

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ANGGOTA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA ANGGOTA DESA PRIMA MADANI DI KOTA BANDA ACEH DAN SEKITARNYA**

**DEVI WIRDA SASMITA<sup>1</sup>, A. RAHMAN LUBIS<sup>2</sup>, SOFYAN IDRIS<sup>3</sup>**

<sup>1)</sup> Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala  
<sup>2,3)</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

***ABSTRACT***

*The purpose of this study is to determine the effect of the influence of work discipline, work motivation and commitment of members to job satisfaction and its impact on the performance of Prima Madani villagers in the city of Banda Aceh and surrounding areas. The sample used in this study using the method of 'census' as much as 120 population. Data of research result analyzed by using path analysis. Based on data of research and result of data analysis indicate that there is influence of work discipline to job satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surrounding. There is influence of work motivation on job satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh City and its surroundings. There is an influence on the commitment of members to the satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surroundings. There is an influence of work discipline on the performance of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surrounding areas. There is an influence of work motivation on the performance of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surrounding areas. There is an effect of members' commitment to the performance of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surrounding areas. There is an influence of job satisfaction on the performance of Prima Madani villagers in Banda Aceh and surrounding areas. There is influence of work discipline to performance through job satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh City and its surroundings. There is influence of work motivation to performance through job satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh City and its surroundings. There is an effect of members' commitment to performance through job satisfaction of Prima Madani villagers in Banda Aceh and its surrounding areas.*

*Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Commitment of members, Job Satisfaction, Performance of Prima Madani Village*

**PENDAHULUAN**

Kemiskinan terus menjadi topik yang tidak ada pernah akhirnya. Tercatat pada tahun 2014 angka kemiskinan mencapai 16,98% dan naik pada tahun 2015 yaitu mencapai 17,08%. Pemerintah terus didesak untuk meningkatkan taraf hidup dengan berbagai program dan kegiatan pemberdayaan ekonomi. Kemiskinan tidak luput dari perempuan, dikarenakan ketergantungan perempuan terhadap laki-laki

dan kurangnya kemandirian perempuan dalam peningkatan pendapatan. Mayoritas perempuan miskin yang berpenghasilan dibawah USD \$1 hanya dapat mengandalkan sektor informal (serabutan) seperti berdagang, buruh tani, pembantu rumah tangga dan menjahit. Untuk itu, pemerintah melakukan program peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan dengan melakukan bimbingan manajemen usaha bagi perempuan dalam mengelola usaha.

Program dan kegiatan tersebut dilakukan dalam Desa Prima Madani yang ditunjuk dan dilaksanakan secara mandiri oleh masyarakat desa/gampong dengan dilandasi semangat kebersamaan dan keberpihakan kepada keluarga. Artinya dalam rancangan pelaksanaan program harus memberikan ruang kepada masyarakat untuk membangun dirinya sendiri, dalam mobilisasi dan pemanfaatan seluruh potensi masyarakat. Juga menitik beratkan pada pemberdayaan dan peningkatan kinerja kaum perempuan. Oleh karena itu upaya yang dilakukan harus benar-benar menyentuh kaum perempuan, baik anak perempuan keluarga miskin yang wajib belajar, seluruh populasi perempuan anggota keluarga miskin yang berpihak mendapatkan pelayanan kesehatan, maupun kelompok perempuan yang telah mampu mengembangkan kegiatan usaha ekonomi produktif.

Untuk keperluan tersebut disusunlah konsep dan panduan pelaksanaan program wirausaha di Desa Prima Madani ini, yang dapat dipergunakan oleh pelaksana kegiatan dalam melaksanakan program di kabupaten/kota untuk menjadi landasan awal untuk upaya pelaksanaan sinergi berbagai sektor dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan perempuan di desa/gampong dengan tujuan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja adalah penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi.

Kinerja juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh & Kinicki (2012), bahwa kepuasan

kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda serta kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Fenomena yang masih terjadi di lapangan mengenai ketidakpuasan anggota yang mengikuti program Desa Prima Madani yaitu mereka masih kurang puas terhadap apa yang sudah mereka kerjakan karena belum memberikan hasil seperti harapan. Oleh karena itu berbagai persiapan terus dipersiapkan baik konsep maupun panduan pelaksanaan program wirausaha di Desa Prima Madani untuk meningkatkan kinerja anggota dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan yang maksimal bagi anggotanya.

Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja juga dapat dilakukan dengan penerapan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Handoko, 2010).

Faktor lainnya yang turut menentukan kinerja adalah motivasi kerja. Setiap anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi di mana ia bekerja. Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Motivasi selalu menjadi perhatian utama dari seorang pemimpin karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang atau organisasi di dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya itu, komitmen anggota menciptakan suatu bentuk

kepercayaan terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen organisasi. Jika komitmen anggota telah diperoleh akan didapatkan anggota yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Fenomena lainnya yang masih terjadi dilapangan yaitu para anggota Desa Prima Madani terhadap komitmen anggota Desa Prima Madani yang masih rendah, hal ini kemungkinan dikarenakan pemahaman terhadap pengetahuan masih minim, oleh karena itu program Desa Prima Madani terus membina anggotanya untuk meningkatkan komitmen anggotanya karena dengan meningkatkan komitmen ini maka akan meningkatkan kinerja .

## **LITERATUR REVIEW DAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Anwar dan Trinton (2015:325) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setyaningdyah (2013:46) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Lowyer dan Porter (2011) menuliskan bahwa *job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Dessler (2011:268), analisis kinerja adalah memverifikasi bahwa ada kemerosotan kinerja dan menetapkan apakah kemerosotan ini sebaiknya diperbaiki melalui pelatihan atau melalui sarana lain.

Munie (2012 :79 ) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

#### 1. Pendidikan

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan

pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman.

Dua teori menjelaskan bagaimana proses belajar berlangsung adalah pengkondisian peserta dan dan teori kognitif sosial/ Kedua teori ini menekankan arti penting pengukuran dalam perubahan perilaku dan keduanya menerima sebagai dalil kondisi yang sama untuk memudahkan belajar .

Robins (2011 :101) menyatakan bahwa belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Melalui proses belajar atau pendidikan ini akan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan orang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting didalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien (Suryana, 2011). Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

## 3. Kesejahteraan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja.

Dirtanto (2011:130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yaitu meliputi :

- Gaji/upah
- Kompensasi
- Jaminan Sosial
- Analisis/Gambaran Pekerjaan
- Lingkungan Kerja
- Iklim Kerja
- Motivasi
- Alat Pendukung
- Kepemimpinan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan yang merupakan hasil persepsi seseorang terhadap sesuatu yang dirasakan dalam pekerjaannya dan didasarkan pada aspek-aspek pekerjaan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja digambarkan oleh Robbins (2011:65) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerjaan dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Nafrizal (2012) kepuasan kerja adalah emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan tersebut. Selanjutnya Tiffin (2012:104) mengemukakan kepuasan kerja tersebut berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama dengan pimpinan dan dengan sesama karyawan.

### **Disiplin**

Dessler (2011:275), ‘Disiplin adalah suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seseorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Hal senada juga diungkapkan oleh Sulystianto (2013) bahwa “disiplin merupakan sebagai suatu keadaan dimana tingkah laku manusia, sikap dan kelakuan yang diatur dengan peraturan-peraturan yang berlaku serta sangsi yang akan dikeluarkan”.

### **Motivasi**

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu *”Movere”* yang berarti *”menggerakkan”* (*to move*). Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Nafrizal, 2012).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2011:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri

(*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Anwar dan Trinton, 2015:323).

### **Komitmen Organisasi**

Konsep tentang komitmen karyawan terhadap organisasi ini (disebut pula dengan komitmen kerja), yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi, berkembang dari studi awal mengenai loyalitas karyawan yang diharapkan ada pada setiap karyawan. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Steers dan Porter (2011:520), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Mowday (2010:64), komitmen kerja adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Michael (2012:136), memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan pekerjaan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (2011:525), mengemukakan adanya tiga karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah memiliki komitmen kerja, yaitu :

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja.

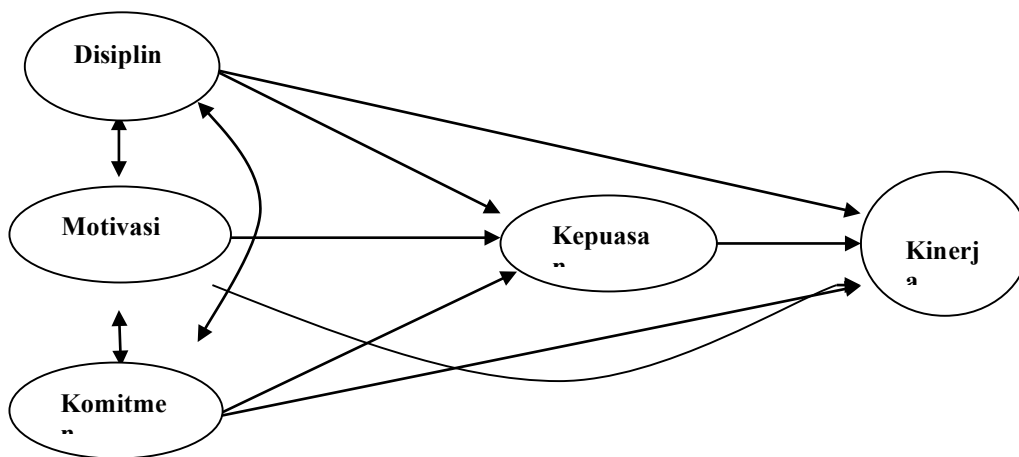
Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketiga sikap yang meliputi:kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 2010:139-145). Disamping itu Chrles O'Reilly (2012, 9-25) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami

sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

## METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran pada penelitian ini menggambarkan hubungan dari variabel independen, yaitu *Disiplin (X1)*, *Motivasi (X2)*, *Komitmen (X3)* terhadap variabel dependen *Kinerja (Y)* dengan *Kepuasan Kerja (Z)*.

Berikut gambar kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 1 :Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilaksanakan pada Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya, dengan obyek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel disiplin, motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan kinerja.

Karena populasinya terbatas maka metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode “*sensus*” sehingga diperoleh populasi sebanyak 120 populasi.

Kabupaten/Kota	Desa/ Gampong	Populasi
Kota Banda Aceh	Gampong Panteriek	10
	Desa Merduati	10
	Desa Lamdom	10
	Gampong Beurawe	10
	Gampong Lambaro Skep	10
	Desa We Siteh	10



Kab Aceh Besar	Gampong Ajee Cut	10
	Gampong Blang Krueng	10
	Gampong Lam Asan	10
	Desa Lampoh Raja	10
	Desa Ujong Mesjid Tanah Abea	10
	Gampong Mureu Baro	10
<b>Jumlah</b>		120

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen anggota terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel, dan juga digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel sebagai variabel penyebab terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat. (Imam Ghazali dan Fuad serta Harun Al-Rasyid, dalam Nadirsyah, 2014:73).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)	
1	Jenis Kelamin			
	a. Wanita b. Pria	120 0	100 0	
2	Status			
	a. Menikah b. Belum Menikah c. Janda d. Duda	80 36 4 0	66,7 30,0 3,3 0	
	3	Tingkat Pendidikan		
		a. SLTA b. AKADEMI c. SARJANA (S1) d. PASCA SARJANA (S2)	93 23 4 0	77,5 19,2 3,3 0
5		Pendapatan Pokok		
		a. Rp. 200.000 s.d 399.999 b. Rp. 400.000 s.d 599.999 c. Rp. 600.000 s. d 799.999 d. > Rp. 800.000	9 23 37 51	7,5 19,2 30,8 42,5

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karkarakteristik responden

dalam penelitian ini anggota yang berjenis wanita sebanyak 100 persen. Anggota yang sudah menikah sebanyak 66,7 persen, yang belum menikah sebanyak 30 persen dan janda sebanyak 3,3 persen. Tingkat pendidikan responden tamatan SLTA sebanyak 77,5 persen, tamatan Akademi sebanyak 19,2 persen. Tamatan Sarjana sebanyak 3,3 persen. Pendapatan anggota antara Rp. 200.000- Rp. 399.999 sebanyak 7,5 persen, pendapatan anggota antara Rp. 400.000- Rp. 499.999 sebanyak 19,2 persen, dan pendapatan anggota antara Rp. 500.000- Rp. 699.999 sebanyak 30,8 persen dan anggota yang memiliki pendapatan lebih dari Rp. 700.000 sebanyak 42,5 persen.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Hasil Uji Validitas

##### Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pertanyaan	Pearson Corellation	Nilai kritis (r)	Keterangan
Kinerja	A1	0,942**	0,195	Valid
	A2	0,939**	0,195	Valid
	A3	0,927**	0,195	Valid
	A4	0,958**	0,195	Valid
	A5	0,908**	0,195	Valid
	A6	0,871**	0,195	Valid
	A7	0,943**	0,195	Valid
Kepuasan kerja	B1	0,915**	0,195	Valid
	B2	0,909**	0,195	Valid
	B3	0,877**	0,195	Valid
	B4	0,914**	0,195	Valid
	B5	0,918**	0,195	Valid
	B6	0,930**	0,195	Valid
	B7	0,927**	0,195	Valid

Disiplin	C1	0,657**	0,195	Valid
	C2	0,832**	0,195	Valid
	C3	0,899**	0,195	Valid
	C4	0,798**	0,195	Valid
	C5	0,850**	0,195	Valid
	C6	0,862**	0,195	Valid
	C7	0,896**	0,195	Valid
Motivasi kerja	D1	0,945**	0,195	Valid
	D2	0,933**	0,195	Valid
	D3	0,909**	0,195	Valid
	D4	0,860**	0,195	Valid
	D5	0,853**	0,195	Valid
	D6	0,926**	0,195	Valid
	D7	0,896**	0,195	Valid

Komitmen	E1	0,821**	0,195	Valid
	E2	0,810**	0,195	Valid
	E3	0,883**	0,195	Valid
	E4	0,868**	0,195	Valid
	E5	0,851**	0,195	Valid
	E6	0,852**	0,195	Valid
	A1	0,925**	0,195	Valid

Berdasarkan hasil penelitian dari tabel menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,195 (Tabel Nilai Kritis Korelasi r Product-Moment untuk  $n = 120$ ), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama sehingga data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0,680	Handal
2	Kepuasan Kerja	0,980	Handal
3	Disiplin	0,661	Handal
4	Motivasi Kerja	0,678	Handal
5	Komitmen	0,677	Handal

Berdasarkan tabel uji kehandalan dapat diketahui bahwa nilai alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel diperoleh lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi syarat *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) sebagaimana di persyaratkan oleh Malhotra.

### **Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Desa Prima Madani**

#### **Menghitung Koefisien Jalur I secara Simultan**

Hasil pengujian F-hit diperoleh sebesar 438,672 dan nilai probabilitas (signifikan) = 0,00 dibawah 0,05, artinya hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , artinya terdapat pengaruh secara simultan disiplin, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani.

**Tabel 4. Anova Model 1 Sub Struktur 1**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,595	3	26,198	438,672	0,000
	Residual	6,928	116	0,060		
	Total	85,522	119			

a Predictors: (Constant), Komitmen, Disiplin, Motivasi kerja  
b Dependent Variable: kepuasan kerja

**Menghitung Koefisien Jalur I secara Parsial**

- Variabel disiplin diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 2,611 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,010 dibawah 0,05, artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani.
- Variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 4,791 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,00 dibawah 0,05, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani.
- Variabel komitmen diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 2,157 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, dengan nilai probabilitas 0,025 dibawah 0,05, artinya secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani.

**Tabel 5. Coefficients Model 1 Sub Struktur 1**

Model 1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,425	0,128		3,319	0,001
Disiplin	0,197	0,257	0,169	2,611	0,010
Motivasi kerja	1,319	0,275	1,147	4,791	0,000
Komitmen	0,042	0,019	0,036	2,157	0,025

a Dependent Variable: kepuasan kerja

**Pengaruh Disiplin, Motivasi kerja, Komitmen dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja**

Pada analisis yang kedua, analisis jalur yang digunakan yaitu pengaruh disiplin, motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis jalur dapat di jelaskan sebagai berikut.

### **Menghitung Koefisien Jalur II Secara Simultan**

Nilai F-hit dari hasil penelitian diperoleh sebesar 795,895 dengan nilai probabilitas (signifikan) = 0,00 dan dibawah 0,05, hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , artinya adanya pengaruh disiplin, motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerjasecara simultan terhadap kinerja anggota Desa Prima Madani.

**Tabel 6. Anova Model 2 Sub Struktur 2**

<b>Model</b>		<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
1	Regression	40,443	4	10,111	795,895	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,461	115	0,013		
	Total	41,904	119			
a Predictors: (Constant), kepuasan kerja, Komitmen, Disiplin, Motivasi kerja						
b Dependent Variable: kinerja						

### **Menghitung Koefisien Jalur II secara Parsial**

- Untuk variabel disiplin diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 2,141 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,034 dibawah 0,05. Artinya secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel motivasi terjadi peroleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 6,225 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,00 dibawah 0,05. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Variabel komitmen diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 2,103 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,035 dibawah 0,05. Artinya secara parsial komitmen berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja.
- Variabel kepuasan kerja diperoleh  $t_{\text{hit}}$  sebesar 2,022 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,9840, atau dengan nilai probabilitas 0,038 dibawah 0,05. Artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**Tabel 6. Coefficients Model 2 Sub Struktur 2**

<b>Model 1</b>	<b>Unstandardized Coefficients</b>		<b>Standardized Coefficients</b>	<b>t</b>	<b>Sig.</b>
	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
(Constant)	0,911	0,062		14,755	0,000
Disiplin	0,077	0,036	0,094	2,141	0,034
Motivasi kerja	0,865	0,139	1,074	6,225	0,000
Komitmen	0,205	0,097	0,253	2,103	0,035
Kepuasan kerja	0,053	0,026	0,257	2,022	0,038

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
3. Terdapat pengaruh komitmen anggota terhadap kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
4. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
6. Terdapat pengaruh komitmen anggota terhadap kinerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
7. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
8. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
9. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.
10. Terdapat pengaruh komitmen anggota terhadap kinerja melalui kepuasan kerja anggota Desa Prima Madani di Kota Banda Aceh dan sekitarnya.

### **Saran-saran**

Diharapkan kepada anggota Desa Prima Madani memperhatikan kembali masalah disiplin, pemberian komitmen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga dimasa depan diharapkan kinerja dapat ditingkatkan dengan maksimal.

Diharapkan juga kepada pihak instansi pengelola Desa Prima Madani supaya memperhatikan kembali berbagai indikator dari disiplin, komitmen, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sehingga kemampuan anggota dapat ditingkatkan lebih baik.

### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

Anwar Prabu Mangkunegara, dan Tinton Rumbungan Octorend, (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). **Universal Journal of Management**. Vol.3. No.8: 318-328.

Charles O'Reilly, (2012). The Relationship Between Pay for Performance Perception & Pay Satisfaction. **Journal Personal Psychology**. Vol 1.2.

Dawud Ari Wibowo (2012). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagian RnD PT. **Jurnal Manajemen Bisnis**. ISSN Vol 2 No 5.

Dessler, Gary.(2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Alih Bahasa Benyamin Molan Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Kedua, Prenhallindo, Jakarta.

Dirtanto ( 2011 ). **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, (2006). **Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas**. Bumi Aksara. Jakarta

Lowyer dan Porter (2011). **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. 12 th Edition. Boston: McGraw-Hill

Malhotra, Naresh K.(2015). **Marketing Research**. New Jersey: Prentice – Hall.Inc.

Munie (2012), **Manajemen Personalia**. PT Rineka Cipta Jakarta.

Modway, R.T., Porter L.W. & Steers, R. M, (2010) **Employee Organization linkages: The Psicology commitment, absenteeism and turn over**. (New York: Academic Press.

- Nafrizal (2012). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi mapolda Aceh. **Jurnal Ilmu Manajemen**. Vol 4, No 7.
- Ozaralli (2003) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dadampaknya Pada Kinerja. **Journal of Management Development**, Vol. 28 No 11 : 149 – 170.
- Robbins, Stephen. P. (2011). **Perilaku Organisasi**. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit : Prehallindo, Jakarta.
- Setyaningdyah Endang (2013) The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Ijcrb.Webs.Com Interdisciplinary **Journal Of Contemporary Research In Business**. Vol 5 No 3: 43-52.
- Steers, RM and Porter, L. W., (2011). **Motivation and Work Behavior**, Accademic Press, New York.
- Sulystianto Eko, Sigit Santosa (2013). Pengaruh Motivasi dari Pimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas Ii Tanjung Emas – Semarang). **Manajemen Bisnis Syariah**. Vol 1. No2.