



PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKSEUMAWE

Yusrizal, A. Hadi Arifin, Naufal Bachri

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEDISPLINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN PIDIE

Cut Italina, Afriddar, Ratna

PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Surito, A. Hadi Arifin, Aiyub

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DPRK BIREUEN

C. Sariwati, Ratna, Em Yusuf Lis

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN/KOTA SE-PROVINSI ACEH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Zulkarnaini, Ichsan, Ratna

PENGARUH KOMPONEN ALOKASI DANA DESA DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI ACEH

Yusniati, Murhaban, Khaddafi

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG LHOKSEUMAWE CABANG LHOKSEUMAWE DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

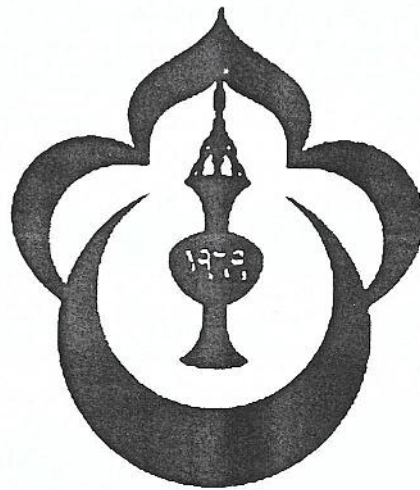
Amanda Kesuma, Aiyub, Mariyudi

PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI UPTD-PK DEWANTARA

Suraida Fitri, A. Hadi Arifin, Yanita

J-MIND

(Jurnal Manajemen Indonesia)



PROGRAM PASCASARJANA ILMU MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MALIKUSSALEH

2019

J-MIND

Jurnal Manajemen Indonesia
Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Penasehat Advisory (Advisory Editor)
Rektor Universitas Malikussaleh
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh

Penanggung Jawab (Insured Editor)
Dr. Marbawi, S.E., M.M.

Ketua Penyunting Pelaksana (Chief Editor)
Prof. A. Hadi Arifin, M.Si., Prof. Dr. Apridar, S.E., M.Si.

Ketua Penyunting Ahli (Managing Editor)
Dr. Naz'aina, S.E., M.Si.Ak.

Penyunting Ahli (Scientific Editor)
Prof. Dr. Apridar, S.E., M.Si, Dr. Hendra Raza, S.E., M.Si.Ak., Anwar Puteh, S.E., M.E.,
Yulius Dharma, S.Ag., M.Si., Hijri Juliansyah, S.P., M.Ec., Dr. Sapna Biby, S.E., M.Si.

Mitra Bestari
Prof. Dr. Ramayah Thurazamy (USM), Prof. Madya Salniza Md. Saleh (UUM),
Prof. Dr. Nasir Aziz (Unsyiah), Prof. Dr. Jasman Ma'ruf (Unsyiah), Prof. Dr. Adi Zakaria Affif (UI)
Dr. Nurdin Sobari (UI), Prof. Dr. Prihatin Lumbanraja, S.E., M.Si. (USU).

Sekretariat
Veronika, S.E., Effi Yenni, S.H.

Pemeriksa Naskah (Cpyeditor)
Ibrahim, Zubir, Subandi

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA PEGAWAI BAKTI PADA SEKRETARIAT DPRK LHOKSEUMAWE <i>Yusrizal,A. Hadi Arifin,Naufal Bachri</i> | 1 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEDISPLINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN KABUPATEN PIDIE <i>Cut Italina,Afriddar,Ratna</i> | 11 |
| PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PEGAWAI UNIVERSITAS MALIKUSSALEH DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING <i>Surito,A. Hadi Arifin,Aiyub</i> | 22 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENINGPADA SEKRETARIAT DPRK BIREUEN <i>C.Sariwati,Ratna,Em Yusuf Lis</i> | 35 |
| PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN/KOTA SE-PROVINSI ACEH DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING <i>Zulkarnaini,Ichsan,Ratna</i> | 45 |
| PENGARUH KOMPONEN ALOKASI DANA DESA DAN PRODUK DOMESTIK REGIONAL BRUTO TERHADAP TINGKAT KEMISKINAN KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI ACEH <i>Yusniati, Murhaban, Khaddafi</i> | 52 |
| PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG LHOKSEUMAWE CABANG LHOKSEUMAWE DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI <i>Amanda Kesuma, Aiyub, Mariyudi</i> | 73 |
| PENGARUH PELATIHAN DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI UPTD-PK DEWANTARA <i>Suraida Fitri, A. Hadi Arifin, Yanita</i> | 85 |
| ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KOMITMEN ORGANISASI <i>Ayu Anora,Marbawi,Mariyudi</i> | 100 |
| PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA GURU DENGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIBEL INTERVENING PADA GURU SMA DI KECAMATAN DEWANTRAA KABUPATEN ACEH UTARA <i>Nurlaili, Apridar, Aiyub</i> | 109 |

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN/KOTA SE-PROVINSI ACEH DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Zulkarnaini, Ichsan, Ratna

PPIM Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe

ABSTRACT

Central Bureau of Statistics is a provider of quality statistical data and information in an effort to formulate government policies appropriately for people's welfare. This study aims to examine the effect of work discipline, workload, and performance allowances on the performance of officers on the Regency/City Statistics of Aceh Province with organizational commitment as an intervening variable. The instrument of data collection is using a questionnaire who spread to 130 respondents officers on the Regency/City Statistics of Aceh Province.. Data analysis using SEM models with AMOS-22 program. The results of the research indicated that work discipline and performance allowances has effect on organizational commitment, while workload has not effect on organizational commitment of the Regency/City of Aceh Province Statistics Agency. Futhermore work discipline, performance allowances and organizational commitment has effect on officer performance, while workload has not effect on officer performance of the Regency/City of Aceh Province Statistics Agency. In the meantime organizational commitment mediates partially the effect of work discipline on officer performance, organizational commitment does not mediate the effect of workload on officer performance, organizational commitment fully mediates the effect of performance allowances on officer performance of the Regency/City of Aceh Province Statistics Agency. Following up on the results of this study, it is expected that the policy makers of the Regency/City of Aceh Province Statistics Agency can provide the necessary facilities, pay attention to attendance reports and follow up, pay attention to officers who excel with the grade method/ provide rewards in accordance with the achievements given and increase officer awareness of vision, mission and the aim of the Central Bureau of Statistics is to foster the spirit of trying as much as possible for the progress of the Central Bureau of Statistics.

Keywords : Work Discipline, Workload, Performance Allowances, Organizational Commitment, Performance of Officer

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi, baik sebagai subjek maupun sebagai objek. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan tugas dari seorang pemimpin untuk dapat mengelola, menilai, mengatur, memilih dan menempatkan sumber daya manusia di posisi atau jabatan yang tepat sesuai dengan kemampuan dan potensi sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar adalah cara yang benar untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien agar tercapai apa yang diharapkan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah sumber daya manusia yang bertugas memberikan pelayanan kepada publik sesuai mekanisme yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pasal 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menjelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku pula.

Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Salah satu keberhasilan dari seorang pegawai negeri sipil dapat dilihat dari kinerjanya. Makin tinggi kinerjanya, maka semakin tinggi kredibilitasnya di mata pimpinan. Kinerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan penentu kinerja organisasi agar dapat mencapai tujuan secara optimal. Jika semua kinerja pegawai pada umumnya tinggi, maka tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan, dan sebaliknya jika sebagian besar atau semua pegawai berkinerja rendah, maka organisasi tidak mungkin mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Agar kinerja semua pegawai tinggi, pegawai perlu dikelola agar berperan secara maksimal dalam mencapai tujuan operasional dalam suatu organisasi (Marwansyah, 2017).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan kepada publik, karena kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah.

Kinerja seorang pegawai secara umum dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Mangkunegara, 2010).

Untuk bisa mengukur kinerja karyawan didasarkan pada pendapat Tsui *et al*, (2007), yang meliputi delapan indikator pengukuran, sebagai berikut: Kuantitas kerja karyawan, Kualitas kerja karyawan, Efisiensi karyawan, Usaha karyawan yaitu keseriusan karyawan dalam bekerja untuk bisa mencapai standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan loyalitas individu terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih bertahan dan rendah absensinya daripada mereka yang memiliki komitmen rendah. Luthan (2006), menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasional menurut pendapat Robbins (2015) adalah sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Seseorang pegawai yang terindikasi mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasinya dapat ditandai dengan beberapa indikator, yaitu sebagaimana pendapat Mas'ud (2004) berikut: Perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi.

Bashaw (2004) mengemukakan bahwa komitmen organisasional memiliki tiga indikator, yaitu sebagai berikut: Kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

Indikator variabel komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (2013) adalah sebagai berikut: Komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen *normative*.

Selanjutnya suatu organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi. Disiplin kerja pegawai adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Pengertian disiplin kerja menurut para ahli seperti yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2014), disiplin pegawai adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Siagian (2014), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Soedjono (2002) adalah: Ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, karyawan yang berhati-hati dalam tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

Salah satu faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah beban kerja yang diberikan atasan kepada bawahan. Hampir dapat dipastikan bahwa, semakin besar beban kerja yang dipikul oleh seorang pegawai, maka semakin minimal kinerja yang dihasilkan. Artinya makin banyak pekerjaan, makin tidak berkualitas hasilnya, karena pekerjaan mengejar target, sehingga tidak lagi memperhatikan kualitasnya dan terkesan asal jadi.

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Sopiiah (2008) ada enam indikator beban kerja yaitu sebagai berikut: Iinteristik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan dan struktur, iklim organisasi, dan gaji yang tidak sesuai harapan.

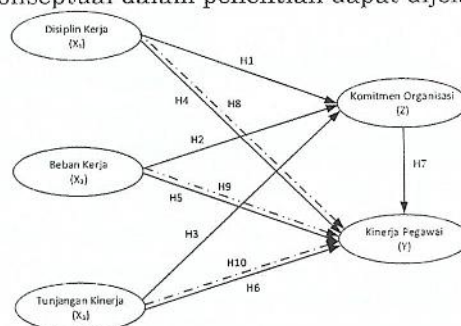
Sedangkan menurut Rini (2002) dalam Indriyani (2009), indikator beban kerja terbagi tujuh yaitu sebagai berikut:

Beban kerja yang tinggi, tingkat absensi, terlambat masuk kerja, tuntutan/tekanan dari atasan, prestasi dan penurunan produktivitas, ketegangan dan kesalahan, menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Upaya peningkatan kinerja pegawai haruslah dibarengi dengan balas jasa yang memadai dan seimbang dengan deskripsi pekerjaan yang dilakukan, maka dari itulah pemerintah telah menjalankan kebijakan pemberian tunjangan kinerja kepada para pegawai selain gaji dan upah kegiatan. Pemberian ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai supaya berorientasi pada pelayanan prima dan terhindar dari praktek Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN).

Menurut Rivai (2013) ada beberapa indikator yang menentukan besarnya tunjangan kinerja seorang pegawai, diantaranya sebagai berikut: Kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibentuk kerangka konseptual penelitian ini seperti pada Gambar 3.1. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian dapat dijelaskan pada gambar berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian

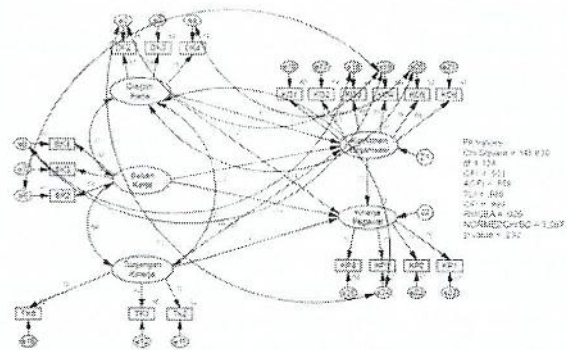
Adapun lokasi penelitian ini adalah pada kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh, dan yang menjadi objek penelitian adalah pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh yang berjumlah 458 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 130 orang.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode analisis SEM melalui program *Analysis of Moment Structure (AMOS)*. Dilanjutkan dengan Sobel Test untuk mencari pengaruh mediasi.

HASIL

Berikut ditampilkan gambar Model Struktural setelah modifikasi dapat dilihat pada Gambar 5.18 di bawah ini.



Gambar 5.18 CFA Konstruk Model Struktural Setelah Modifikasi

Selanjutnya untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel eksogen (disiplin kerja, beban kerja dan tunjangan kinerja) terhadap variabel endogen (komitmen organisasi dan kinerja pegawai) ditampilkan dalam Tabel 5.28 berikut.

Tabel 5.28 Pengaruh Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

| | | | Standardized Estimate | P |
|---------------------|----|---------------------|-----------------------|------|
| Komitmen Organisasi | <- | Disiplin Kerja | ,299 | ,008 |
| Komitmen Organisasi | <- | Beban Kerja | ,167 | ,255 |
| Komitmen Organisasi | <- | Tunjangan Kinerja | ,331 | ,020 |
| Kinerja Pegawai | <- | Disiplin Kerja | ,268 | ,009 |
| Kinerja Pegawai | <- | Beban Kerja | ,181 | ,138 |
| Kinerja Pegawai | <- | Tunjangan Kinerja | ,265 | ,034 |
| Kinerja Pegawai | <- | Komitmen Organisasi | ,368 | *** |

Berdasarkan tabel 5.28 maka dapat dijelaskan bahwa dari 7 pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen, hasilnya lima berpengaruh positif signifikan, dan dua berpengaruh positif tetapi tidak signifikan.

Tabel 5.30 Pembuktian Hipotesis *Regression Weight Structural Equation Model*

| No | Pernyataan Hipotesis | P | Kesimpulan |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------------|
| 1 | Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,008 | Hipotesis Diterima |
| 2 | Beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,255 | Hipotesis Ditolak |
| 3 | Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,020 | Hipotesis Diterima |
| 4 | Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,009 | Hipotesis Diterima |
| 5 | Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,138 | Hipotesis Ditolak |
| 6 | Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,034 | Hipotesis Diterima |
| 7 | Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | *** | Hipotesis Diterima |
| 8 | Komitmen Organisasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,030 | Hipotesis Diterima |
| 9 | Komitmen Organisasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,148 | Hipotesis Ditolak |
| 10 | Komitmen Organisasi memediasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh. | ,054 | Hipotesis Diterima |

Sesuai hasil pembuktian hipotesis pada tabel 5.30 di atas maka dapat disimpulkan 7 hipotesis diterima dan data mendukung model, sedangkan 3 hipotesis ditolak dan data tidak mendukung model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
3. Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
5. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
6. Tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
7. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
8. Komitmen organisasi memediasi secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
9. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.
10. Komitmen organisasi memediasi secara sempurna pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh.

6.2 Saran

Berdasarkan kajian dan hasil penelitian yang diperoleh pada bab sebelumnya, ada beberapa hal yang penulis sarankan bagi pengambil kebijakan BPS Kabupaten/Kota Se-Propinsi Aceh diantaranya:

1. Para pengambil kebijakan di BPS dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan menambah dan meningkatkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai seperti laptop dan kendaraan roda dua, selain itu juga dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan cara pendekatan langsung atasan dengan bawahan dan menambah pelatihan yang berhubungan dengan peningkatan loyalitas pegawai terhadap organisasi, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai di kemudian hari.

2. Terkait dengan tunjangan kinerja, para pengambil kebijakan di BPS perlu menempatkan pegawai yang berprestasi lebih baik dan memiliki pengalaman kerja yang banyak pada *grade* yang sesuai sehingga pegawai merasa puas dengan tunjangan kinerja yang diberikan.
3. Para pengambil kebijakan di BPS agar meningkatkan kepedulian pegawai terhadap visi, misi, dan tujuan BPS serta menumbuhkan semangat berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan BPS dengan cara meningkatkan sosialisasi dan menambah pelatihan pegawai seperti pelatihan manajemen stres, kegiatan *outbound* dan pelatihan membangun karakter pegawai.

6.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Peneliti tidak membagikan langsung kuisioner kepada pegawai di BPS Kabupaten/Kota Se-Provinsi Aceh, melainkan dengan metode *Google Form* yang *link*-nya disebarikan melalui grup *WhatsApp*. Kelemahannya adalah terjadinya keterbatasan komunikasi antara peneliti dan responden sehingga responden bisa saja tidak memahami sepenuhnya isi kuisioner. Penelitian kedepan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ini.
2. Pada penelitian ini variabel eksogen dan intervening yang digunakan masih terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan variabel-variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Allen and Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstorm. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Dessler. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2, Prenhalindo, Jakarta.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Edisi 2. Seri Pustaka Kunci. UNDIP Semarang.
- Ghozali, Imam (2014) Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0. (Edisi VI) Badan Penerbit Universitas Dipenogoro: Semarang.
- Hair, J. F., Black. W. C., Babin. B. J.; & Anderson. R. E. (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Pearson Prentice Hall, New Jersey.
- Indriyani, Azazah. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang Jurnal Tesis Universitas Diponogoro*, Semarang.
- Handoko, T. H. (2014), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke tujuh belas*. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk),Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Kreitner, Robert, & Kinicki, Angelo, (2003), *Perilaku Organisasi*, Dalam: Early Suandy (penterjemah), Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Mangkunegara, A. Prabu. (2010). *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Marwansyah (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung.
- Mas'ud, Fuad, (2004), *Survei Diagnosis Organisasional – Konsep & Aplikasi*. Semarang: BP. Undip.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.

- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (2001). *A Review And Metaanalysis Of The Antecedents, Correlates, And Consequences Of Organizational Commitment*. Psychological Bulletin.
- Nurlaely, M. & Riani, A. Laksmi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni. Universitas Sebelas Maret, Surakarta.
- Preacher, K.J. and Hayes (2010) *Calculation for the Sobel Test*. www.calculationforsobel test. (Diakses 14-2-2019).
- Permendikbud Nomor 107 tahun 2013. *Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Kemdikbud.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, (2015), *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Riva'i dan Basri (2011). *Penilaian Kinerja dan Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Edisi Ke 6, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Remaja Rosda Karya : Bandung
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian P, Sondang. (2014). *Cetakan Ke Enam Belas, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Melode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulianti, Diana & Rosidah. (2009), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 11*, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno dan Priansa, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, L. W., & Tripoli, A. M. (2007). *Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off?*. Academy of Management Journal.