Jurnal Magister Manajemen
STIE "AUB" Surakarta
Tahun : 2021

Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Aspek Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen
(Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)

Mediating Job Satisfaction on Employee Performance in Aspects of Work Discipline, Leadership, Commitment
(Study at the Civil Service Police Unit of Karanganyar Regency)

Dono Nugroho, Budhi Poniman
Program Studi MM STIE "AUB" Surakarta
dononugroho@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Peneliti mengambil 20% dari populasi dengan perhitungan 155 X 20 % = 31 responden, sehingga sampel diambil secara acak (*probability sampling*). Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R^2 total.

Secara parsial hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan (uji F) menunjukkan disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Nilai R^2 total sebesar 0,989 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja sebesar 98,9 % dan sisanya sebesar 1,1 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung komitmen terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja.
Kata kunci : disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

This study aims to determine, test and empirically analyze the effect of work discipline, leadership, commitment to job satisfaction on employee performance at the Civil Service Police Unit of Karanganyar Regency.

The data collection technique was done by using a questionnaire. The researcher took 20% of the population with a calculation of 155 X 20% = 31 respondents, so the sample was taken randomly (probability sampling). Data analysis used path analysis, t test, F test and total R^2 test.

Partially the results of the study show that leadership and commitment have a positive and significant effect on job satisfaction, while work discipline has a positive and insignificant effect on job satisfaction; work discipline, leadership, commitment and job satisfaction have a positive and significant effect on performance. Simultaneously (F test) shows work discipline, leadership, commitment and job satisfaction have an effect on performance. The total R^2 value of 0.989 means that the performance variable is explained by work discipline, leadership, commitment, and job satisfaction of 98.9% and the remaining 1.1% is explained by other factors outside the research model. The result of the path analysis shows that the direct path of commitment to performance is the most dominant and most effective way to improve performance.

Keywords: work discipline, leadership, commitment, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk berdasarkan ketentuan pasal 255 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dimana dinyatakan : "Satuan Polisi Pamong Praja dibentuk untuk menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman, serta menyelenggarakan pelindungan masyarakat." Tugas dalam penegakan perda dan penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, serta perlindungan masyarakat. Hal ini memerlukan penanganan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas tersebut.

Kinerja pegawai sering mendapat sorotan dari berbagai kalangan. Beberapa pegawai dinilai kurang produktif, kurang disiplin serta rendahnya etos kerja. Tingkat kinerja pegawai pemerintah secara umum belum mencapai standar profesionalisme. Banyak pegawai pemerintah datang ke kantor, mengisi absen, ngobrol dan pulang tanpa adanya kerja yang dapat memberikan masukan bagi tercapainya tujuan pelayanan publik yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengamatan penulis bahwa kinerja pegawai masih dianggap rendah, hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya tingkat kehadiran pegawai ketika pimpinan tidak berada di tempat, sirkulasi surat keluar masuk yang kurang optimal dan pelayanan terhadap publik yang masih sering mendapat keluhan.

Rendahnya kinerja birokrasi saat ini terjadi sebagai konsekuensi dari keseluruhan perilaku manajerial yang sering digunakan oleh hirarki organisasi publik, meskipun pasca reformasi menuntut perbaikan kinerja terutama yang berkaitan dengan layanan publik. Peningkatan dalam mutu kinerja tidak terlepas dari peran aparat sebagai unsur utama dalam keseluruhan proses hasil kerja. Pegawai benar-benar dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Karena melalui kinerja yang tinggi maka tingkat sumber daya manusia akan mulai sedikit demi sedikit meningkat sehingga tercipta perilaku kerja yang mampu menghadapi tantangan-tantangan masa depan. Kinerja dapat memberi kontribusi kepada pengembangan organisasi melalui pendekatan strategis dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan.

Mengevaluasi terhadap kinerja merupakan acuan pemberdayaan sumber daya manusia, untuk menilai seberapa jauh Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dan mengetahui hasilnya. Tanpa penilaian terhadap kinerja, maka tidak akan mengetahui seberapa besar pencapaian hasil yang telah dicapainya berdasarkan sumber daya yang ada. Kinerja dapat dipengaruhi disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen.

Kinerja dapat dipicu oleh faktor kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang dalam bekerja merasakan kepuasan kerja akan memiliki kinerja yang baik. Hasibuan (2014: 202) menjelaskan Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya". Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja pegawai dalam peeneletian ini dapat sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dialami oleh pegawai selama berada di lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar.

Fenomena terkait kepuasan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu tidak ada perasaaan senang bekerja beberapa pegawai dengan target penyelesaian pekerjaan, Penempatan pada posisi yang tidak sesuai harapan, beban tugas pegawai kurang dikerjakan dengan serius dan tepat waktu. Kepuasan kerja merupakan motivasi moral karyawan, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan yang ingin diraih sebuah perusahaan (Hasibuan, 2014:45). Pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak timbulnya sikap atau tingkah laku negatif, seperti malas-malasan, dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya seorang pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja mereka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik

Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Dessyarti (2018), Hakim *et. al* (2019), Kertiriasih *et. al* (2018), Renyut *et. al* (2017), Supriyanti *et. al* (2018), Pratama & dihan (2017), Akbar Nurhidayati (2018), Lianasari, dkk (2017), Prasetyo dan Marlina 2019), menyimpulkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja

Faktor disiplin kerja. Pegawai yang bekerja penuh disiplin akan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika tidak ada disiplin dalam bekerja maka pegawai tidak mungkin memiliki kinerja maksimal. Pengertian disiplin bagi PNS seperti pada PP 53 tahun 2010 yang menyatakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Fenomena terkait disiplin kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu masih banyak pegawai datang tidak tepat waktu, Ketaatan

prosedur dalam bekerja tidak selalu dipegang teguh oleh pegawai, pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan. Disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disipli segenap anggota organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Rivai, 2015:824)

Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Hakim *et. al* (2019), Pratama & dihan (2017), Akbar Nurhidayati (2018), Prasetyo dan Marlina 2019), bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan Lianasari, dkk (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan seseorang akan mewarnai pola kerja serta cara mengakomodasi seluruh fungsi yang ada dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Thoha (2014:1) menyatakan bahwa pada setiap organisasi peranan pimpinan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi, baik sebagai keseluruhan ataupun kelompok tertentu sangat ditentukan oleh mutu kepemimpinan dalam peranannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan. Pemimpin yang bertanggung jawab berhasil dan gagalnya pelaksanaan suatu pekerjaan.

Mengingat pentingnya kepemimpinan ini dalam menjalankan roda organisasi, maka sudah barang tentu seorang pemimpin dalam strata apapun mempunyai ciri khas dalam memimpin dimana dengan gaya kepemimpinannya tersebut diharapkan semua komponen, semua unsur dan kekuatan bisa terakomodasikan secara maksimal serta bisa membuahkan hasil yang optimal melalui peningkatan kinerja pegawai atau bawahan. Fenomena yang ada mengenai kepemimpinan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu pimpinan mengenai pekerjaan yang disampaikan kurang mampu dalam keterampilan berkomunikasi dan mendengar terhadap semua bawahan atau terjadi miskomunikasi, ada bawahan yang melakukan pelanggaran dalam setiap pekerjaan disini tugas dari pimpinan yang kurang tegas dalam kepemimpinannya. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya

Menurut Yukl (2015:14) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami apa yang ingin dikerjakan dan dilakukan secara efektif. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan memberi perhatian kepada orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang memberikan perhatian, dukungan, peranan yang lebih besar terhadap pegawai akan memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi bawahan, yang juga akan membuat bawahan merasakan pentingnya berpartisipasi sehingga mengeluarkan kreativitas dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang kemudian akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh Dessyarti (2018), Hakim *et. al* (2019), Supriyanti *et. al* (2018), Widodo, (2014), Akbar Nurhidayati (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan sedangkan penelitian Kertiriasih *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Tidak kalah pentingnya adalah komitmen dalam bekerja. Komitmen merupakan bentuk keterikatan, keterlibatan, dan keikatan pegawai pada apa yang terjadi, dan dialami organisasi. Menurut (Robbins, 2014:87) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keangotaannya dalam organisasi. Tanpa komitmen, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari sumber daya manusia.

Fenomena terkait komitmen pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar yaitu pegawai kurang dalam bekerja dengan target mensukseskan penyelesaian pekerjaan secepat mungkin, pegawai kurang partisipasi sebagai pegawai. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang kurang maka kinerjanya akan menjadi kurang baik dan sebaliknya bila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Semakin tinggi komitmen seseorang pegawai terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerja dan efektivitas organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan pegawai yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi organisasi. Penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Supriyanti *et. al* (2018), Pratama & dihan (2017), Dessyarti (2018), menyimpulkan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan Renyut *et. al* (2017) menyimpulkan komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerjaFaktor disiplin kerja, kepemimpinan dan komitmen dapat memberikan kontribusi pada kinerja secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui kepuasan

kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka perlu diteliti "Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Aspek Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Komitmen (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)"

TUJUAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris:

1. Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan komitmen terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H_2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H_3: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H_4: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H_5: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H_6: Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

H_7: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODE

Jenis penelitian kuantitatif menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel penelitian, menjelaskan hubungan antar variabel yaitu disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen terhadap kepuasan kerja serta kinerja.

Tehnik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Peneliti mengambil 20% dari populasi dengan perhitungan 155 X 20 % = 31 responden, sehingga sampel diambil secara acak (*probability sampling*). Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R^2 total.

Persamaan Regresi :

$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$ ……. (I)

$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_3 + e_2$ …… (II)

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Jalur Persamaan I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1,559	2,089		-,746	,462
	Disiplin Kerja	,160	,093	,139	1,719	,097
	Kepemimpinan	,329	,138	,250	2,388	,024
	Komitmen	,442	,070	,661	6,326	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis jalur persamaan sebagai berikut:

$Y_1 = 0{,}139\ X_1 + 0{,}250\ X_2 + 0{,}661\ X_3 + \epsilon_1$
(0,097) (0,024)** (0,000) **

Tabel 2
Hasil Analisis Jalur Persamaan II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,978	1,748		-,560	,581
	Disiplin Kerja	,249	,081	,196	3,070	,005
	Kepemimpinan	,373	,125	,257	2,974	,006
	Komitmen	,242	,091	,327	2,648	,014
	Kepuasan Kerja	,361	,159	,327	2,266	,032

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis jalur persamaan sebagai berikut:

$Y_2 = 0{,}196\ X_1 + 0{,}257\ X_2 + 0{,}327\ X_3 + 0{,}327\ X_4 + \epsilon_2$
(0,005)** (0,006)** (0,014)** (0,032)**

Tabel I dan II dapat dijelaskan : :

1. Hasil Persamaan I : kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hasil Persamaan II : disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

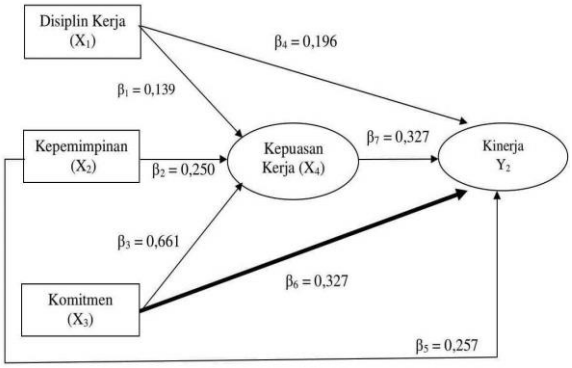
Tabel 3
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Hubungan Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1	Disiplin kerja → Kinerja	P_4 = 0,196**		
2	Kepemimpinan → Kinerja	P_5 = 0,257**		
3	Komitmen → Kinerja	**P_6 = 0,327****		
4	Disiplin kerja → Kepuasan kerja → Kinerja		= P_1 x P_7 = 0,139 x 0,327 = 0,045	= P_4 + (P_1 x P_7) = 0,196 + 0,045 = 0,241
5	Kepemimpinan → Kepuasan kerja → Kinerja		= P_2 x P_7 = 0,250 x 0,327 = 0,081	= P_6 + (P_2 x P_7) = 0,257+ 0,081 = 0,338
.6	Komitmen → Kepuasan kerja → Kinerja		= P_3 x P_7 = 0,661 x 0,327 = 0,216	= P_7 + (P_3 x P_7) = 0,327 + 0,216 = 0,543

Sumber : Data diolah, 2021

Hasil perhitungan dan penjelasan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total di atas, maka hasil analisis jalur didapat bahwa jalur langsung komitmen terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja, dengan nilai koefisien sebesar = 0,327

Hubungan antar variabel hasil akhir dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

   Pengaruh tidak langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

   Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hakim *et. al* (2019), Pratama & dihan (2017), Akbar Nurhidayati (2018), Prasetyo dan Marlina 2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lianasari, dkk (2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

   Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan disiplin kerja yaitu nomor 3, 2 dan 1:

   a. Ketaatan prosedur dalam bekerja selalu Pegawai pegang teguh.
   b. Pegawai selalu menggunakan seragam kantor sesuai aturan.
   c. Pegawai selalu datang tepat waktu.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

   Pengaruh tidak langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

   Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dessyarti (2018), Hakim *et. al* (2019), Supriyanti *et. al* (2018), Widodo, (2014), Akbar Nurhidayati (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kertiriasih *et. al* (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

   Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan kepemimpinan yaitu nomor 4, 1 dan 2:

   a. Pimpinan mendelegasikan tugas disesuaikan kemampuan bawahan.
   b. Pimpinan memiliki kepedulian dan selalu mengatakan mengenai masalah pekerjaan dengan bawahan yang baik.
   c. Pimpinan mampu memberikan dalam menjual dan perhatian terhadap permasalahan bawahan.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

   Pengaruh tidak langsung komitmen berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat diartikan bahwa jika komitmen ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh langsung komitmen terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung komitmen terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Supriyanti *et. al* (2018), Pratama & dihan (2017), Dessyarti (2018), menyimpulkan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Renyut *et. al* (2017) menyimpulkan komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan komitmen secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan melihat dari nilai tertinggi indikator uji validitas pernyataan komitmen yaitu nomor 4, 2 dan 6:

a. Pegawai merasa menjadi bagian di tempat saya bekerja.
b. Pegawai memiliki rasa terikat secara emosional dengan tempat bekerja.
c. Pegawai merasa tetap tinggal di instansi dalam bekerja

PENUTUP

KESIMPULAN

kesimpulan dalam penelitian adalah:

1. Persamaan I : kepemimpinan dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Persamaan II : disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Analisis jalur didapat hasil bahwa jalur langsung komitmen terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja.
4. Hasil Uji F bahwa secara bersama – sama (*simultan)* disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Hasil uji koefesien determinasi (R^2) total sebesar 0,989 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh disiplin kerja, kepemimpinan, komitmen, dan kepuasan kerja sebesar 98,9 % dan sisanya sebesar 1,1 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel budaya kerja, motivasi dan lain sebagainya.

SARAN

Saran – saran dalam penelitian ini antara lain :

1. Peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar diarahkan pada peningkatan komitmen secara langsung terhadap kinerja, hal ini dapat dilakukan dengan:
   a. Peningkatan sikap pegawai yang merasa menjadi bagian di tempat bekerja, sehingga lebih optimal dalam bekerja, misal: pegawai yang selalu dibutuhkan di tempat berkerja secara formal maupun nonformal.
   b. Peningkatan sikap pegawai untuk memiliki rasa terikat secara emosional dengan tempat bekerja, misal: pegawai yang selalu siap sedia dalam pelaksanaan setiap pekerjaan yang diberikan dari pimpinan
   c. Peningkatan sikap pegawai agar merasa tetap tinggal di instansi dalam bekerja, pegawai yang selalu siap apabila diperintah oleh pimpinan meskipun harus meyelesaikan pekerjaan sampai dengan lembur kerja serta tidak banyak mengeluh atas pekerjaan tersebut dan tidak akan merasa ingin pergi dari tempat bekerja.
2. Dalam penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengambil sampel yang lebih banyak, hal ini bertujuan untuk keakuratan data yang lebih baik dalam penelitiannya.
3. Melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan prilaku responden dari waktu ke waktu.
4. Diharapkan adanya tambahan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Abdus. Salam, 2014, *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Adiyasa dan Windayanti, 2019, Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ, Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X

Akbar Nurhidayati, 2018, Peningkatan Kinerja Melalui ServantLeadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak, EKOBIS Vol.19, No.1, Januari 2018 : 35 – 48

Arikunto. Suharsimi, 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta Rineka Cipta.

Dessyarti, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pemasaran (pada Dealer Motor PT Suzuki Cabang Madiun dan Ngawi), *EKOMAKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi; ISSN: 2302 - 4747 Volume 7 Nomor 2 September 2018 Hal.112-124*

Fuad. Mas'ud, 2015. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Ghozali. Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

Ghozali. Imam, 2015, *Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gibson. Ivancovich dan Donelly, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Salemba Empat Jakarta

Hakim *et.al*, 2019, The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance Of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (Sme), *International Journal Of Research Science & Management Issn: 234-5197* Impact Factor: 3.765 6 (3).

Hamali. Arif. Yusuf, 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAP

Hasibuan. Malayu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hersey. Paul & Kenneth. H. Blanchard, 2013), *Kepemimpinan Birokrasi, Terjemahaan Harbani Pasolong*, Alfabeta, Bandung

Hessel, Nogi Tangkalisan. 2015. *Manajemen Publik.* Jakarta. Grasindo.

Ivancevich. John M. *et. al.*, 2012, *Organizational Behavior and Management, Seventh edition, alih bahasa Gina Gania*. Erlangga. Jakarta

Kertiriasih *et,al*., 2018, The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon, *International Journal of Contemporary Research and Review* ISSN 0976 – 4852 March, 2018 Vol. 9, Issue. 03, Page no: ME 20592-20600

Luthans. Fred, 2016, *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya

Lianasari. Paulus Wardoyo, Djoko Santoso, 2017, Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang, *Neo - Bis Volume 11, No.2, Desember 2017*

Mangkunegara. Anwar Prabu, 2015, Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung

Muchdarsyah. Sinungan, 2010, *Dasar – dasar dan Teknik Manajemen Kredit*. Jakarta. PT Bina Aksara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang "Disiplin Pegawai Negeri"

Pratama & dihan, 2017, Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi, Vol. 8 No. 2 : 115 - 135, Oktober 2017, ISSN. 2085-7721*

Prasetyo dan Marlin, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 21 - 30 e-2579 - 9401, p-2579-9312

Renyut *et.al.*, 2017, The effect of organizational commitment, competence on Job satisfaction and employees performance in Maluku Governor's Office, IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 11. Ver.III, PP 18-29

Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung

Rivai *et.al.*, 2015, Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada

Robbins. Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Sarwono. Jonathan, 2013, Analisis Jalur Untuk Bisnis dengan SPSS. Penerbit Andi Offset:Yogyakarta

Sayidiman, 2010, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta

Sekaran & Bougie, 2013, *Edisi 5, Research Methods for Business : A skill Building Approach*. New York : John wiley Sons.

Setiawan. Bahar Agus dan Muhith. Abd., 2013, Transformational Leadershif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Supriyanti *et. al.*, 2018., The Effect of Leadership and Organizational Commitment to

Organization Performance through Employees Satisfaction Pt. Akebono Astra Indonesia, *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X*

Sugiyono, 2014., *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif* Dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. Edy, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Steers. Richard M., 2011, *Efektifitas Organisasi*. Erlangga, Jakarta

Thoha. Miftah, 2014, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.

Wismawati. Endang, 2012, *Perilaku Dalam Organisasi*, Tarsito, Bandung

Widodo, 2014, Influence of Leadership And Work Environment To Job Satisfaction And Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)., *Journal of Economics and Sustainable Development www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014*

Widodo. Diah Rina K. & Lestari Rahayu, 2016, Minat Beli Konsumen Terhadap Beras Organik. AGRARIS : *Journal of Agribusiness and Rural Development Research, 2 (2) : 134*

Yulk. Gary, 2015, *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke-5, terjemahan. Indeks. Jakarta