

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH DI PROVINSI BENGKULU

Fajri¹⁾, Fahrudin JS Pareke²⁾, Nasution³⁾

Magister Manajemen, Universitas Bengkulu¹⁾

Corresponding Author : FahrudinPareke@unib.ac.id

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and discipline and competence on employee job satisfaction and organizational commitment at the Regional Disaster Management Agency in Bengkulu Province. The type of this research was a quantitative descriptive study. In this research, there were 112 employees on duty at BPBD in Bengkulu Province. The sample technique was by means of a census with a total sample of 112 people. The data analysis method used includes data quality test (validity test and reliability test). The analytical technique used SEM (Structural Equation Modeling). Research results 1) Leadership has no effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province where the t-count (0.28) < 1.96. It means that changes that occur in the leadership in the Bengkulu Province BPBD do not cause changes in employee job satisfaction. 2) Discipline has no effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province where the t-count (0.90) < 1.96. 3) Competence has an effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province where the t-count value (2.48) > 1.96. 4) Leadership has no effect on commitment to the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province, where the t-count value (-0.0082) < 1.96. 5) Discipline has no effect on job satisfaction at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province where the t-count (0.93) < 1.96. 6) Competence affects organizational commitment at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province where the t-count value (2.12) > 1.96. 7) Job satisfaction has an effect on organizational commitment to the Regional Disaster Management Agency (BPBD) in Bengkulu Province. It means that the higher the job satisfaction of employees in BPBD Bengkulu Province where the t-count value (13.73) > 1.96.

Keywords: Leadership, Discipline, Competence, Job Satisfaction, Commitment

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kedisiplinan serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat 112 pegawai yang bertugas di BPBD Provinsi Bengkulu. Teknik pengambilan sampel dengan cara sensus dengan jumlah sampel sebanyak 112 orang. Metode analisis data yang digunakan meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas). Teknik analisis menggunakan SEM (Structural Equation Modelling). Hasil penelitian 1) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu dimana t hitung (0,28) < 1,96. Artinya perubahan yang terjadi pada kepemimpinan di BPBD Provinsi Bengkulu tidak menyebabkan perubahan kepuasan kerja pegawai. 2) Disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu dimana t hitung (0,90) < 1,96. 3) Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu dimana nilai thitung (2,48) > 1,96. 4) Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu, dimana nilai thitung (-0,0082) < 1,96. 5) Disiplin tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu dimana t hitung (0,93) < 1,96. 6) Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu dimana nilai thitung (2,12) > 1,96. 7) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja pegawai di BPBD Provinsi Bengkulu dimana nilai t hitung (13,73) > 1,96.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen

Pendahuluan

Provinsi Bengkulu salah satu wilayah di Indonesia yang merupakan wilayah rawan bencana, seperti gempa bumi, tanah longsor, kebakaran hutan, dan bencana lainnya, oleh karena itu dibentuklah Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Bengkulu yang merupakan perpanjangan dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). Pembentukan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) ini sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana Pasal 20 menyebutkan bahwa: “Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai fungsi: a. perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien; serta b. pengoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh”.

Mengingat begitu besarnya tugas dan tanggung jawab yang yang diamanatkan oleh undang-undang tersebut, maka Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) perlu didukung oleh pegawai yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sudah menjadi tuntutan dalam suatu organisasi terutama di kalangan aparatur sipil negara (ASN), karena kepuasan kerja dan komitmen akan mempengaruhi kinerja pegawai dan akhirnya akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam era meningkatnya kompetisi dan kelangkaan sumber daya, memaksimalkan produktivitas pegawai, kepuasan kerja, serta komitmen pada organisasi, merupakan isu kritis bagi pengelolaan pegawai di organisasi. Kepuasan dan komitmen organisasional ini perlu dicermati dalam menerapkan nilai kualitas layanan, karena kedua hal tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Harahap, 2016)

Kepuasan kerja merujuk kepada persepsi individu di lingkungan kerja, hubungan antara rekan, penghasilan dan peluang promosi (Hartini, 2018). Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja kerja. Ketika para pegawai merasa puas, maka mereka memberikan kontribusinya sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut (Carmeli, 2004; Imran *et al.*, 2014). Kepuasan kerja seseorang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi (Hartini, 2018). Kepuasan kerja penting dalam menilai sikap individu untuk memberikan kontribusi secara keseluruhan pada organisasi.

Salah satu permasalahan besar berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Menurut Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai emosi positif atau perasaan senang sebagai hasil dari penilaian seorang pegawai terhadap faktor pekerjaan atau pengalaman-pengalaman kerjanya. Namun hal ini bersifat abstrak, artinya tidak dapat diamati secara langsung (Andarika, 2004). Menurut Berry, pegawai yang memiliki kepuasan kerja ditunjukkan oleh sikap tidak pernah absen, datang tepat waktu, bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi (Andarika, 2004).

Robins (2007) mengatakan bahwa salah satu bentuk dari ketidakpuasan kerja pegawai dapat diungkapkan dengan ketidakhadiran. Berdasarkan data tersebut di atas terlihat bahwa terjadi peningkatan rata-rata persentase ketidakhadiran (absensi) pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu yang cukup signifikan dari 4,3% menjadi 5,3%. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai yang ada di lingkungan BPBD di Provinsi Bengkulu masih rendah.

Sedangkan komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Allen dan Meyer, 1997). Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah pegawai yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Berdasarkan laporan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) tingkat keinginan pindah ASN di BPBD di Provinsi Bengkulu masih cukup tinggi, dimana dari 80 orang pegawai yang berstatus ASN 5 orang mengundurkan diri dan pindah pada organisasi lain dengan berbagai alasan.

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi sendiri selain dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan, upah, hubungan antar personal, kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pemimpin (Yuli, 2005). Seorang yang disebut sebagai pemimpin dituntut untuk menjadi fleksibel dalam menentukan sistem seperti apa yang ia gunakan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan ini juga akan berdampak langsung dengan kepuasan pegawai. Seorang pemimpin memimpin banyak pegawai di dalam suatu organisasi, dan mereka terdiri dari latar belakang dan budaya yang berbeda. Hughes, *et al.* (2002) menegaskan bahwa kepemimpinan bukanlah suatu posisi tertentu, melainkan suatu proses kompleks yang melibatkan interaksi antara pemimpin, lingkungan eksternal, dan bawahan. Berdasarkan pandangan

ini, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Beberapa studi empiris pada organisasi bisnis dan nonbisnis menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku anggota organisasi. Nowack (2004) menyimpulkan bahwa pegawai yang menilai atasannya memiliki praktik kepemimpinan buruk (*poor*) menyebabkan pegawai memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk keluar dari organisasi, kepuasan kerja rendah. Studi lain, (King *et al.*, 2002), menunjukkan bahwa pekerja yang menerima penghargaan dari pimpinan akan lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi pemimpin yang terlalu ketat akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen dilakukan oleh Yousef (2000) menyatakan pendekatan kepemimpinan partisipatif mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan komitmen organisasi. Penelitian lainnya, Dwayne M. Gunter (1997) lebih ditujukan untuk mengetahui keterkaitan antara praktik kepemimpinan (*leadership practice*) terhadap komitmen organisasi

Faktor yang juga memiliki andil dalam menciptakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah disiplin dari pegawai itu sendiri, di mana dalam fenomena disiplin menjadi pembicaraan ramai pada aparatur sipil negeri (ASN) di Indonesia. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kaitan antara disiplin pegawai terhadap kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018) indikator kepuasan kerja pegawai hanya dapat diukur dan lihat dengan kedisiplinan pegawai itu sendiri, dimana semakin tinggi tingkat disiplin pegawai dalam organisasi tersebut baik dari sisi kehadiran, ketetapan dan kecepatan menyelesaikan tugas-tugas, maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tersebut dalam kondisi baik.

Kaitan antara kedisiplinan pegawai terhadap komitmen organisasi telah banyak diteliti oleh peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Meyer (2004) mengatakan bahwa: “Komitmen merupakan salah satu komponen dari disiplin yang penting”. Penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dan Italina (2020), Yusuf (2020) dengan hasil temuan apabila kedisiplinan pegawai yang diukur dengan beberapa indikator seperti kemampuan, kewajaran, sanksi yang

dijatuhkan oleh instansi dan ketegasan atasan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kedisiplinan pegawai akan meningkat. meningkatkan komitmen organisasi dan pada akhirnya kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan

Faktor berikutnya yang juga berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional pegawai adalah kompetensi. Kompetensi berkaitan dengan erat tingkat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh apratur sipil negara (ASN). Dalam organisasi public terutama BPBD kompetensi sangat penting dalam menunjang kepuasan kerja dan komitmen organisasional, Kompetensi ASN dapat dilihat dari 4 (empat) aspek yaitu pengetahuan (*knowlence*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*) dan hasil kerja.

Kompetensi adalah kumpulan potensi yang secara dinamis menunjukkan kapasitas intelektual, sikap mental dan kualitas kemampuan sosial seseorang (Martin, 2002). Kompetensi adalah kecukupan untuk tugas atau kepemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan (Gunawan, *et al.*, 2017). Menurut Deswarta (2107) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan (Munandar, 2012). Kemudian penelitian Amador, L.B., Nicolas dan L.E. Villa, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puasterhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Hsiao dan Chen (2012) dalam penelitiannya yang dilakukan pada beberapa organisasi di Taiwan menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Kreitner and Kinicki (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Komitmen merupakan suatu kondisi dimana anggota organisasi memberikan kemampuan dan kesetiannya pada organisasi dalam mencapai tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya. pegawai yang puas lebih berkomitmen dan setia karena secara psikis mereka merasa lebih diperhatikan oleh organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional di Badan Penanggulangan

Bencana Daerah (BPBP) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Di BPBD Di Provinsi Bengkulu”.

Kajian Pustaka

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasi diungkap dengan skala komitmen organisasi. Aspek komitmen diungkap melalui aspek yang dikemukakan Schultz dan Schultz (1993) yaitu: (1) penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (2) kesediaan untuk berusaha keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi

Menurut Sudarmanto (2009), “komitmen organisasi merupakan ikatan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi.” Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan komitmen sumber daya manusia yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tak jarang orang diangkat terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi.

Ada tiga pendekatan komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1993) yaitu : 1) *affective commitment*; 2) *continuance commitment*; dan 3) *normative commitment*. *Affective commitment*, berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional pegawai . Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi. *Normative commitment* adalah suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Kepuasan Kerja

Sesuai fitrahnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenisnya maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Dapat diartikan bahwa kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut (Rivai, 2010). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Robbins (2005) menyatakan bahwa: "...kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakni seharusnya mereka terima.

Sedangkan menurut Sinambela (2012) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (*ekternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja itu sendiri. Menurut Davis dan Newstrom (1994) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan menjadi salah satu evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Rivai, 2010).

Luthan (2006) menyebutkan bahwa: "Kepuasan pada pekerjaan diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi: a. Pekerjaan sangat menarik. b. Kesempatan untuk belajar hal-hal baru dalam pekerjaan, c. Tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan d. Pencapaian keberhasilan e. Membuat kemajuan. Kepuasan pada kompensasi yaitu Sejumlah upah/uang yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Kepuasan pada kompensasi diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi: a. Gaji sesuai dengan tanggung jawab, b. Tunjangan sesuai dengan harapan, c. Gaji dan tunjangan lebih besar dari pesaing, d. Imbalan sesuai dengan usaha, e. Kenaikan gaji secara berkala

Kepuasan pada pemimpin yaitu Berkaitan dengan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku yang mampu memberikan kepuasan (Luthans, 2006). Kepuasan pada pemimpin diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): a. Manajer memberi dukungan pekerjaan, b. Manajer memiliki motivasi, c. Manajer memberi kebebasan mengambil keputusan yang bertanggung jawab, d. Manajer mau mendengarkan pegawai, e. Manajer jujur dan adil

Kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja yaitu Rekan kerja yang kooperatif, saling ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi seperti itulah efektif membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan, sehingga membawa efek positif yang tinggi pada kepuasan kerja (Luthans, 2006). Kepuasan pada hubungan dengan rekan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): a. Tim kerja menyenangkan, b. Teman-teman menyenangkan, c. Teman-teman kooperatif, d. Dukungan orang sekitar, e. Tidak dikucilkan

Kepuasan pada promosi yaitu kesempatan untuk maju dalam organisasi, lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian dasar yang mampu memberikan kepuasan kerja (Luthans, 2006). Kepuasan pada promosi diukur dengan menggunakan lima indikator yang meliputi (Luthans, 2006): a. Ada tingkat kemajuan, b. Standar promosi, c. Kesempatan promosi kenaikan jabatan, d. Kesempatan promosi kenaikan gaji, dan e. Kenaikan promosi secara berkala

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Siagian (2002) adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangi. Sedangkan Yukl (2005) mengatakan bahwa: “kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama”.

Robbins (2005) mengungkapkan bahwa: kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Rivai & Murni (2009) mengungkapkan bahwa kepemimpinan juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para

pengikutnya, pengorganisasi dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan Kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Dari definisi kepemimpinan di atas maka, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan, serta mempengaruhi sifat dan tingkahlaku bawahan atau kelompok yang berada di bawah kendali dan komandonya sehingga dapat bawahan tersebut bersikat dan bertingkahlaku sesuai dengan keinginannya tanpa merasa tertekan demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku (Rivai dan Jauvani, 2013). Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi, disiplin kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas-tugas bagi pegawainya.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen organisasi demi tercapainya tujuan organisasi, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

Kompetensi

Berbicara mengenai kompetensi (kemampuan) pegawai bukan merupakan hal baru dalam bidang keilmuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, karena kompetensi merupakan faktor yang menjadi salah focus para pakar manajemen. Konsep kompetensi pegawai dimulai pada era 60-an dan awal 70-an. Konsep awal tentang kompetensi dimulai dipopulerkan dan diperkenalkan secara luas oleh Boyatzis pada tahun 1982 yang mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberi hasil yang diinginkan (Yuliandi, 2014).

Setelah itu muncul berbagai definisi tentang kompetensi seperti Spencer dan Spencer (1993) mengatakan “Kompetensi adalah karakteristik yang paling mendasar dari individu dan menunjukkan cara berperilaku dan berfikir, membuat kesimpulan dari

keadaan yang luas, dan mempunyai pemikiran yang dapat diterima dengan akal yang dapat bertahan sepanjang waktu”. Hal senada mengenai definisi kompetensi dikemukakan oleh Palan (2007), yang menyatakan bahwa: “Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”.

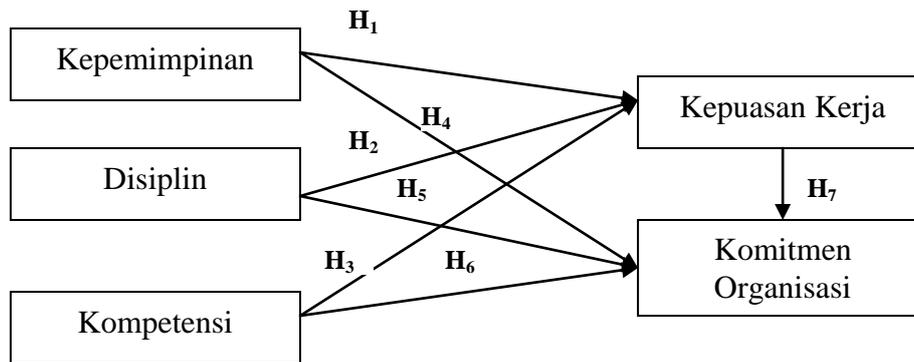
Moulton (2003) membagi definisi kompetensi menjadi dua yaitu: 1) Bagi organisasi, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kemampuan teknikal yang membedakan organisasi dengan pesaing. Sementara bagi individu, kompetensi bisa didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan yang mempengaruhi kinerja kerjanya. Sementara Ulrich (1997) mendefinisikan kompetensi yaitu: “...Kompetensi mencerminkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan di antara pegawai dan sekelompok pegawai

Hendrawan, *et.al* (2017) menjelaskan bahwa: “Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang untuk berkinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) lain atau kepribadian (*personality*). Selama ini karakteristik yang sering diunggulkan hanya pengetahuan dan keterampilan saja, padahal sebenarnya faktor perilaku (kemampuan lain termasuk nilai-nilai) atau kepribadian seseorang juga dapat menentukan keberhasilan dalam pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa definisi yang dipaparkan di atas, maka kompetensi atau kemampuan yang dimiliki pegawai merupakan kumpulan dari berbagai aspek yang dimiliki pegawai yang bersangkutan seperti pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skills*), kepribadian atau karakteristik pribadi, cara berfikir dan perilaku pegawai dalam bekerja dan kemampuan memecahkan setiap permasalahan yang timbul dari pekerjaan. Aspek-aspek tersebut merupakan satu kesatuan yang membentuk kompetensi pegawai yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

Kerangka Analisis

Berdasarkan telaah pustaka diatas, maka disusun suatu kerangka berfikir teoritis yang menyatakan pengaruh antara variabel dalam penelitian ini, untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran teoritis digambarkan dalam gambar 2.1:



Gambar. 1
Kerangka Penelitian
(Ramadhan, *et.al.*, 2020)

Berdasarkan beberapa konsep dan teori serta penelitian empiris yang telah dikemukakan, maka dapat disusun kerangka konseptual yang bertujuan menjelaskan variabel-variabel mana yang berkedudukan sebagai variabel eksogen, variabel intervening dan variabel endogen terikat, dengan proposisi yang didasarkan pada studi teoritik dan studi empirik yang menunjukkan secara jelas berapa hipotesis yang harus disusun, variabel-variabel yang terkandung dalam setiap hipotesis, dan bagaimana hubungan pengaruh antar variabelnya. Kerangka konseptual ini secara keseluruhan menggambarkan hubungan pengaruh langsung antara variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2), *kompetensi* (X3) terhadap kepuasan kerja (Y1), Komitmen organisasi (Y2), dan pengaruh langsung antara variabel kepuasan kerja (Y1) terhadap Variabel Komitmen organisasi (Y2).

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jawaban tersebut baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016). Hipotesis juga didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan dapat ditemukan sebuah solusi terhadap sebuah masalah (Sekaran, 2009).

Hipotesis merupakan penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau akan terjadi (Kurniawan, 2014). Jadi, hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam penelitian.

- Ha1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Provinsi Bengkulu
- Ha2 : Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Di Provinsi Bengkulu
- Ha3 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Provinsi Bengkulu
- Ha4 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Provinsi Bengkulu
- Ha5 : Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Penanggulangan Bencana Di Provinsi Bengkulu
- Ha6 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Provinsi Bengkulu
- Ha7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Di Provinsi Bengkulu

Metode Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, disiplin, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Di Provinsi Bengkulu, sehingga penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Menurut Indriantoro dan Supomo (2002) mengemukakan bahwa: “ *Descriptive Research* merupakan penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi”.

Lebih lanjut Kuncoro (2003) menyatakan bahwa: “Penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subyek penelitian”. Sekaran (2006) mengemukakan bahwa: “Tujuan studi deskriptif adalah memberikan kepada peneliti sebuah riwayat atau untuk menggambarkan aspek-aspek yang relevan dengan fenomena perhatian dari perspektif seseorang, organisasi, orientasi industri, atau lainnya”. Sedangkan metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, yang kemudian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. (Sugiyono 2013).

Berdasarkan uraian di atas, maka pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan proses penelitian secara survey, dimana penelitian ini akan menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan kompetensi terhadap

kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Di Provinsi Bengkulu.

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan–satuan/individu–individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Di Provinsi Bengkulu terdiri dari BPBD Provinsi Bengkulu, BPBD Kota Bengkulu, dan BPBD Kabupaten Mukomuko sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja sejumlah 112 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2013) adalah sebagian dari populasi dimaksud yang akan diteliti. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini minimum 100 orang, hal ini merujuk pada Hair *et.al*, (2004) yang menyatakab bahwa jumlah sampel (responden) yang dipakai dalam penelitian yang menggunakan SEM minimum 100 sampel. Sehingga berdasarkan pendoman penelitian menggunakan analisis SEM, maka seluruh anggota populasi dijadikan anggota sampel, sehingga penelitian ini adalah penelitian sensus.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup. Menurut Sugiyono (2013) angket tertutup adalah “Angket atau daftar pertanyaan yang terdiri atas serangkaian pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai beberapa faktor yang membentuk variabel-variabel penelitian. Pernyataan dalam angket tertutup tersebut menggunakan skala *Likert* yaitu skala pengukuran untuk mengukur sikap, jawaban setiap *instrument* yang menggunakan skala *Likert* mempunyai tahapan dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju dengan skor 1 – 5. Dalam skala numerical, angka 1 (satu) menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat tidak setuju terhadap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan, sedangkan angka 5 (lima) menunjukkan sangat setuju”.

Penelitian membutuhkan suatu analisa data dan interprestasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Dengan demikian analisa data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisa yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) . Penggunaan metode analisa SEM karena SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk dan pada saat yang sama mampu mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang salah diidentifikasi dimensi-dimensinya (Ferdinand, 2006).

Penelitian membutuhkan suatu analisa data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Dengan demikian analisa data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisa yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) . Penggunaan metode analisa SEM karena SEM dapat mengidentifikasi dimensi-dimensi dari sebuah konstruk dan pada saat yang sama mampu mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang salah diidentifikasi dimensi-dimensinya (Ferdinand, 2006).

Menurut Ferdinand (2006), sebuah pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement model* atau model pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi sebuah dimensi atau faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. Sedangkan *struktural model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar faktor. Untuk membuat pemodelan SEM yang lengkap perlu dilakukan langkah berikut ini :

1. Pengembangan Model Teoritis

Tahap pertama harus dilakukan dalam mengembangkan sebuah model penelitian dilakukan dengan mencari dukungan teori yang kuat melalui serangkaian eksplorasi ilmiah yang melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. Karena tanpa dasar teori yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. SEM digunakan untuk menguji kausalitas yang ada teorinya dan bukan untuk membentuk teori kausalitas. Oleh karenanya pengembangan sebuah teori yang berjustifikasi ilmiah merupakan syarat utama pemodelan SEM (Ferdinand, 2006).

2. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Langkah berikutnya model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji (Ferdinand, 2006). Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dua kelompok, yaitu:

- a. Konstruk Eksogen (*Exogenous Construct*)

Konstruk Eksogen (*Exogenous Construct*) yang dikenal juga sebagai “*source variabel*” atau “*independent variabel*” yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.

b. Kontruk endogen (*Endogenous Construct*)

Kontruk endogen (*Endogenous Construct*) yang merupakan faktor-faktor yang diprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen. Berdasarkan pijakan teoritis yang cukup, seorang peneliti akan menentukan mana yang akan diperlukan sebagai konstruk endogen dan mana sebagai variabel eksogen.

3. Konversi Diagram Alur kedalam Persamaan

Setelah model penelitian yang dikembangkan dan digambarkan pada diagram alur, langkah berikutnya adalah mengkonversi spesifikasi model ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun terdiri dari (Ferdinand, 2006):

a. Persamaan-persamaan Struktural (*Structural Equations*)

Persamaan-persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk persamaan struktural yang pada dasarnya dibangun dengan pedoman sebagai berikut ini :

$$\text{Kepuasan Kerja} = \beta_1 \cdot \text{Kepimpinan} + \beta_2 \cdot \text{Disiplin Kerja} + \beta_3 \cdot \text{Kompetensi} + \delta_1$$

$$\text{Komitmen Organisasional} = \beta_1 \cdot \text{Kepimpinan} + \beta_2 \cdot \text{Disiplin Kerja} + \beta_3 \cdot \text{Kompetensi} + \delta_1$$

$$\text{Komitmen Organisasi} = \gamma_1 \cdot \text{Kepuasan Kerja} + \delta_2$$

b. Persamaan Spesifikasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Pada tahap ini ditentukan variabel untuk mengukur konstruk mana, serta menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan konstruk atau variabel.

4. Langkah Keempat : Memilih Matriks Input dan Estimasi Model

SEM adalah alat analisis berbasis kovarians. Penggunaan matriks kovarians karena dapat menunjukkan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda, dimana hal yang sama tidak dapat dilakukan oleh korelasi (Ferdinand, 2006). Pada penelitian ini matriks inputnya adalah matrik kovarian yang ukuran sampel minimumnya adalah 100 responden. Teknik estimasi model yang digunakan adalah *Maximum Likelihood Estimation (ML)*.

5. Langkah Kelima : Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi

Masalah identifikasi pada prinsipnya adalah kondisi dimana model yang sedang dikembangkan tidak mampu menghasilkan estimasi yang unik. Masalah identifikasi dapat diketahui dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut (Ferdinand, 2006)

- a. Dengan starting value yang berbeda dilakukan estimasi model berulang kali. Apabila model tidak dapat konvergen pada titik yang sama setiap kali estimasi dilakukan maka ada indikasi telah terjadi masalah indentifikasi.
 - b. Model diestimasi lalu angka koefisien dari salah satu variabel dicatat. Koefisien tersebut ditentukan sebagai sesuatu yang *fix* pada variabel itu kemudian dilakukan estimasi ulang. Apabila *overall fit index* berubah total dan jauh berbeda dari sebelumnya, maka dapat diduga adanya masalah indentifikasi.
6. Langkah Keenam : Evaluasi Kriteria *Goodness-of-Fit*
- Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi, melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness-of-fit*. Untuk itu tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM. Bila asumsi ini sudah dipenuhi, maka model-model dapat diuji melalui berbagai cara uji yang akan diuraikan pada bagian ini. Pertama-tama akan diuraikan disini mengenai evaluasi atas asumsi-asumsi SEM yang harus dipenuhi. Dengan demikian indeks – indeks yang dapat digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti yang diringkas dalam tabel 3.9 sebagai berikut:

Tabel 3.9
Indeks kelayakan sebuah model

Goodness of Fit Index	Cut of Value
χ^2 – Chi – Square	Diharapkan kecil (Lebih kecil dari – Chi Square tabel (df, Signifikasi 5%)
Sign. Probality	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN / DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber : Ferdinand(2006)

7. Langkah Ketujuh : Interpretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir adalah menginterpretasikan model dan memodifikasikan model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Setelah model diestimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik

(Ferdinand, 2006). Pada tahap ini model yang sedang dikembangkan dan diinterpretasikan dan dibagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian dilakukan modifikasi. Perlunya melakukan modifikasi terhadap sebuah model dapat dilihat dari jumlah residual yang dihasilkan model tersebut.

Ferdinand (2006) memberikan sebuah pedoman untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi sebuah model yaitu dengan melihat jumlah residual yang dihasilkan model batas keamanan untuk jumlah residual adalah 5 persen. Bila jumlah residual lebih besar dari 5 persen dari semua residual kovarians yang dihasilkan oleh model, maka sebuah modifikasi mulai perlu dipertimbangkan. Selanjutnya apabila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan model itu cukup besar (> 2.58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang diestimasi tersebut. Modifikasi dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan indeks modifikasi.

Hasil Dan Pembahasan

Analisis Data

Modifikasi model bertujuan untuk meningkatkan nilai *goodness of fit* dari model sehingga masuk dalam kriteria yang dapat di terima. Output program LISREL pada *modification indices output* dapat diketahui ada tidaknya kemungkinan modifikasi model yang diusulkan supaya nantinya terjadi penurunan nilai chi-square untuk mendapatkan model penelitian yang lebih baik. Berikut adalah sebagian *modification indices suggestion* yang diberikan oleh LISREL

Berdasarkan *output Goodness of Fit Statistics* dapat di buat tabulasi hasil uji GOF model KEPEMIMPINAN sebagai berikut :

Tabel 1
GOF Model Model KEPEMIMPINAN

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =72, p = 0,005)	< 92.808	68.80	Fit
Sign.Probability	≥ 0.05	0.59	Fit
df	≥ 0	72	Fit
GFI	≥ 0.90	0.97	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.96	Fit

CFI	≥ 0.90	1.00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	1.00	Fit
NFI	≥ 0.90	0.99	Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,00	Fit
RMR	$< 0,05$	0.020	Fit

Sumber Data : Hasil Penelitian 2021

Dari hasil uji GOF di atas model variabel Kepemimpinan_4 dinyatakan *Fit* atau layak sehingga dapatdigunakan pada analisis *Structural Second Order (full model)*

Tabel 2
GOF Model Model KEDISIPLINAN

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =21, p = 0,005)	< 32.671	27,25	Fit
Sign.Probability	≥ 0.05	0.16	Fit
df	≥ 0	21	Fit
GFI	≥ 0.90	0.95	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.87	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	1.00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	1.00	Fit
NFI	≥ 0.90	0.99	Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0.052	Fit
RMR	$< 0,05$	0.011	Fit

SumberData : Hasil Penelitian 2021

Dari hasil uji GOF di atas model variabel kedisiplinan dinyatakan *Fit* atau layak sehingga dapatdigunakan pada analisis *Structural Second Order (full model)*

Tabel 3
GOF Model Model Kompetensi

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =140, p = 0,005)	< 168.613	138.45	Fit
Sign.Probability	≥ 0.05	0.16	Fit
df	≥ 0	21	Fit
GFI	≥ 0.90	0.95	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.87	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	1.00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	1.00	Fit
NFI	≥ 0.90	0.99	Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0.012	Fit
RMR	< 0,05	0.012	Fit

SumberData : Hasil Penelitian 2021

Dari hasil uji GOF di atas model variabel kedisiplinan dinyatakan *Fit* atau layak sehingga dapatdigunakan pada analisis *Structural Second Order (full model)*.

Tabel 4
GOF Model Model Kepuasan Kerja

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =95, p = 0,005)	< 139.921	114,81	Fit
Sign.Probability	≥ 0.05	0.081	Fit
df	≥ 0	95	Fit
GFI	≥ 0.90	0.92	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.93	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	1.00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	1.00	Fit
NFI	≥ 0.90	0.99	Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0.044	Fit

RMR	< 0,05	0.033	Fit
-----	--------	-------	------------

SumberData : Hasil Penelitian 2021

Dari hasil uji GOF di atas model variabel kedisiplinan dinyatakan *Fit* atau layak sehingga dapat digunakan pada analisis *Structural Second Order (full model)*

Tabel 5
GOF Model Model Komitmen Organisasi

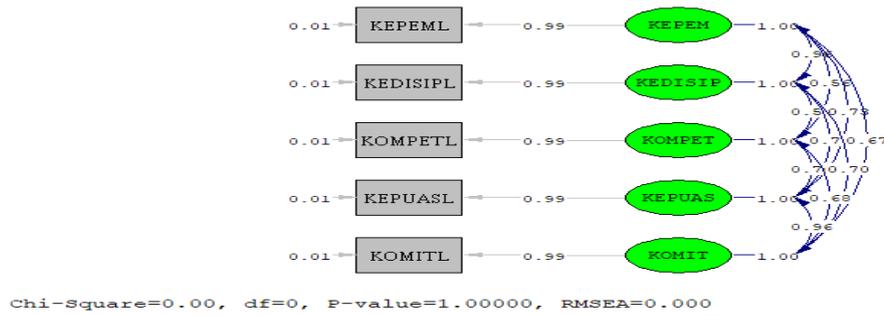
<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil	Kesimpulan
Chi-square (df =14, p = 0,005)	< 23.685	18,47	Fit
Sign.Probability	≥ 0.05	0.19	Fit
df	≥ 0	14	Fit
GFI	≥ 0.90	0.96	Fit
AGFI	≥ 0.90	0.88	Tidak Fit
CFI	≥ 0.90	1.00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.90	1.00	Fit
NFI	≥ 0.90	0.99	Fit
IFI	≥ 0.90	1.00	Fit
RMSEA	≤ 0,08	0.054	Fit
RMR	< 0,05	0.011	Fit

SumberData : Hasil Penelitian 2021

Dari hasil uji GOF di atas model variabel kedisiplinan dinyatakan *Fit* atau layak sehingga dapat digunakan pada analisis *Structural Second Order (full model)*

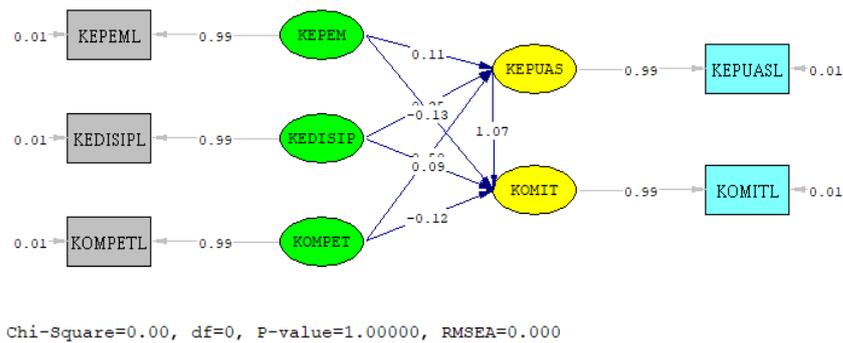
Penyederhanaan Model Penelitian & Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Tahapan pengolahan data dengan melakukan penyederhanaan variabel laten penelitian, terutama pada model penelitian dengan *second order (bertingkat)*, sehingga didapatkan model yang sederhana dan sudah memuat semua nilai yang disyaratkan.



Uji Model Struktural Dengan Lisrel (Uji Hipotesa Penelitian)

Setelah menganalisis hasil dari *goodness of fit* model penelitian, analisis berikutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan analisis hubungan kausal pada model. Pengujian statistik untuk hubungan kausal model struktural ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah ± 1.96 . Hasil estimasi semua hubungan kausal penelitian bisa dilihat pada hasil *output* LISREL 8.80 berikut ini



Dari hasil *output* LISREL 8.80 untuk persamaan hubungan kausal di atas, dapat dilihat bahwa:

1. *t-value* dan Koefisien Persamaan Struktural

Begitu juga dengan criteria *goodness of fit* sudah terdapat beberapa yang memenuhi persyaratan. besar nilai absolutnya > 1.96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut adalah signifikan (Wijanto, 2008). Berikut ini adalah tabel ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural: Dari Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa terdapat 3 koefisien lintasan yang signifikan dan 4 koefisien lintasan yang tidak signifikan. Interpretasi dari koefisien lintasan yang tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada bagian pengujian hipotesis.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Dari *structural form equation* di atas dapat dilihat nilai R^2 masing masing persamaan. Nilai R^2 berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar masing-masing

variabel independen mampu menjelaskan variabel dependennya, berikut ini adalah analisis *structural form equation* di atas:

- 1) *Kepuasan Kerja* memiliki R^2 sebesar 0.72, angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi dapat menjelaskan 72% varian dari *Kepuasan Kerja*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.
- 2) *Komitmen Organisasi* memiliki R^2 sebesar 0.85, angka ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi serta kepuasan kerja dapat menjelaskan 85% varian dari *Komitmen organisasi*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

Setelah melewati seluruh tahapan, maka dilakukan uji terakhir yakni uji hipotesa dengan menggunakan uji model struktural pada Lisrel. Hipotesa diterima jika nilai t hitung ($t \text{ value} > 1.96$). Sedangkan nilai *standardized solution* (koefisien standar) menunjukkan nilai besar kecilnya pengaruh antara dua variabel dalam hipotesa penelitian (Wijanto, 2008). Ringkasan hasil uji signifikansi pada model struktural penelitian dapat terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 6
Hasil Uji Signifikansi Model Path Penelitian

Hipo	Pernyataan Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Kriteria
H ₁	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0.28	1.96	ditolak
H ₂	Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja	0.90	1.96	ditolak
H ₃	Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja	2.48	1.96	diterima
H ₄	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	-0.0082	1.96	ditolak
H ₅	Kedisiplinan berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	0.93	1.96	ditolak
H ₆	Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen organisasional	2.12	1.96	diterima
H ₇	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap	13.73	1.96	diterima

	komitmen organisasional			
--	-------------------------	--	--	--

Sumber : Data Diolah, 2020

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 0,28 < 1,96$ yang variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu. Hal ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu merasa puas dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya sehingga peran pemimpin disini tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan secara keseluruhan dalam kategori mampu, dimana responden menganggap bahwa pimpinan yang ada mampu dalam memimpin organisasi, namun kemampuan pimpinan yang ada belum menjamin akan menjadi faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja pada staf/pegawai yang ada dimana pemimpin yang terlalu ketat akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja, hal ini didukung oleh hasil analisis statistik dimana nilai $t_{hitung} < 1,96$. Adanya perbedaan antara tanggapan responden dengan hasil analisis secara statistic Menurut Gudono (2006), Ada tiga kemungkinan hubungan antara dua variabel dalam sebuah model, yaitu hubungan simetris, asimetris, dan resiprokal (Cooper dan Schlinder, 2001). Karena pertimbangan kontribusi ilmiah dan juga untuk kesinambungan dengan pengembangan teori yang telah ada sebelumnya, kebanyakan peneliti memilih pengujian model dengan hubungan antar variabel yang bersifat resiprokal. Namun demikian, dalam konteks hubungan resiprokal tersebut tidaklah mudah memastikan bahwa variabel tertentu menjadi penyebab variabel lainnya.

Menurut Miller *et al.* (1991) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja para pegawai. Hubungan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja berdasarkan teori *path-goal*, pengaruh perilaku pemimpin terhadap kepuasan pegawai tergantung pada aspek situasi, termasuk karakteristik pekerjaan dan karakteristik pegawai (Yukl, 2005). Hasil penelitian ini mendukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Blakely (2003) dan Pinder (2004), Hidayat (2013), Saleem (2015), dan (Fatimah et al., 2021) yang menyatakan tidak adanya pengaruh tidak signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah pemimpin yang tidak mau

mendengar keluhan dan pandangan dari para pekerja, dan karyawan bersedia untuk membantu jika ada masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Studi lain, (King *et al.*, 2002), menunjukkan bahwa pekerja yang menerima penghargaan dari pimpinan akan lebih puas dengan pekerjaannya, tetapi pemimpin yang terlalu ketat akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis data didapat t hitung $0,90 < 1,96$ yang berarti bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu, ini berarti bahwa variabel kedisiplinan pegawai yang ada belum dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai itu sendiri. Namun secara deskriptif variabel kedisiplinan pegawai berada pada rentang disiplin, namun secara statistic didapat fakta bahwa variabel kedisiplinan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu, sehingga secara statistic disiplin atau tidaknya pegawai dengan puas atau tidak puasnya pegawai dalam suatu organisasi belum tentu memiliki pengaruh secara statistic.

Adanya perbedaan antara tanggapan responden dengan hasil analisis secara statistic Menurut Gudono (2006), Ada tiga kemungkinan hubungan antara dua variabel dalam sebuah model, yaitu hubungan simetris, asimetris, dan resiprokal (Cooper dan Schlinder, 2001). Karena pertimbangan kontribusi ilmiah dan juga untuk kesinambungan dengan pengembangan teori yang telah ada sebelumnya, kebanyakan peneliti memilih pengujian model dengan hubungan antar variabel yang bersifat resiprokal. Namun demikian, dalam konteks hubungan resiprokal tersebut tidaklah mudah memastikan bahwa variabel tertentu menjadi penyebab variabel lainnya.

Nurlaely dan Riani (2014) menyatakan disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standar organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sapri, *et.al*, (2020) yang menemukan tidak ada pengaruh faktor disiplin terhadap kepuasan kerja namun Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yang

menemukan bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Masyjui (2005), Riyanto (2016) menemukan kedisiplinan pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, demikian pula Widiyanto dan Setyawasih (2019), Ramadhan *et.al* (2020) menemukan fakta bahwa dari faktor kedisiplinan pegawai yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data didapat ada pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu. Artinya bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam dirinya juga mempengaruhi kepuasan kerja. Jika setiap pegawai memiliki kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi maka keinginan organisasi akan terpenuhi namun banyak yang tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan yang diberikan maka penelitian ini membuktikan jika kompetensi harus beririsan dengan kepuasan kerja.

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang yang merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial maupun spritual. Menurut Deswarta (2017) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan (Munandar, 2012). Kemudian penelitian Amador, dan Villa, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya Supiyanto (2015), Renyut, *et al* (2017), Ramadhan *et.al* (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh Manaroinsong (2011) juga menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis data didapat tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap komitmen di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ada di BPBD di Provinsi Bengkulu belum dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai yang ada. Walaupun secara deskriptif responden terhadap variabel kepemimpinan dalam rentang mampu dan variabel komitmen dalam rentang berkomitmen.

Adanya perbedaan antara tanggapan responden dengan hasil analisis secara statistic Menurut Gudono (2006), Ada tiga kemungkinan hubungan antara dua variabel dalam sebuah model, yaitu hubungan simetris, asimetris, dan resiprokal (Cooper dan Schlinder, 2001). Karena pertimbangan kontribusi ilmiah dan juga untuk kesinambungan dengan pengembangan teori yang telah ada sebelumnya, kebanyakan peneliti memilih pengujian model dengan hubungan antar variabel yang bersifat resiprokal. Namun demikian, dalam konteks hubungan resiprokal tersebut tidaklah mudah memastikan bahwa variabel tertentu menjadi penyebab variabel lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasi tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan, dengan kata lain bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi tidak tergantung pada kepemimpinan yang ada di dalam organisasi BPBD. Dengan kata lain bahwa kepemimpinan yang ada di masing-masing Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu belum mampu mengarahkan dan mempengaruhi para pegawai untuk menimbulkan komitmen bagi para pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu tidak memberikan pegawai kebebasan untuk berkreasi dengan membuat suasana kantor senyaman mungkin untuk mendukung pegawai berpikir kreatif. Pemimpin juga tidak memberikan kepercayaan penuh dengan bawahannya dan menganggap bawahannya adalah pegawai yang harus menaati setiap peraturan yang ditetapkan oleh atasan, seperti contohnya adalah tidak membiarkan para pegawai datang terlambat ke kantor walaupun dengan alasan yang memang mengharuskan pegawai tersebut datang terlambat. Sehingga pegawai menganggap kepemimpinan yang ada tidak memegang peran sangat penting untuk meningkatkan kepuasan pegawai serta motivasi pegawai dalam mencapai target kinerja yang ditentukan organisasi. Padahal komitmen organisasional digambarkan sebagai keinginan pada pihak suatu pegawai untuk tinggal menjadi anggota organisasi, padahal komitmen

organisaional mempengaruhi apakah suatu pegawai akan tinggal sebagai anggota organisasi atau mengejar pekerjaan yang lain.

Untuk membangun komitmen diperlukan kepemimpinan yang baik dalam rangka bisa mengarahkan dan memotivasi untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Organisasi yang besar, efektivitas manajer tergantung pada kekuatan pengaruhnya terhadap atasan dan rekan sejawat dan juga pengaruhnya terhadap bawahan. Hal ini menjadi tugas pemimpin untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai kearah kesejahteraan pegawai, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja.

Komitmen organisasi mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dengan demikian maka Komitmen organisasi harus diciptakan oleh pemimpin yang mampu untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawai kearah tercapainya kepuasan dalam bekerja.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, Hasibuan (2008). faktor kepemimpinan bukan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Artinya selama ini komitmen pegawai tidak dipengaruhi oleh siapa atau bagaimana kepemimpinannya, hal ini dapat terjadi karena sebagian besar pegawai yang bekerja telah bekerja lebih dari 10 tahun, sehingga tidak perlu diragukan lagi komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagis, dkk (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen pegawai Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya Supiyanto (2015), Renyut, *et al* (2017), Ramadhan *et.al* (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai . Demikian hasil penelitian yang dilakukan oleh Manaroinsong (2011) juga menunjukkan bahwa kompetensi individu berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai .

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian dan analisis data didapat secara statistik t hitung $< 1,96$ (H_5 ditolak) yang berarti bahwa variabel kedisiplinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu. Walaupun secara keseluruhan responden memiliki tanggapan terhadap variabel kedisiplinan dalam rentang disiplin dan komitmen dalam rentang berkomitmen, namun secara statistik tidak ada pengaruh.

Adanya perbedaan antara tanggapan responden dengan hasil analisis secara statistic Menurut Gudono (2006), Ada tiga kemungkinan hubungan antara dua variabel dalam sebuah model, yaitu hubungan simetris, asimetris, dan resiprokal (Cooper dan Schlinder, 2001). Karena pertimbangan kontribusi ilmiah dan juga untuk kesinambungan dengan pengembangan teori yang telah ada sebelumnya, kebanyakan peneliti memilih pengujian model dengan hubungan antar variabel yang bersifat resiprokal. Namun demikian, dalam konteks hubungan resiprokal tersebut tidaklah mudah memastikan bahwa variabel tertentu menjadi penyebab variabel lainnya.

Pada menurut Amran (2009) Kedisiplinan kerja yang ditunjukkan karyawan juga mempengaruhi kinerjanya. Karena dengan kedisiplinan yang baik dengan cara mengikuti aturan-aturan perusahaan karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu dan tidak menghambat bidang kerja lain dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015) disiplin pada dasarnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dan mendukung sesuatu yang telah dibuat. Manajemen untuk menegakkan standar organisasi yang dinyatakan dalam pelaksanaan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi. Disiplin kerja sebagai salah satu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia mengubah perilaku dalam upaya mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku sosial. tanpa pengecualian.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2014) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan suatu hal yang mutlak, karena disiplin kerja merupakan salah satu faktor penentu yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar pegawai tetap berkomitmen pada organisasi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dan Italina (2020), Yusuf (2020) dengan hasil temuan apabila kedisiplinan pegawai yang diukur dengan beberapa indikator seperti kemampuan, kewajaran, sanksi yang dijatuhkan oleh instansi dan ketegasan atasan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kedisiplinan pegawai akan meningkat. meningkatkan komitmen organisasi dan pada akhirnya kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil penelitian dan analisis data ditemukan nilai $t_{hitung} > 1,96$ (H_6 diterima) variabel kompetensi berpengaruh terhadap komitmen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan komitmen pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Bengkulu. Hasil analisis ini sejalan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan kedua variabel, dimana rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompetensi dalam rentang berkompenten dan terhadap variabel komitmen organisasi dalam rentang berkomitmen.

Kompetensi merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan komitmen organisasional.

Cianni dan Wnuck (1997) dan Applebaum *et al.*, (2001) menyatakan bahwa: "Pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang disiplinnya untuk bekerja lebih baik. Organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam kompetensi pegawainya akan mempunyai komitmen terhadap organisasi yang baik. Applebaum *et al.*, (2001) dan Cianni dan Wnuck (1997) menyatakan bahwa pegawai yang mempunyai kesempatan yang tinggi meningkatkan karirnya akan merangsang disiplinnya untuk bekerja lebih baik. Organisasi yang mempunyai model yang sistematis dalam kompetensi pegawainya akan mempunyai komitmen terhadap organisasi yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yamali (2017), Ramadhan, *et.al* (2020) dengan hasil penelitian bahwa variabel kompetensi yang dimiliki oleh pegawai public berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi, artinya bahwa peningkatan Kompetensi pegawai akan mengakibatkan meningkatnya Komitmen Organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji $t_{hitung} > 1.96$ sehingga hipotesis (H_7) diterima, variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. hasil penelitian ini juga berkaitan dengan tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kepuasan kerja dalam rentang puas dan variabel komitmen berada dalam rentang berkomitmen, sehingga semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya, maka akan

berdampak kepada semakin berkomitmen pegawai yang bersangkutan pada organisasi dengan tetap akan berada pada organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Bengkulu, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasi adalah kepuasan dengan sistem kompensasi dan promosi. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Provinsi Bengkulu sudah menyediakan fasilitas kerja yang memadai, sistem penggajian yang baik, dan sistem promosi yang juga sangat baik. Komitmen ini ditunjukkan oleh tetap bekerja dan tidak keluar atau pindahnya karyawan dari organisasi tempat bekerja.

Robbins (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat menyatukan berbagai karakteristik individu ke dalam suatu wadah perilaku yang didasarkan nilai-nilai kebersamaan dan diyakini kebenarannya. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi diantaranya pegawai telah menggunakan metode kerja yang efektif, pegawai mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, pegawai cukup memahami terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pimpinan atau organisasi, dan lain-lainnya. Hal ini dapat ditempuh dengan memberikan penjelasan dari organisasi/pimpinan untuk bekerja lebih efektif, memahamkan pegawai untuk bekerja lebih baik dari hari kemarin, dan memberikan kebijakan kepada pegawai untuk mampu bekerja sesuai dengan arahan dan metode yang benar yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gray and Laidlaw (2004) yang menyatakan pada level organisasi, rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan melemahnya komitmen pegawai pada organisasi, meningkatnya absensi dan *turnover*, serta menurunkan produktivitas kerja. Seniaty (2006) menyatakan pengaruh positif kepuasan kerja secara langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berakibat pada makin tingginya keterikatan terhadap organisasi. Kepuasan kerja terutama dirasakan dalam hal kepuasan dengan kepemimpinan, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan komunikasi yang terjadi di dalam organisasi, serta kepuasan dengan kondisi kerja yang tersedia dalam organisasi.

Selanjutnya penelitian Majorsy (2007) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variabel atau gaji. Membayar jumlah yang layak atau cukup untuk menghidupi diri dan keluarga mereka mendorong komitmen seseorang kepada organisasi. Dengan gaji yang layak, individu tidak akan memikirkan hal lain, atau memanipulasi aktivitas tertentu untuk dapat mencukupi, memenuhi, atau menambah kekurangan dari pendapatan yang diperoleh. Pembayaran yang tepat akan memberikan

karyawan rasa aman dalam mencegah pikiran untuk keluar dari organisasi. Hidayat (2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh langsung di antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh sangat tinggi pada komitmen organisasi yang ditandai dengan kesediaan untuk menerapkan nilai-nilai organisasi dan loyalitas terhadap organisasi. Feinstein dan Vondrasek (2001) menyimpulkan bahwa dimensi kepuasan kerja, termasuk kebijakan organisasi, kompensasi, kondisi kerja, dan pengembangan diri berefek positif pada komitmen organisasi.

Studi ini juga mendukung penelitian Brown dan Gaylor (2002) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif, namun secara negatif dipengaruhi oleh komitmen kelanjutan, meskipun tidak signifikan (Richards, *et al.* 2002). Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi untuk guru sekolah dasar dan menengah. Pada hasil penelitian ini, disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi adalah pengawasan, pentingnya tugas, keterlibatan tugas, promosi, rekan kerja, dan kondisi bekerja. Koesmono (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan Dongoran (2001) yang menyatakan bahwa tingkat yang lebih tinggi dari kepuasan karyawan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Utomo (2002) menunjukkan kepuasan kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Komitmen meliputi sikap positif dan negatif terhadap organisasi dan hubungan karyawan dengan organisasi kerja. Komitmen organisasi ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Mukhyi dan Sunarti (2007) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi oleh lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan tampaknya memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen terhadap organisasi, sering absen, kerap berpindah pekerjaan, dan sering melakukan tuntutan yang berakhir dengan pemogokan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang bisa diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu dimana nilai t_{hitung} (0.28) < 1,96. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada kepemimpinan yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu tidak menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja pegawai.
2. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu dimana nilai t_{hitung} (0.90) < 1,96. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada kedisiplinan tidak menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu dimana nilai t_{hitung} (2.48) > 1,96. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
4. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap komitmen pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu ditolak dimana nilai t_{hitung} (-0.0082) < 1,96. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada kepemimpinan yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu tidak menyebabkan perubahan pada komitmen organisasional pegawai.
5. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu dimana nilai t_{hitung} (0.93) < 1,96. Hal ini berarti bahwa perubahan yang terjadi pada kedisiplinan yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu tidak menyebabkan perubahan pada komitmen organisasional pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu dimana nilai t_{hitung} (2.12) > 1,96. Hal ini berarti bahwa semakin berkompetensi pegawai yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu, maka semakin berkomitmen pegawai yang ada.

7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di Provinsi Bengkulu. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu dimana nilai $t_{hitung} (13,73) > 1,96$. Hal ini berarti bahwa semakin puas pegawai yang ada di BPBD Provinsi Bengkulu, maka semakin berkomitmen pula pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini, maka disarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu sebagai berikut:

1. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu harus memperhatikan faktor kepemimpinan yang ada saat ini, karena bahwa kepemimpinan tidak menyebabkan perubahan pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal yang dapat dilakukan adalah dengan menempatkan pimpinan yang memiliki karakter demokratis karena dengan pola kepemimpinan yang lebih bersikap demokratis serta bersifat tegas dalam memberikan reward dan punishment terhadap anggota. Dengan adanya pola kepemimpinan yang tegas, akan mendukung terciptanya kepuasan kerja komitmen organisasi yang tinggi.
2. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu harus menciptakan peraturan yang merupakan hasil dari kesepakatan bersama sehingga Pegawai tidak hanya sekedar formalitas melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dikantor, namun juga harus mampu merasakan dan menikmati pekerjaannya, agar tidak merasa bosan dan lebih tekun dalam beraktivitas. Para pegawai akan lebih senang apabila dalam pekerjaannya dapat dilakukan dengan mudah. Hal tersebut karena pegawai bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Dengan adanya disiplin yang tinggi, maka kerja para pegawai akan meningkat. Hal tersebut dapat dilihat dari kerajinan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai disuatu organisasi. Besarnya rasa tanggung jawab yang dirasakan pegawai atas tugas dan kewajibannya akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi. Adapun bentuk tanggungjawab yang besar tersebut atas pekerjaannya akan memberikan kepuasan kerja dan komitmen organisasional bagi pegawai itu sendiri.
3. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu harus meningkatkan kompetensi pegawai dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada seluruh pegawai secara optimal dan berkesinambungan (kontinu) serta

dilakukan pembinaan terkait dengan kompetensi profesional maupun kompetensi sosial.

4. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Bengkulu harus memperhatikan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan yang menantang kepada pegawai, memberikan reward di luar gaji pokok sesuai dengan usaha yang diberikan pegawai kepada organisasi, memberikan dorongan atau motivasi kepada pegawai dalam bekerja sehingga pegawai merasa diperhatikan oleh atasannya, menciptakan suasana yang kondusif di dalam organisasi dan terakhir adalah dengan memberikan kemudahan kepada pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan prestasi yang diberikan pegawai kepada organisasi.

Daftar Pustaka

- Amador, L.B., A.L. Nicolas, dan L. E. V. (2006). Education and Competence Mismatches : Job Satisfaction Consequences for Worker. *XVI Jornadas ASEPUMA – IV Encuentro Internacional, vol.6, No.*, 1–12.
- Amran. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ichasan Gorontalo, Vol. 4, No.*, 2397–2413.
- Anvari, Ahmadreza Fazel, Iraj Soltani, & M. R. (2006). Providing the Applicable Model of Performance Management with Competencies Oriented. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 230* (2016, 190 – 197.
- Appelbaum, S.H., Ayre, H. and Shapiro, B. T. (2002). Career management in information technology: a case study". *Career Development International, Vol. 7 No.*, 142-158. <https://doi.org/10.1108/13620430210426123>
- Applebaum, H Steven, H. A. & B. T. S. (2001). Career Management in Information Technology: A Case Study. *Career Development International, 7*)2001, 231–239.
- Babalola, S. S. (2016a). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *The Journal of Applied Business Research, May/June 2*, 935–945.
- Babalola, S. S. (2016b). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *The Journal of Applied Business Research, May/June 2*, 935–945.
- Bass, B. . (2000). Does The Transactional - Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational and National Boundaries? *Journal American Psychologist, 52*, 130-139.
- Blakely, G. . (2003). The effect of performance rating discrepancies on supervisors and subordinates. *Organizational Behavior and Human Decision Process, 54(1)*, 57-80.
- Brown, U.J. & Gaylor, K. . (2002). Organizational commitment in higher education. In *Working Paper School of Business*.
- Brown, B. B. (2003). Employees' organizational commitment and their perception of supervisors' relations-oriented and task-oriented leadership behaviors. *Virginia Polytechnic Institute and State University, 3082584*.
- Carmeli, A., Freund, A. (2004). Work Commitment, Job Satisfaction, and JobPerformance: an Empirical Investigation. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 6(4)*, 289–309.
- Challagalla, N. Goutham & Shervani, A. T. (2006). Dimensional and type of

- Supervisory Control: Effect on Salesperson Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing*, Vol. 60. J.
- Cianni, Mary, dan D. W. (1997).). Individual Growth and Team Enhancement: Moving Toward a New Model of Career Development. *Academy of Management Executive*, Vol 11, No.
- Coper, D.R. dan P.S. Schindler. (2001). *Business Research Methods*. McGrawHill.
- Darwinto. (2008). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada RSUD Kota Semarang)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Davis Keith dan Newstrom, J. W. (1994). *Perilaku Dalam Organisasi* (Agus Dharma (ed.)). PT.Erlangga.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, 3 No 1, Ap, 19–39.
- Dongoran, J. (2001). Komitmen organisasi: Dua sisi sebuah koin. *Dian Ekonomi*, 7(1), 35–56.
- Epriliyana, N. N. (2017). Sinergitas Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Perguruan Tinggi Di Kabupaten Jember). *BIDANG ILMU EKONOMI*, 12 NO 2 (2), 91–101.
- Fatimah, F., Putri, F., Ismanto, T., & Priyohadoko, N. T. (2021). *The Role of Leadership , Organizational Citizenship Behavioral and Work Environment in Improving Employee Job Satisfaction*. 4(11), 2157–2167. <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i11-07>
- Feinstein, A. H. & V. D. (2001). A study of relationships between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*, 32, 1-12.
- Ferdinand, A. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo, E. B. (1994). *Manajemen Personalia* (6 ed.). Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2006). *Analisis Arah Kausalitas (Causal Ordering)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia Vol. 21, No. 1, 2006, 75 – 82
- Hair, J.F., Black, William C. Babin, Barry J. Anderson, Roplh E. Tatham, & R. L. (2004). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall International, Inc.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi cet). Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- HHevesi, G. A. (2005). *tandards for Internal Control in New York State Government*.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11 No, 51–66.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., & Tu, Y. L. (2012). The Influence of Hospital Organizational Culture on Organizational Commitment Among Nursing Executives. *frican Journal of Business Management*, 6(44), 10888–10895. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1510>
- Hughes, R.L., Ginnett, R.C., & C. G. . (2002). *Leadership: Enhancing the lesson of experience*. Prentice-Hall.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., Azeem, M. (2014). Relationship between Job Satisfaction, Job Performance, Attitude towards Work, and Organizational Commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, Vol. 2, No, 135–144.
- Indriantoro, Nur dan Bambang, S. (2002). *No Title* (2 ed.). Penerbit BFEE UGM.

- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). Effect of Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Management & Marketing*, XIV(1), 26–40.
- Kell, H. J., & Motowidlo, S. J. (2012). Deconstructing Organizational Commitment: Associations Among Its Affective and Cognitive Components, Personality Antecedents, and Behavioral Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 213–251.
- King, M., Murray, M.A., & T. A. (2002). Background, personality, job characteristics and satisfaction with work in a national sample. *Human Relations*, 35(2), 119–133.
- Koesmono, H. (2002). Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. PT.Erlangga.
- Lopopolo, R. . (2002). The relationship of role-related variables to job satisfaction and commitment to the organization in a restructured hospital environment. *Physical Therapy*, 82(10), 1–15.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10 ed.). Yogyakarta. PT. Andi Press.
- Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 63–72.
- Manaroinsong. (2011). Pengaruh Faktore Kompetensi Individu dan MANajemen Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keuangan DAerah di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Universitas Negeri Manado*.
- Mangkunegara, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan* (10 ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Marhayani, S. M. & M. I. (2019). Effect Of Competence And Employee Commitment To Employee Performance: Job Satisfaction As A Mediator (Study On Watering Office Of Aceh Province).). *International Journal of Business Management and Economic Review*, Vol. 2, No, 15–27.
- Marquardt, M. . (2002). *Building The Learning Organozation: Mastering 5 Elements for Corporate Learning*. Davies-Black Publishing.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Masyjui, I. (2005). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan*. Universitas Negeri Semarang.
- Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee Commitment and Well-Being: A Critical Review, Theoretical Framework and Research Agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 323–337.
- Mukhyi, M.A. & Sunarti, T. (2007). ubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen dalam lingkungan pendidikan di Kota Depok. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra dan Sipil)*. Universitas Gunadarma.
- Munandar, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit BPFE UI.
- Nasution. (1996). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Tarsito.
- Nowack, K. (2004). Does leadership practices affect a psychologically healthy workplace? *Working Paper*.
- nvari, Ahmadreza Fazel, Iraj Soltani, & M. R. (2016). Providing the Applicable Model of Performance Management with Competencies Oriented. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230 (2016), 190–197.
- Nurlaely M. dan Riani, A.L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 18, No. 1,(2016), 10-19
- Oztekin, Ozge., Sabiha, and E. K. (n.d.). *The Effect of Leadership on Organizational Commitment*. www.researchgate.net/publication/285577327

- Palan, R. (2007). *No Title* (O. M. Jalal (ed.)). Penerbit PPM Moulton.
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010a). Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 33(9), 911–923. <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Perryer, C., Jordan, C., Firms, I., & Travaglione, A. (2010b). Predicting Turnover Intentions: The Interactive Effects of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Management Research Review*, 33, 911–923.
- Pinder, C. . (2004). *Work motivation: Theory, issues and applications*. Scoff, Foresmen and Company.
- Puspitawati, N. M., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80.
- Ramadhan, Rahmat ., Yonathan Pongtuluran, dan S. W. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Serta Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12 (2, 306-316. [http://journal.feb.unmul.ac.id/Index.Php/Jurnal Manajemen](http://journal.feb.unmul.ac.id/Index.Php/Jurnal%20Manajemen)
- Renyut, Bernard C., H. Basri Modding, Jobhar Bima, & S. S. (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, Volume 19(11)*, 18–29.
- Richards, B., Terrance. O.B., & A. D. (2002). Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards. *Journal of Industrial Teacher Education*, 32(1), 1–14.
- Rivai, V. H., & Murni, S. (2009). *Education Management. Analysis Theory and Practice*. PT.Rajawali Pers.
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. dan J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (edisi kedua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, S. P. (2005). *Organizational behaviour: Concept controversy and application* (10th Ed). Prentice Hall.
- Rosalina, D. (2013). *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pengisian Rekam Medis Rawat Jalan (Studi pada Dokter di Rumah Sakit Muhammadiyah Siti Aminah, Bhakti Asih, Dedi Jaya di Kabupaten Brebes)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Sabir M. Suleman., Adil Sohail, dan M. A. K. (2011). Impact of leadership style on Organization commitment. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, Vol. 3, No, 145–152.
- Sapri, Chablullah Wibisono, I. and S. Y. (2020). Studies Modelling A Sustainable Human Capacity Development Framework. *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(02), 80–94.
- Saputra, B. M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan Pada Atasan. *Cahaya Aktiva*, Vol.03 No., 92 – 100. www.cahayasurya.ac.id/jurnal
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4 Buku 1). Salemba Empat.
- Seniati, L. (n.d.). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologi terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10(2), 88–97.
- Setyawan, D. (2005). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Relevansinya Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pemkab. Temanggung). In *Tesis*. Universitas Diponegoro.
- Shultz, D.P., & Shultz, S. (1993). *Psychology and Work Today an Introduction to*

- Industrial and Organizational* (6th Editio). Mc Milan Publising.
- Siagian, S. (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Penerbit Gunung Agung.
- Sinambela, P. L. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. PT.Graha Ilmu.
- Spencer, L. & S. M. S. (1993). *ompetence at Work, Models For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (2005). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. PT.Erlangga.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian* (5 ed.). Bandung. PT.Alfa Beta.
- Suparman. (2007). *Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sukamara di Propinsi Kalimantan Tengah)*.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118–131.
- Tahir, Indriyani. , Herman Sjaharuddin., dan H. (2007). Implementasi Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, November, 90–104. <https://dx.doi.org/10.17605/OSF.IO/GA8WX>
- Testa, M. R. (2001). Organizational commitment, job satisfaction, and effort in the service environment. *Journal of Psychology*, 135(3), 226–237.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value dan Delivering Results*. Harvard Business Press.
- Utomo. (2002). Kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap perilaku citizenship (OCB), kepuasan kerja dan perilaku organisasional (penelitian empiris pada Kabupaten Kebumen). *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 34–52.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja* (Kedua). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanto, Tiyan dan Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.13 No., 111–125.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *Ekonomis: Jurnal of Economics and Business*, Vol.1 No.1, 213–223.
- Yousef, A. . (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non western country. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–20.
- Yukl, G. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (5 ed.). Jakarta. PT Indeks.
- Yuli, B. S. C. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang. UMM Press.
- Yuliandi. (2014). Influence of Competency, Knowledge and Role Ambiguity on Job Performance and Implication for PPAT Performance. *Journal of Economics and Sustainable Development*, Vol.5, No.(111–116).
- Yusuf, M. (2015). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur (Survey Pada Sekretariat Dprk Bireuen Provinsi Aceh). *Jurnal Kebangsaan*, Vol.4 No.8.
- Zainur, R. M. (2010). *Kepuasan Kerja*. Jakarta. Averroes Press.
- Zulkifli dan Italina, C. (2020). The Influence of Leadership, Motivation and Discipline on Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance at the Agriculture Office in Pidie Regency. *Journal of Management Science (JMAS)*, Volume 3 N, 65-73. <https://iocscience.org/ejournal/index.php/JMAS>