan yang lain. 4. di tata ulang kembali supaya rapih	2020/2021 Genap	Sudah Dikoreksi

8	2021-06-16	Dr. SISWANTO, M.Si	1.Pengumpulan Bab I, II, dan III 2. acc untuk mengikuti ujian seminar proposal	2020/2021 Genap	**Sudah Dikoreksi**
9	2021-07-26	Dr. SISWANTO, M.Si	Seminar Proposal	2020/2021 Genap	**Sudah Dikoreksi**
10	2021-08-04	Dr. SISWANTO, M.Si	Kuesioner skripsi 1. identitas nama tidak perlu untuk menjaga netralitas 2. pastikan indikator di definisi operasional sudah terukur dalam kuesioner itu dan sebaiknya satu indikator diukur minimal 2 item pertanyaan 3. gunakan bahasa yang lugas dan mudah dipahami	2020/2021 Genap	**Sudah Dikoreksi**
11	2021-11-16	Dr. SISWANTO, M.Si	Pengumpulan Bab IV dan V	2021/2022 Ganjil	**Sudah Dikoreksi**
12	2021-11-19	Dr. SISWANTO, M.Si	Revisi Skripsi 1. Menambahkan kesimpulan 2. Penataan penulisan 3. Menambahkan lapiran	2021/2022 Ganjil	**Sudah Dikoreksi**
13	2021-11-22	Dr. SISWANTO, M.Si	Acc skripsi	2021/2022 Ganjil	**Sudah Dikoreksi**

Telah disetujui
Untuk mengajukan ujian Skripsi/Tesis/Desertasi

Malang : 22 November 2021

Dosen Pembimbing 2

Dosen Pembimbing 1

Dr. SISWANTO, M.Si

Kajur / Kaprodi,

Lampiran 2 Data Kuesioner X,Y,Z

1. Data Kuesioner (X)

No	Komitmen Organisasi									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
6	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
8	3	3	3	3	3	3	3	4	3	28
9	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	41
11	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
12	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30
13	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
14	5	5	5	4	4	5	5	5	4	42
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
19	4	4	3	3	3	2	4	4	3	30
20	4	4	3	3	3	2	5	3	3	30
21	5	3	3	4	4	3	5	4	5	36
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
23	5	4	5	4	3	3	4	4	4	36
24	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
25	5	5	4	4	4	4	4	5	4	39
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	5	5	4	5	4	4	5	5	5	42
28	5	5	4	3	2	4	4	4	4	35
29	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
30	4	4	4	3	2	3	4	3	4	31
31	4	5	4	2	4	4	4	3	3	33
32	4	5	4	2	4	4	4	3	3	33
33	4	4	5	2	4	4	5	4	1	33
34	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
35	4	4	4	3	3	3	3	4	3	31
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45

37	5	4	4	4	4	5	5	4	4	39
38	4	4	4	4	4	3	3	3	3	32
39	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
40	4	4	4	2	2	3	3	4	4	30
41	5	4	5	4	3	4	4	5	4	38
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
43	4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
44	5	5	5	3	4	4	4	4	5	39
45	5	4	3	3	3	3	4	3	3	31
46	5	4	4	3	3	3	4	4	4	34
47	4	4	2	2	3	3	4	3	3	28
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
49	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
50	5	5	4	4	5	3	4	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	4	4	5	3	4	4	4	5	5	38
53	4	4	4	3	3	3	5	4	4	34
54	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
55	5	5	5	4	4	4	4	3	4	38
56	4	3	4	3	3	4	4	4	3	32
57	5	4	4	3	3	4	4	4	4	35
58	5	5	5	4	3	3	5	5	3	38
59	5	5	5	4	3	3	4	5	5	39
60	4	4	3	2	2	4	4	4	4	31
61	4	3	3	3	2	3	4	3	3	28
62	5	5	3	3	2	5	5	3	3	34
63	4	4	3	3	2	3	5	3	3	30
64	5	4	4	3	3	3	4	4	4	34
65	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
66	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29
67	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
71	4	4	4	4	4	4	4	5	3	36
72	4	4	4	5	4	3	4	4	3	35
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
74	5	5	3	4	4	4	4	5	5	39
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
76	5	5	5	3	3	3	4	4	4	36
77	5	5	5	3	2	4	5	4	4	37

78	5	5	5	3	2	4	5	4	4	37

2. Data Kuesioner (Y)

No	Disiplin Kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
7	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	32
8	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	33
9	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
11	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
12	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
13	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
14	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
15	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
16	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
21	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
22	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
28	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	41
29	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
30	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
35	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	40
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49

37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
38	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	38
39	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
40	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	39
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
43	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
44	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
46	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
47	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
48	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
49	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36
50	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	44
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
54	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
55	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
56	4	3	4	4	3	4	4	4	3	5	38
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
58	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
59	4	3	3	4	2	4	5	5	3	3	36
60	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34
61	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	37
62	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
64	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
65	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	45
66	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	41
67	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	42
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
69	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
70	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	37
71	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	44
72	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	46
75	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
76	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
77	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47

78	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47

3. Data Kuesioner (Z)

No	Kepuasan Kerja										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
9	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
17	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
19	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
20	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	4	5	3	4	4	4	4	5	4	2	39
29	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	38
30	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
31	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
33	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	37
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
35	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
36	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	45

37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
38	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
40	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	30
41	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
42	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	42
43	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	38
44	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
45	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	38
46	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	35
50	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	46
51	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
52	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
54	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
56	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	42
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	5	4	4	3	4	3	3	3	5	4	38
59	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	39
60	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34
61	3	4	4	4	4	3	3	5	4	3	37
62	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	43
63	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33
64	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
65	5	5	4	3	3	3	3	4	4	4	38
66	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	33
67	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	41
68	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
71	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	43
72	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	44
75	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	44
76	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	35
77	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41

78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Fakultas Ekonomi/ Jurusan Manajemen

Kuesioner Skripsi

Tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang

Kuesioner di bawah ini adalah salah satu metode pengumpulan data primer tentang komitmen organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Malang, dan penelitian ini bertujuan untuk memenuhi keperluan tugas akhir mahasiswa Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik IbrahimMalang oleh karena itu jawaban Bapak/Ibu tidak akan dipublikasikan dan terjamin kerahasiaannya.

Jadi dengan sangat memohon kepada Bapak/Ibu berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan sejujur-jujurnya, agar penelitian ini bisa terlaksana dengan baik dan lancar, dan semoga ada nilai positifnya buat perusahaan. Atas kerjasama dan bantuannya, peneliti sampaikan terimakasih.

Peneliti

Septina Eka Afifah

Mahasiswi Fakultas Ekonomi

Jurusan Manajemen

UIN Malang

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon untuk mengisi identitas diri dengan lengkap.
2. Terdapat lima pilihan respon atau jawaban sebagai berikut:
   SS : Sangat Setuju N : Netral TS : Tidak Setuju
   S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju
3. Bapak dan Ibu diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia dengan memberikan tanda (X/V) sesuai dengan yang diketahui/dirasakan/dipahami oleh Bapak/Inu.
4. Tidak terdapat jawaban salah, sehingga Bapak/Ibu tidak perlu khawatir dengan respon/jawaban yang diberikan
5. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu respon/jawaban saja.
6. Mohon Bapak/Ibu untuk meneliti kembali respon/jawaban supaya tidak ada pernyataan/kotak yang terlewati.
7. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu untuk memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi titik atau memberikan tanda lingkaran pada poin jawaban yang tersedia.

1. Usia : 1. 18-23 th 2. 24-29 th 3. 30-34 th 4. >34 th
2. Lama Bekerja : 1. 1-2 th 2. 3-4 th3. >5 th
3. Pendidikan Terakhir : 1. <SMA 4. Sarjana (S1)
   2. SMA 5. Pasca Sarjana (S2/S3)
   3. Diploma

Selamat mengerjakan dan sebelumnya kami mengucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan

Kuesioner Komitmen Organisasi (X)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersedia membantu perusahaan dengan sebaik-baiknya.					
2.	Saya senang menjadi bagian dari perusahaan.					
3.	Saya menjadikan pekerjaan ini sebagai pekerjaan utama.					
4.	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
5.	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini					
6.	Saya memiliki keinginan untuk bertahan di dalam perusahaan					
7.	Saya berkeinginan untuk bekerja dengan giat/bekerja keras					
8.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					
9.	Perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya					

Kuesioner Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu melakukan absensi sesuai dengan peraturan perusahaan					
2	Saya selalu pulang tepat waktu					
3	Saya selalu memberikan surat izin apabila tidak masuk kerja					
4	Terkadang saya malas bekerja tanpa adanya pantauan dari atasan					
5	Saya tidak meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
7	Bila mengerjakan sesuatu saya harus menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya					
8	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					
9	Apabila ada pekerjaan tambahan saya dapat mengerjakan tepat waktu					
10	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan atasan					

Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TSS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan diperusahaan					
2	Saya merasa bangga mampu melakukan pekerjaan dengan baik					
3	Saya mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya mendapat tunjangan dengan baik					
5	Pemimpin saya sering memberikan penghargaan kepada pegawai					
6	Penghargaan yang diberikan oleh pemimpin sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai					
7	Saya senang dengan rekan kerja yang bekerja di perusahaan ini					
8	Kenyamanan bekerja bersama rekan-rekan kerja saya					
9	Saya senang dengan pimpinan yang ada diperusahaan					
10	Komunikasi yang terjadi antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan lancar					

Lampiran 4 Uji Validitas Variabel X,Y,Z

Item	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,741		
X1.2	0,728		
X1.3	0,738		
X2.1	0,759		
X2.2	0,737		
X2.3	0,783		
X3.1	0,745		
X3.2	0,791		
X3.3	0,749		
Y1.1		0,794	
Y1.2		0,778	
Y1.3		0,769	
Y2.1		0,769	
Y2.2		0,781	
Y2.3		0,769	
Y3.1		0,788	
Y3.2		0,755	
Y3.3		0,779	

Y3.4		0,794	
Z1.1			0,745
Z1.2			0,741
Z2.1			0,781
Z2.2			0,777
Z3.1			0,759
Z3.2			0,766
Z4.1			0,826
Z4.2			0,757
Z5.1			0,777
Z5.2			0,751

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	**rho_A**	**Reliabilitas Komposit**	**Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)**
Komitmen Organisasi	0,905	0,909	0,922	0,567
Disiplin Kerja	0,927	0,929	0,939	0,605
Kepuasan Kerja	0,923	0,926	0,935	0,590

Lampiran 6 Uji Linieritas

Komitmen Organisasi (X) – Disiplin Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1246,918	17	73,348	4,949	,000
		Linearity	792,170	1	792,170	53,453	,000
		Deviation from Linearity	454,748	16	28,422	1,918	,056
	Within Groups		889,198	60	14,820		
	Total		2136,115	77			

Komitmen Organisasi (X) – Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	1300,658	17	76,509	4,754	,000
		Linearity	997,517	1	997,517	61,976	,000
		Deviation from Linearity	303,414	16	18,946	1,177	,312

	Within Groups	965,174	60	16,095		
	Total	2266,372	77			

Kepuasan Kerja (Z) – Disiplin Kerja (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	1402,806	18	77,934	6,270	,000
		Linearity	1100,585	1	1100,585	88,550	,000
		Deviation from Linearity	302,221	17	17,778	1,430	,155
	Within Groups		733,309	59	12,429		
	Total		2136,115	77			

Lampiran 7 Hasil Uji SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

Item	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,741		
X1.2	0,728		
X1.3	0,738		
X2.1	0,759		
X2.2	0,737		
X2.3	0,783		
X3.1	0,745		
X3.2	0,791		
X3.3	0,749		
Y1.1		0,794	
Y1.2		0,778	
Y1.3		0,769	
Y2.1		0,769	
Y2.2		0,781	
Y2.3		0,769	
Y3.1		0,788	
Y3.2		0,755	
Y3.3		0,779	
Y3.4		0,794	
Z1.1			0,745

Z1.2			0,741
Z2.1			0,781
Z2.2			0,777
Z3.1			0,759
Z3.2			0,766
Z4.1			0,826
Z4.2			0,757
Z5.1			0,777
Z5.2			0,751

Discriminant Validity

Item	Komitmen Organisasi (X)	Disiplin Kerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,741	0,481	0,425
X1.2	0,728	0,449	0,467
X1.3	0,738	0,427	0,412
X2.1	0,759	0,361	0,486
X2.2	0,737	0,433	0,630
X2.3	0,783	0,500	0,528
X3.1	0,745	0,665	0,590
X3.2	0,791	0,435	0,489
X3.3	0,749	0,419	0,512
Y1.1	0,571	0,794	0,531
Y1.2	0,627	0,778	0,609
Y1.3	0,414	0,769	0,626
Y2.1	0,467	0,769	0,542
Y2.2	0,375	0,781	0,508
Y2.3	0,506	0,769	0,593
Y3.1	0,438	0,788	0,554
Y3.2	0,535	0,755	0,488
Y3.3	0,454	0,779	0,613
Y3.4	0,464	0,794	0,588
Z1.1	0,602	0,568	0,745
Z1.2	0,547	0,632	0,741
Z2.1	0,564	0,511	0,781
Z2.2	0,445	0,542	0,777
Z3.1	0,423	0,430	0,759
Z3.2	0,502	0,437	0,766
Z4.1	0,561	0,566	0,826
Z4.2	0,393	0,567	0,757
Z5.1	0,633	0,654	0,777

Z5.2	0,474	0,627	0,751

Inner Model

Nilai R square

Variabel Penelitian	R Square
Disiplin Kerja (Y)	0,565
Kepuasan Kerja (Z)	0,462

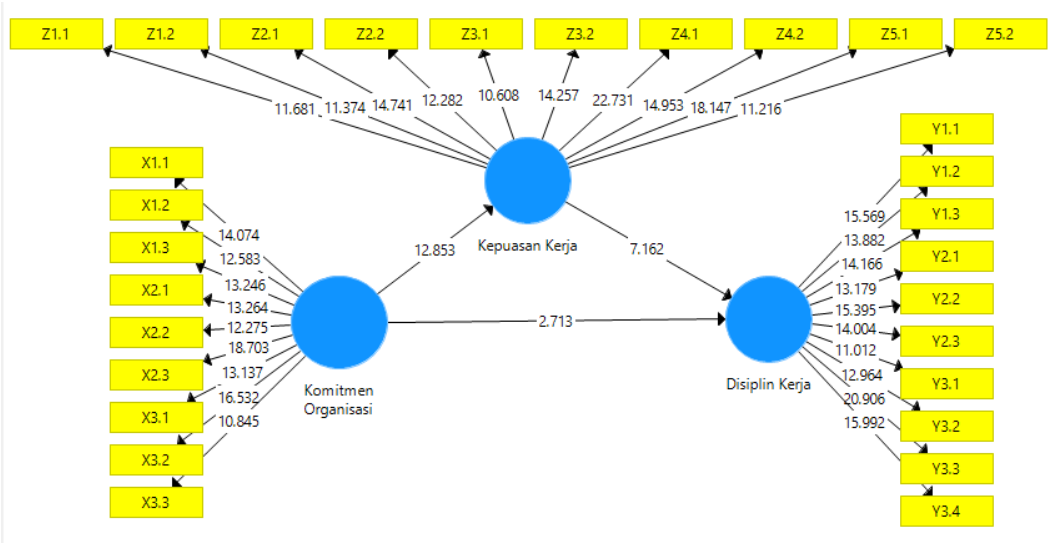
Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Komitmen Organisasi -> Disiplin Kerja	0,244	0,248	0,09	2,713	0,007
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,679	0,692	0,054	12,853	0,000
Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,564	0,564	0,079	7,162	0,000

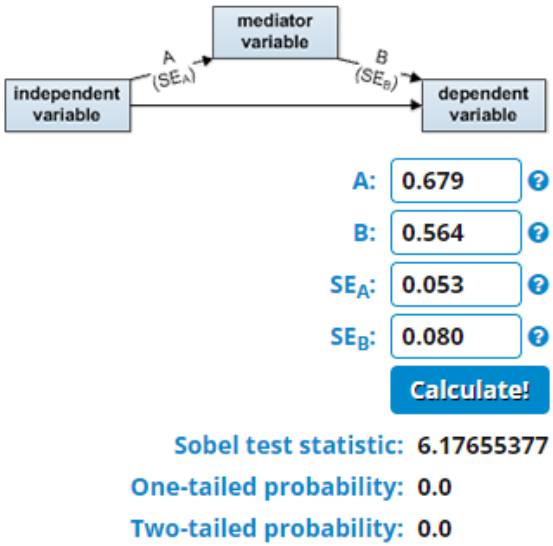
Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV |)	P Values
Komitmen Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Disiplin Kerja	0,383	0,391	0,064	5,945	0,000

Hasil Model Hipotesis



Lampiran 8 Hasil Uji *Sobel Test*



Lampiran 9 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Septina Eka Afifah

Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 01 September 1999

Alamat Asal : Pandaan, Pasuruan

No. Telepon/HP : 089696782371

E-mail : septinaafifah01@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2012 : SDN Tawangrejo I

2012 – 2015 : SMP Unggulan Amanatul Ummah

2015 – 2017 : MA Unggulan Amanatul Ummah

2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017 – 2018 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2017 – 2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2018 – 2019 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Malik Ibrahim Malang

LAMPIRAN 10 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Septina Eka Afifah
NIM : 17510057
Handphone : 089696782371
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : septinaafifah01@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Malang

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	0%	0%	23%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Januari 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Lampiran 11 Hasil Turnitin

SKRIPSI

ORIGINALITY REPORT

23%	%	%	23%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	4%
2	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	3%
3	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	3%
4	Submitted to Taibah University Student Paper	2%
5	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
7	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	1%

9	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1 %
10	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %
11	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1 %
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
13	Submitted to State Islamic University of Alauddin Makassar Student Paper	1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Student Paper	1 %
15	Submitted to Trisakti University Student Paper	1 %
16	Submitted to Hialeah Gardens Senior High School Student Paper	1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		