

## PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN DI KECAMATAN SEKUPANG KOTA BATAM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Sumi Astuti<sup>1\*</sup>, Chablullah Wibisono<sup>2</sup>, Bambang Satriawan<sup>3</sup>, Rinah<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Batam, Indonesia

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Batam, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Batam, Indonesia

<sup>4</sup> Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen Universitas Batam, Indonesia

\* Corresponding Email: <sup>1\*</sup>sumiastuti05@gmail.com, <sup>2</sup>chablullahwibisono@univbatam.ac.id, <sup>3</sup>bambangatriawan@univbatam.ac.id, <sup>4</sup>mbakrinah@gmail.com

**Abstrak** - Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada determinasi langsung kemampuan kerja, Disiplin kerja, Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui apakah kemampuan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi mendeterminasi langsung terhadap kepuasan kerja pegawai kelurahan. Adapun yang menjadi sample dari penelitian ini adalah Pegawai kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam. Kuisisioner yang disebarkan sebanyak 81 dan seluruhnya kembali, dengan teknik nonprobability sampling. Untuk menganalisis data penelitian ini dengan teknik analisis multiple regresion dengan menggunakan software SmartPLS. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja menderterminasi secara langsung terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ . dan komitmen organisasi menderteminasi secara langsung tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kemampuan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja menderteminasi secara langsung signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hasil pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan  $0.000 < 0.05$ . Koefisien determinasi R Square kemampuan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.785 dan penempatan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.702.

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



## 1. PENDAHULUAN

Dengan adanya tantangan baru dalam meningkatkan pelayanan publik baik kualitas maupun kuantitasnya, maka menjadi tugas pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawainya, karena di mana sudah tidak bisa dipungkiri lagi dalam organisasi pemerintah terdapat perbedaan tingkat kemampuan dan pengetahuan yang cukup mencolok yang dimiliki aparatnya, dibandingkan dengan sumber daya manusia pada organisasi swasta, serta banyak keluhan yang datang dari masyarakat tentang kinerja. Aparatur Negeri Sipil terutama menyangkut masalah yang berhubungan dengan pelayanan. Keluhan yang kerap terjadi misalnya menunda waktu-waktu pelayanan yang semestinya diberikan kepada masyarakat dengan segera, tanpa ada alasan yang jelas, maka merupakan suatu hal yang urgen bagi pemerintah untuk melakukan peningkatan dan pengembangan. Kinerja pegawai melalui meningkatkan kemampuan kerja, meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan komitmen organisasi sehingga tercapainya kepuasan kerja dan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, sehingga diharapkan akan bisa menghasilkan Aparatur Sipil Negara yang memiliki tingkat kompetensi yang kompetitif.

Tresiana (2015:166) mengatakan bahwa, kesejahteraan dan pelayanan publik merupakan hak dasar warga dan sebagai kewajiban yang melekat dalam kelembagaan dan aparatur publik, tanpa terkecuali mulai dari level nasional sampai pada tataran street level *bureaucracy* tingkat Kelurahan, bahkan RT (Rukun Tetangga). Kemudian Tresiana (2015:168) menambahkan, peningkatan kesejahteraan dan pelayanan publik yang perlu dimulai dari wilayah desa dan kelurahan, karena merupakan amanah dan sebagai tolak-ukur keberhasilan otonomi daerah. Lebih lanjut Tresiana mengemukakan, kelurahan sebagai home base program, kebijakan pemerintah dan pembangunan; serta disamping itu penyelenggaraan pemerintah pada lingkup kelurahan adalah garda depan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang akan menentukan kondusivitas penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten/Kota. Sehingga kinerja pegawai

yang optimal juga merupakan obsesi yang selalu diupayakan oleh pimpinan instansi Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam, sebab tercapai atau tidaknya tujuan instansi Kelurahan dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik ditentukan oleh kinerja pegawai yang bekerja di instansi Kelurahan tersebut. Setiawan (2014:13) menambahkan, kinerja pekerja sangat penting karena hanya dengan kinerja yang baik perusahaan (instansi) akan berkembang. Tidak pernah ada cerita jika kinerja pekerja buruk maka kinerja perusahaan (instansi) menjadi baik. Maka dari itu penelitian ini dilakukan pada Kantor Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kelurahan dalam wilayah Kecamatan Sekupang Kota Batam. Selain permasalahan diatas terdapat permasalahan yang mengarah pada rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan hal ini terlihat berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan oleh pihak internal kelurahan tiban baru sebanyak 35 % adanya masyarakat yang protes atas lambatnya pelayanan yang diterima, permasalahan lain juga rendahnya kedisiplinan pegawai yang tidak tepat waktu untuk masuk kerja. Berdasarkan absensi, sebesar 40% pegawai masih tidak tepat waktu untuk masuk kerja.

Mengacu pada permasalahan diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kemampuan kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

## 2. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Priansa (2016: 260) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job perfomance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ardana, Mujiati, & Utama (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan.

Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguhsungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna, Diah Ayu (2016:65). Selain itu, Blanchard dan Hersey (2013:231), menyatakan kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya

Menurut Hasibuan (2016:241), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu

Kemudian menurut Fenty (2016:76), definisi komitmen organisasi adalah Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Harahap (2010:98), definisi komitmen organisasi adalah 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

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 yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Zainal, dkk, 2014:620)

### HIPOTESIS

1. Kemampuan Kerja menderteminasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam
2. Disiplin Kerja menderteminasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam
3. Komitmen Organisasi menderteminasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam.
4. Kepuasan Kerja menderteminasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam
5. Kemampuan Kerja menderteminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam
6. Disiplin Kerja menderteminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam
7. Komitmen Organisasi menderteminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota

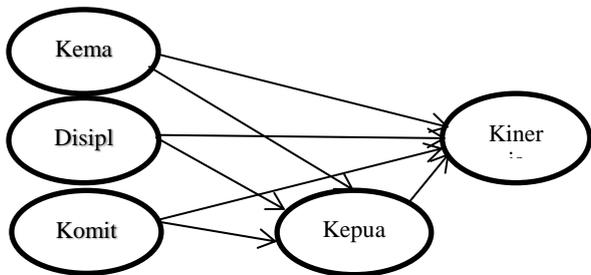
### 3. MODEL PENELITIAN

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,



pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh antar variabel eksogen yaitu Kemampuan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel endogen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menganalisis data dengan alat statistik dalam bentuk angka-angka

**Model Penelitian Menurut Persepsi Peneliti**



**Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (201:18) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 7 Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam dengan jumlah pegawai yang sebanyak 81 orang dan jumlah poplasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh)

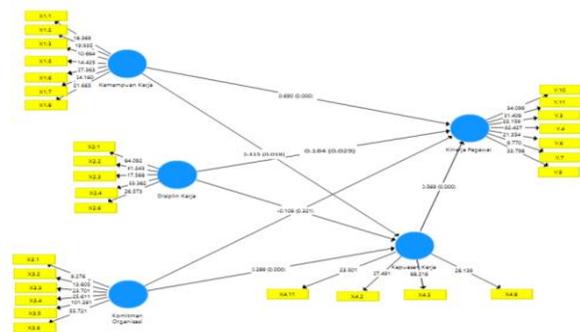
Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak jumlah populasi atau disebut sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan

sebagai sampel berjumlah 81. Adapun yang dijadikan sebagai responden adalah seluruh pegawai kelurahan yang di Kecamatan Sekupang Kota Batam. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *non probability sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu.

**Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner diberikan kepada pegawai yang bekerja di masing-masing kelurahan yang ada di Kecamatan Sekupang untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja.

**Analisis Data**



**Gambar 1. Full Model Penelitian Menurut SEM-PLS**

**Pengujian Pengaruh Langsung**

Jika nilai prbabilitas (P-Value) < Alpha (0.05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai prbabilitas (P-Value) > Alpha (0.05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel 2. Hipotesis Pengaruh Langsung**

Matrix	Original Sample	Sample mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
Kemp.K->	0.315	0.317	0.052	5.300	0.018

<b>Kep.K</b>					
<b>Kemp.K-&gt; KP</b>	0.690	0.700	0.063	10.905	<b>0.000</b>
<b>DK -&gt; Kep.K</b>	0.599	0.598	0.074	8.081	<b>0.000</b>
<b>DK -&gt; KP</b>	0.184	0.205	0.173	3.064	<b>0.029</b>
<b>KO -&gt; Kep.K</b>	0.289	0.295	0.069	4.167	<b>0.000</b>
<b>KO -&gt; KP</b>	0.109	0.101	0.110	0.992	<b>0.321</b>
<b>Kep.K -&gt; KP</b>	0.569	0.572	0.087	6.566	<b>0.000</b>

Sumber: Pengolahan Data *Smart-PLS* (2021)

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

**Tabel 3. Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Matrix	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values
<b>Kemp.K -&gt; KK -&gt; KP</b>	0.101	0.141	0.029	3.130	<b>0.013</b>
<b>DK -&gt; KK -&gt; KP</b>	0.341	0.343	0.074	4.604	<b>0.000</b>
<b>KO -&gt; KK -&gt; KP</b>	0.165	0.167	0.043	3.818	<b>0.000</b>

Sumber: Pengolahan Data *Smart-PLS* (2021)

- a. Berdasarkan tabel diperoleh nilai P Values pengaruh tidak langsung yakni variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar  $0,013 < 0,05$  artinya Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien jalur 0.101
- b. Berdasarkan tabel diperoleh nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di mediasi oleh Kepuasasn Kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien jalur 0.341
- c. Berdasarkan tabel diperoleh nilai P Value pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dengan koefisien jalur 0.165

**Tabel 4. Total Efek**

Variabel	Nilai Koefisen	Variabel	Nilai Koefisien
<b>Kemp.K -&gt; Kep.K</b>	0.273		
<b>Kep.K -&gt; KP</b>	0.569		
	<b>Total Efek</b>	0.774	<b>Kemp.K -&gt; KP</b>
<b>DK -&gt; Kep.K</b>	0.219		0.681



<b>Kep.K -&gt; KP</b>	0.569			
	<b>Total Efek</b>	0.778	<b>DK -&gt; KP</b>	0.157
<b>KO -&gt; Kep.K</b>	0.289			
<b>Kep.K -&gt; KP</b>	0.569			
	<b>Total Efek</b>	0.848	<b>KO -&gt;KP</b>	0.055

Sumber: Pengolahan data *Smart-PLS* (2021)

Berdasarkan table menunjukkan hasil perhitungan pengaruh total dengan nilai koefisien untuk masing-masing variable baik secara langsung maupun tidak langsung untuk memberikan kontribusi terhadap nilai variable Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengaruh secara total Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.774 atau sebesar 77.4% memberikan kontribusi peningkatan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki nilai total koefisien sebesar 0.778 atau sebesar 77.8% memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja memiliki nilai total koefisien sebesar 0.848 atau sebesar 84.8% memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai.

#### Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi ( $R$  Square) bertujuan untuk menjelaskan keakuratan atas prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variable eksogen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel endogen pada sebuah model jalur.

Variabel	R Square	Adjusted R Square
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	0.702	0.690
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.785	0.774

Sumber: Pengolahan Data *PLS* (2020)

Pada tabel diperoleh hasil koefisien determinasi bahwa  $R$  square variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (e1) adalah sebesar 0.774 artinya besaran pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 77.4% dan sisanya 22.6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang tidak diteliti dalam model penelitian ini. Kemudian, pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja (e2) adalah sebesar 0,785 artinya besaran pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 78.5% dan sisanya 21.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

#### Hasil Penelitian, Ringkasan Dan Kontribusi

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan serta pengujian hipotesis yang diperluas dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap variabel Kinerja.
2. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja.
3. Pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kinerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung

- positif tidak signifikan antara fasilitas kerja terhadap variabel Kinerja.
4. Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja.
  5. Pengaruh langsung variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja.
  6. Pengaruh langsung variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Disiplin Kerja terhadap variabel Kepuasan Kerja.
  7. Pengaruh langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh langsung positif signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap variabel Kepuasan Kerja.
  8. Pengaruh tidak langsung variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
  9. Pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
  10. Pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja mempunyai

koefisien jalur memiliki arah yang positif dan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

11. Koefisien Determinasi bahwa (*R Square*) Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja menjelaskan variable Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Sekupang Kota Batam 78.5% dan sisanya 21.5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sebesar sebesar 70.2% dan sisanya 29.8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor lain atau variable yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

#### Saran .

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan maka saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat guna untuk mempermudah kepentingan mereka, artinya dalam pelayanan administrasi pihak pemerintahan harus bisa melayani dengan baik dan bijaksana terhadap masyarakat sesuai dengan ketentuan yang telah berlaku. Selain memberikan pelayanan yang baik, Pegawai juga harus bisa menerima kritik maupun saran yang diberikan pada hasil kinerja mereka. Sebagai abdi Negara yang baik, kerjasama antara masyarakat dan pihak pemerintahan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kesadaran kolektif untuk meningkatkan kesejahteraan bersama. Artinya dalam pelayanan administrasi pihak pemerintahan harus bisa melayani dengan baik, terbuka, peduli dan penuh tanggung jawab serta bijaksana terhadap masyarakat. Pemerintahan menjalankan tugasnya sebagai pegawai merupakan program sosial yang harus terlaksana dengan baik, dikarenakan pekerjaan mereka dapat berdampak



- pada kepuasan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
2. Dalam meningkatkan kemampuan kerja yang lebih baik lagi dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melaksanakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan langsung dengan bidang tugasnya yaitu pelatihan yang menyangkut optimalisasi pelayanan administrasi dimasing-masing kelurahan di Kecamatan Sekupang dan adanya dukungan dan bimbingan dari pegawai yang lebih berpengalaman kepada pegawai yang memiliki pengalaman yang sedikit.
  3. Dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaan, pihak kelurahan yang berda di Kecamatan Sekupang harus selalu menegakkan peraturan-peraturan yang berlaku terhadap pegawainya dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawainya baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Dengan adanya penegakkan aturan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sesuai beban kerja yang telah dilaksanakannya. Pegawai kelurahan di Kecamatan Sekupang harus menerapkan revolusi mental pada dirinya masing-masing, agar dapat disiplin dalam bekerja tanpa paksaan sehingga pelanggaran disiplinyang terjadi dapat berkurang.
  4. Dalam Kepuasan Kerja, instansi harus tetap menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja. Salah satunya adalah pengawasan yang diberikan oleh atasan. Pengawasan yang diberikan harus dalam porsi yang tepat dan tidak terlalu menekan atau tidak terlalu membiarkan. Hal ini mampu diatasi dengan membuat sistem pengawasan baru sama seperti Elektronik Remunerasi Kinerja yang dimiliki oleh Pemerintah Kota Batam namun dalam ruang lingkup yang lebih kecil yakni ditingkat kelurahan.
  5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diuji dalam penelitian ini, yaitu adanya variabel penempatan kerja, promosi jabatan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Serta penelitian ini dapat dilakukan pada sektor swasta BUMN dan BUMN serta lembaga keuangan Bank dan Non Bank

## REFERENCES

- Azwar, Saifuddin. 2010. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ardana, Mujiati, dan Mudiarta, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia New Jersey: Prantice Hall. Inc. Index
- Arifin. Z. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- A.A. Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma, 2012, PengaruhKompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadapKinerja Karyawan, Universitas Udayana,Bali Indonesia.
- Azwar, Saifuddin. 2013. Metode Penelitian. Edisi Keempat Belas. Yogyakarta. Pustaka Pelajar
- Akbar, Raja Bahrial. 2013. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan
- A.A Mega Rosa Arini Putri. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional.
- Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti 2014 Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV X Psikodimensia Vol. 13 No.1,
- Ardansyah, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten lampung Tengah“.jurnalmanajemen.petra.ac.
- Azwar, S. (2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar. Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.

- Astrina, Fenty. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Kinerja Perguruan Tinggi dengan Pendekatan Balanced Scorecard (BSC). Vol. 7. No. 01. Juli
- Ayu, Diah. 2016. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang. Diponegoro journal of social and politic tahun 2013, hal.1-7
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), Human Resource Management, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Blanchard, K. dan Hersey, P.(2013),Manajemen Perilaku Organisasi. Terjemahan Agus Dharma, Penerbit Erlangga
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenadamedia Group.
- Cholid dan Achmadi. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Cosmas Batubara, 2016. Masalah Tenaga Kerja Dan Kebijakan Di Indonesia. Jurnal Ilmu- Ilmu Sosial Manajemen Konsesnsus Dalam Bisnis.
- Dessler, Gary. 2011. Human Resource Management. Pearson Education, Boston.
- Dhermawan, A.A.N.B. Sudibya, I.G.A. Utama, I.W.M, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaa Umum Provinsi Bali, Jurnal Manajemen, Startegi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol.6,
- Dale, Timpe. 2013. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Darmawan, Deni. 2013. "Metode Penelitian Kuantitatif". Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Dewi, S, (2015). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi pada PT.Bank tabungan negara (persero), Tbk Kantor Cabang Pekanbaru. Jom fisip. Vol. 2, No.02,1-2.
- Debby Wine Simatupang. 2015. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali: Universitas Gajah Mada, Yogyakarta
- Dhea Perdana Coenraad 2016. Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi,Bisnis& EntrepreneurshipVol.10, No. 1, April 2016, 17-24ISSN2443-2121
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Edy Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Penerbit: Jakarta, Kencana
- Emzir. 2012. Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2014. Pengantar Perbankan Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Frans Farlen.2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. United Tractor Tbk.Samarinda), Universitas Pembangunan Nasional"Veteran"Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011 Stuctural Equation Modeling; Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS). Edisi ketiga. Penerbit-Undip. Semarang.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan. 2012.



- Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Glorita Luisa Dos Santos Belo, E.Riana, G.Priartrini, P.S., 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Di Kantor Palang Merah Timor Leste. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 03 No. 12 Tahun 2014.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T Hani. 2012. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005.
- Harlie M., 2012, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”, JAM Vol. 10, No. 4
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan, Agus. 2012. Komunikasi Pemasaran. Jakarta: Erlangga.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Ismail, Hj. Iriani. Dr. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Malang. Lembaga Penerbitan Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya Malang Alfabeta.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Albert. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. Vol. 15. No. 01. November
- Latan, H., Ghozali, I., 2012. Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3 Untuk Penelitian Empiris, Semarang Badan Penerbit
- Liana, Yuyuk. dkk. 2014. Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan AirMinum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3, No.01
- Lusri Lidya, Siagian Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya. Vol. 5, No. 1
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Mathis, R.I., Jackson, J.H., 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta : Salemba Empat
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung
- Marty, A., Hudiwinarsih, G., 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufactur Di Surabaya), *The Indonesia Accounting Review*, Vol. 2, No. 2. pp.215-228 Universitas Diponegoro
- Mangkunegaran, A. A. Anwar Prabu. 2013.

- Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Noe, Raymond A. Et al. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management 4th edition*. New York: McGraw-Hill
- Nur Hidayati. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kemilau Indah Permana Kebakkramat Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Surakarta: UMS.
- Narsim, 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Cilacap. Tesis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia di Semarang.
- Oei, Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Edisi Revisi
- Pebrianti Tutik, 2013, "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan", *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi IX, Mei 2013, hal. 21–32.
- Putra, E. M., & Wibawa, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT Autobagus Rent Car Ball. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali* Volume 4 No. 4
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi*. Jilid 1 & 2 Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Rivai, V.H., Sagala, J.E., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizka Afrisalia Nitasari, 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Jurnal Adminitrasi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey
- Rivai, Veithzal dan RifkiI smail.2013. *Islamic Risk Management For Islamic Bank*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Sallef, F., Dzulkifli, Z., Abdullah, W.A.W., 2011. The Effect Of Motivasi On Job Perfomance Of State Government Employees In Malaysia, *International journal of humanities and science*, Vol. 1, No. 4.
- Siswanto. 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sulistyanti dan Rosidan, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu,



- Jakarta.
- Sajudinnoor, 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Non Medis RSUD Kepanjen Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 2. Suhardi. 2018. *Pengantar Manajemen dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sule, Ernie T. dan Saefullah, Kurniawan. 2017. *Pengantar Manajemen Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Susilo, Leo J. dan Kaho, Victor R. 2018. *Manajemen Risiko Berbasis ISO 31000:2018*. Jakarta: Grasindo.
- Torang, S., 2013. Organisasi & Manajemen (Prilaku Struktural, Budaya, & Perubahan Organisasi), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Turangan Reynold Briando, Sifrid S. Pangemanan, Maria V. J. Tielung 2016 Analisa Kinerja Karyawan Lewat Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja (Diwaroeng Charity Manado) *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 1068-1076
- Wibowo. 2012 *Manajemen Kinerja*, Edisi ke tiga, Jakarta: Rajawali Pres
- Wirawan, 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, Dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wijono, S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Walgito, B., 2013. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*, Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta.
- Wibisono, Chablullah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sebagai Motivasi Spiritual*. Medan: Perdana Publishing
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar.
- Wuysang, Pricilya E.B. dan Hendra N. Tawas. 2016. Pengaruh disiplin kerja, perilaku kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan KFC Bahu Mall Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 16 No. 01.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Salemba Infotek. Jakarta
- Yusran. 2012. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wesitan Konsultan Pembangunan Di Makasar. <http://repository.unhas.ac.id/handle/123456789/916>. Tanggal 12 Desember 2014
- Yunus, Alamsyah dan Achmad Alim Bachri. 2013. Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 1 No. 2.
- Yanidrawati. 2014. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. *E-Journal jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/download/753/799* tanggal 11 Desember 2014.
- Zainal, V.R., Ramly, M., Mutis, T., Arafah, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. (Edisi Ketiga)