

# SKRIPSI

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAYUNG SEKAKI KOTA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan  
Bisnis Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**FARRAS ZAKWAN**  
**NPM: 185210475**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU  
2022**

## ABSTRAK

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT PAYUNG SEKAKI KOTA PEKANBARU**

**OLEH:**

**FARRAS ZAKWAN**

**185210475**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi dijadikan 30 orang atau semua pegawai di jadikan sampel. Jenis dan sumber data adalah data primer dan sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu uji regresi linear berganda, uji f dan Determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Tingkat hubungan antara kedua variabel pada kategori kuat, yang berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sudah baik.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Kerja**

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE ON  
EMPLOYEES THE WORK COMMITMENT AT PAYUNG SEKAKI SUB-  
DISTRICT PEKABARU CITY***

**FARRAS ZAKWAN**

**185210475**

***Faculty of Economics and Business  
Islamic University of Riau Pekanbaru***

*This study aims to determine the effect of Job Satisfaction and Work Discipline on Work Commitment to Employees of Payung Sekaki Sub-District Office Pekanbaru City. The population in this study were 30 employees. Sampling using the census method so that all the population is made up of 30 people or all employees are made into the sample. The types and sources of data are primary and secondary data, while the data collection techniques use observation, questionnaires and interviews. Data analysis used in this research is multiple linear regression test, f test and determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that job satisfaction and work discipline have a positive and significant effect on the work commitment of the Payung Sekaki sub-district office, Pekanbaru City. The level of relationship between the two variables in the strong category, which means the ability of the independent variable to explain the dependent variable is good.*

***Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline and Work Commitment***

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, sebab rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu shalawat beriringkan salam juga dikirimkan kepada rasul junjungan alam yakni Baginda Muhammad SAW yang telah mengantarkan umatnya dari alam kegelapan sampai generasi yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru”.

Adapun maksud dan tujuan penulis skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru. Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah membimbing dan membantu penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

3. Ibu Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Dekan I, Hj. Ellyan Sastraningsih, M.Si selaku Wakil Dekan II, Dr. H. Zulhelmi M. Hatta SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti.,S.,MM. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan saran serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen selaku staff pengajar serta staff Karyawan/i tata usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah membimbing dan mengajar ilmu selama berkuliah.
7. Teristimewa Kepada Ayahanda Nazaruddin Ilyas dan Ibunda Indrawati yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang serta mendo'akan dalam setiap langkah dan perjalanan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi.
8. Terimakasih kepada sahabat dan rekan-rekan seperjuangan Angkatan 2018 yang tidak bisa saya sebut satu per satu yang selalu memberikan semangat,kebahagiaan serta motivasi dan dukungan dan terimakasih kepada teman teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal

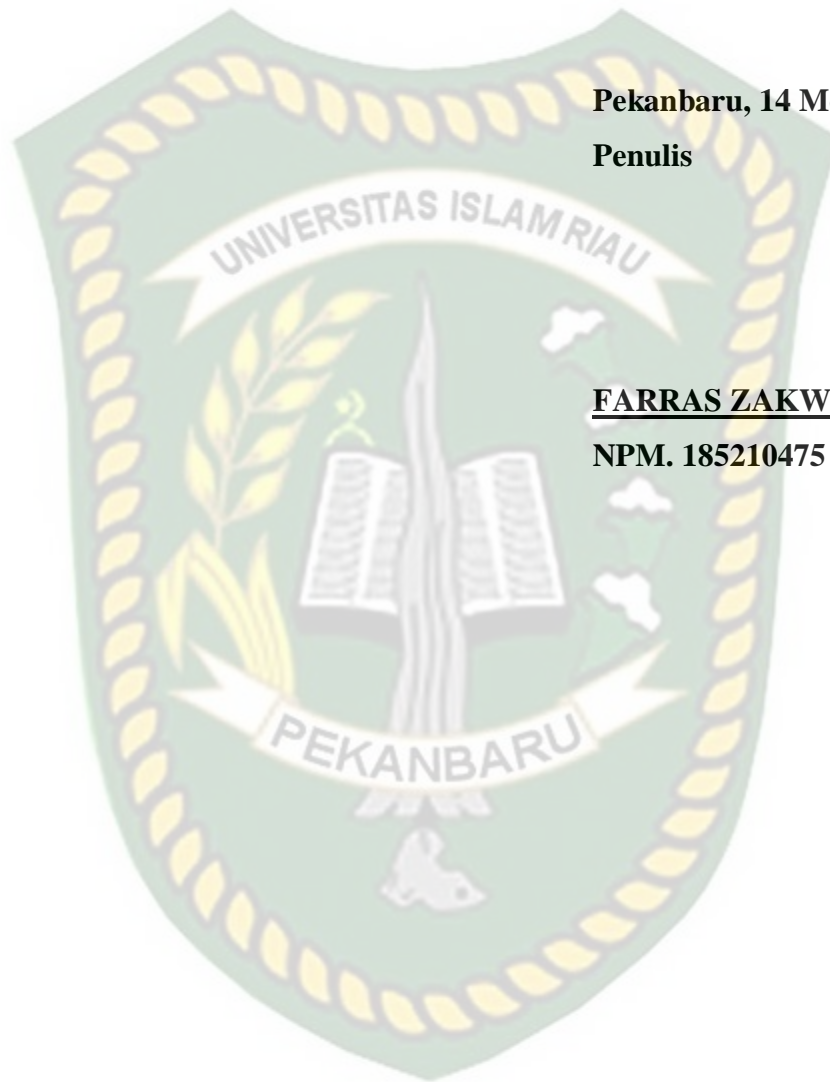
kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, aamiin ya rabbal a'lamin.

**Pekanbaru, 14 Mei 2022**

**Penulis**

**FARRAS ZAKWAN**

**NPM. 185210475**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
<i>ABSTRACT</i> .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH .....	7
1.3 MANFAAT DAN TUJUAN PENELITIAN .....	7
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN .....	7
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN .....	8
1.4 SISTEMATIKA PENULISAN .....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS .....	11
2.1 Kepuasan Kerja .....	11
2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	13
2.1.2 Ketidakpuasan Kerja Karyawan .....	14
2.2 Disiplin Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.2.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan .....	17
2.2.3 Bentuk bentuk Disiplin Kerja .....	17
2.2.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja .....	18
2.3 Komitmen Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja .....	20

2.3.2	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja .....	21
2.3.3	Manfaat Komitmen Kerja .....	22
2.4	Penelitian Terdahulu.....	23
2.5	Kerangka Pemikiran .....	25
2.6	HIPOTESIS .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>27</b>
3.1	Lokasi Penelitian .....	27
3.2	Operasional Variabel.....	27
3.3	Populasi dan Sampel.....	30
3.3.1	Populasi.....	30
3.3.2	Sampel.....	30
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4.1	Data Priemier .....	31
3.4.2	Data Sekunder .....	31
3.5	Teknik Pengumpulan data .....	31
3.5.1	Wawancara.....	32
3.5.2	Kuisisioner .....	32
3.5.3	Dokumentasi .....	32
3.6	Teknik Analisis Data .....	32
3.7	Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.7.1	Uji Validitas .....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas .....	35
3.7.3	(Uji-F) .....	35
3.7.4	Koefisien Korelasi.....	36
3.7.5	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	36
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT PAYUNG SEKAKI KOTA PEKANBARU .....</b>		<b>39</b>
4.1	Sejarah Singkat Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	39



4.2	Fungsi dan Tata Kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	39
4.3	Struktur Organisasi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	54
4.4	Visi dan Misi .....	55
4.4.1	Visi .....	55
4.4.2	Misi .....	55
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>56</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	56
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia .....	56
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
5.1.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	58
5.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	59
5.2	Uji Validitas dan Uji Realibilitas .....	60
5.2.1	Uji Validitas .....	60
5.2.2	Uji Reliabilitas .....	63
5.3	Analisis Deskriptif .....	64
5.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	64
5.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja .....	81
5.3.3	Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja .....	97
5.4	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. ....	110
5.4.1	Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model) ...	110
5.4.1	Uji Hipotesis .....	114
	Pengujian Hipotesis 1 (Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja) .....	115
	Pengujian Hipotesis 2 (Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja) .....	116
	Pengujian Hipotesis 3 (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja) .....	117
5.5	Pembahasan Hasil Analisis Data .....	118

5.5.1 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	118
5.5.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	119
5.5.3 Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. ....	120
BAB VI PENUTUP .....	122
6.1 Kesimpulan .....	122
6.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA .....	125
LAMPIRAN.....	127



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi Finger Print Keterlambatan Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3. 1 Tabel Operasional Variabel .....	27
Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Kuisisioner .....	34
Tabel 5. 1 Tingkat Usia Pgawai Kantor Camat Payung Sekaki.....	57
Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru ...	58
Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	58
Tabel 5. 4 Masa Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	59
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity) .....	61
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Construct Reliability and Validity.....	63
Tabel 5. 7 Tanggapan responden mengenai puas dengan gaji yang di terima pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	65
Tabel 5. 8 Tanggapan responden mengenai puas terhadap tunjangan yang di berikan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	67
Tabel 5. 9 Tanggapan responden mengenai Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	68

Tabel 5. 10 Tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang memerlukan keterampilan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	69
Tabel 5. 11 Tanggapan responden mengenai Puas dengan pekerjaan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	70
Tabel 5. 12 Tanggapan responden mengenai Kesempatan yang sama untuk promosi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	71
Tabel 5. 13 Tanggapan responden mengenai Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	72
Tabel 5. 14 Tanggapan responden mengenai Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	73
Tabel 5. 15 Tanggapan responden mengenai Toleran dan solidaritas dari rekan kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	75
Tabel 5. 16 Tanggapan responden mengenai Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	76
Tabel 5. 17 Tanggapan responden mengenai Suasana kekeluargaan terbina dengan baik Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	77
Tabel 5. 18 Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	78
Tabel 5. 19 Tanggapan responden mengenai mengenakan seragam yang di tentukan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	82

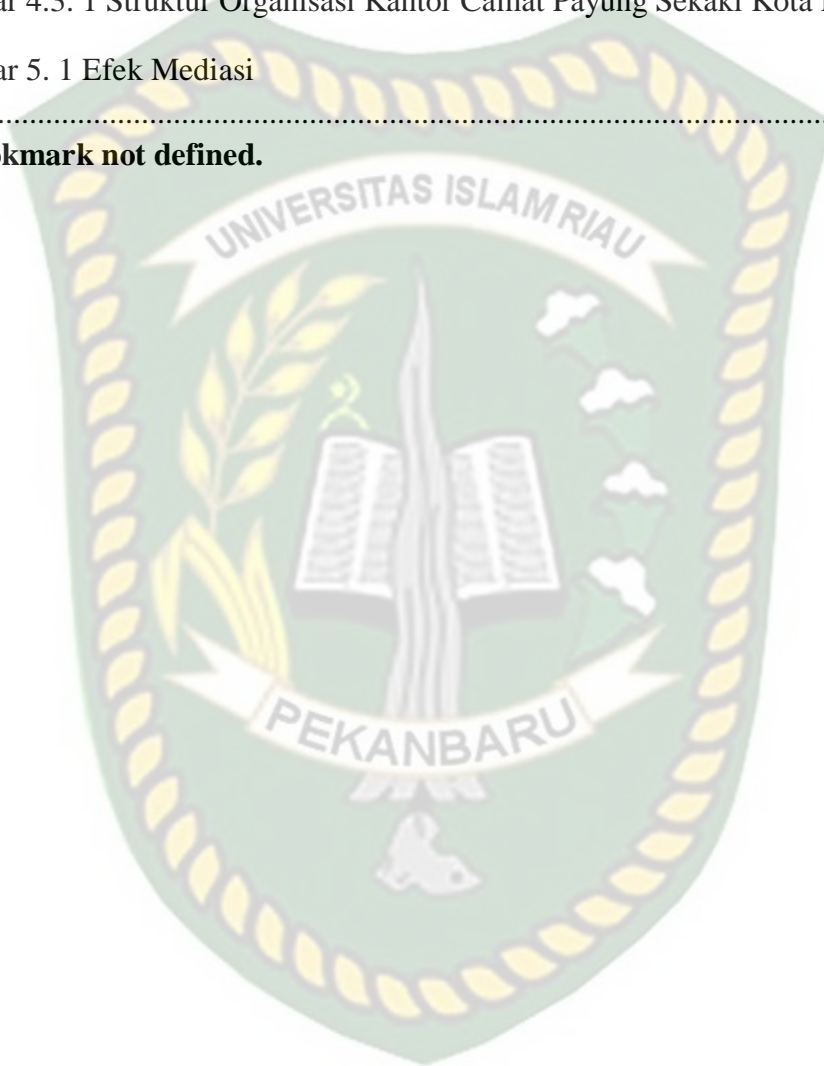
Tabel 5. 20 Tanggapan responden mengenai mengikuti tiap arahan yang di sampaikan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	83
Tabel 5. 21 Tanggapan responden mengenai Istirahat sesuai waktu yang berlaku di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	84
Tabel 5. 22 Tanggapan responden mengenai Pekerjaan utama sebagai kebiasaan pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	85
Tabel 5. 23 Tanggapan responden mengenai Tidak membuang buang waktu pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	86
Tabel 5. 24 Tanggapan responden mengenai Menyelesaikan tugas tepat waktu di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	87
Tabel 5. 25 Tanggapan responden mengenai Memahami pekerjaan yang di kerjakan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	88
Tabel 5. 26 Tanggapan responden mengenai Bertanggung jawab dalam pengerjaan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	90
Tabel 5. 27 Tanggapan responden mengenai Datang tepat waktu di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	91
Tabel 5. 28 Tanggapan responden mengenai Mengikuti kegiatan yang terjadwal di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	92
Tabel 5. 29 Tanggapan responden mengenai Pulang sesuai aturan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	93

Tabel 5. 30 Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	94
Tabel 5. 31 Tanggapan responden mengenai Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	98
Tabel 5. 32 Tanggapan responden mengenai Bangga menjadi bagian dari instansi di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	99
Tabel 5. 33 Tanggapan responden mengenai Bagian keluarga besar dari instansi di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	100
Tabel 5. 34 Tanggapan responden mengenai Takut tidak mendapatkan pekerjaan pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	101
Tabel 5. 35 Tanggapan responden mengenai Adanya perolehan jika tetap di instansi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	102
Tabel 5. 36 Tanggapan responden mengenai Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	103
Tabel 5. 37 Tanggapan responden mengenai Pindah merupakan hal yang tak etis pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	104
Tabel 5. 38 Tanggapan responden mengenai Loyalitas itu penting pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru .....	105
Tabel 5. 39 Tanggapan responden mengenai Menolak tawaran di tempat lain pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	106

Tabel 5.40 Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Komitmen Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.....	107
Tabel 5. 41 R- Square Adjusted .....	111
Tabel 5. 42 f-square.....	112
Tabel 5. 43 Direct Effect.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 44 Total Effect .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 5. 45 Outer Loading (Measurement Model) .....	113
Tabel 5. 46 Cronbach Alpha & Composite Reliability .....	114
Tabel 5. 47 Uji Hipotesis .....	115
Tabel 5. 48 Pengujian Hipotesis 1.....	116
Tabel 5. 49 Pengujian Hipotesis 2.....	116
Tabel 5. 50 Pengujian Hipotesis 3.....	117

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Bagan Pegawai .....	4
Gambar 2. 1 Kerangka pemikiran .....	25
Gambar 4.3. 1 Struktur Organisasi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru..	54
Gambar 5. 1 Efek Mediasi .....	<b>Erro</b>
<b>r! Bookmark not defined.</b>	





## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan..

Dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu institusi salah satu sasaran yang sangat penting ialah terciptanya kepuasan kerja pegawai, Dengan kepuasan kerja tersebut pencapai tujuan perusahaan atau institusi akan lebih baik dan akurat

Para peneliti bersepakat bahwa kepuasan kerja adalah suatu pernyataan tentang sikap yang dikemukakan oleh karyawan atau pegawai jika kepada mereka diajukan sejumlah pertanyaan yang antara lain berkaitan dengan gaji, promosi, rekan kerja, kondisi kerja dan supervisi yang diterimanya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan secara keseluruhan atau terhadap segala aspek yang berhubungan dengan perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerja (Ivancevich, 2001 dan Dessler, 2005). Berkaitan dengan itu, Robbins (2003) memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja ialah bentuk sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga ada kaitannya dengan disiplin kerja serta berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai dalam sebuah instansi.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jika disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sehingga apabila tujuan perusahaan cepat tercapai, maka akan berdampak kepada karyawan itu sendiri.

**Tabel 1. 1**  
**Absensi Finger Print Keterlambatan Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki**  
**Kota Pekanbaru**

Tahun 2019			Tahun 2020		
Bulan	Jumlah	Persen (%)	Bulan	Jumlah	Persen (%)
Januari	14 orang	46,66 %	Januari	13 orang	43,33
Februari	6 orang	20 %	Februari	8 orang	26,66
Maret	9 orang	30 %	Maret	10 orang	33,33
April	4 orang	13,33 %	April	7 orang	23,33
Mei	8 orang	26,66	Mei	14 orang	46,66
Juni	15 orang	50 %	Juni	9 orang	30
Juli	7 orang	23,33 %	Juli	10 orang	33,33
Agustus	9 orang	30 %	Agustus	13 orang	43,33
September	10 orang	33,33 %	September	11 orang	36,66
Oktober	6 orang	20 %	Oktober	9 orang	30
November	11 orang	36,66 %	November	8 orang	26,66
Desember	8 orang	26,66 %	Desember	9 orang	30
<b>Rata-Rata</b>		<b>29,71 %</b>	<b>Rata-Rata</b>		<b>33,60 %</b>

*Keterangan: Jumlah pegawai yang terlambat diatas 15 menit dari total 30 pegawai*

Sumber: Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru (data diolah) 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang datang terlambat pada tahun 2019 sampai tahun 2020 pada Kantor Camat Payung

Sekaki Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata keterlambatan pegawai sebesar 29,71 % persen pada tahun 2019 dan sebesar 33,60 % persen pada tahun 2020 dari total 12 bulan yaitu bulan Januari hingga Desember. Pada tahun 2019 keterlambatan pegawai yang paling banyak adalah bulan Juni sebesar 50 % (persen). Dan pada tahun 2020 keterlambatan pegawai yang paling banyak adalah bulan Mei sebesar 33,60 % (persen). Hal ini disebabkan karena pada bulan Juni tahun 2019 pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru mayoritas bergama islam sehingga di bulan tersebut di karenakan berpetepatan pada hari Raya Idul Fitri, begitu juga pada bulan Mei tahun 2020 yang juga bertepatan pada hari raya tersebut, sehingga para pegawai masih menikmati hari hari tersebut.

Dengan disiplin yang tinggi menjadikan pegawai peduli dengan nasib instansi dan berusaha menjadikan instansi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan disiplin yang tinggi atau baik menjadikan pegawai tetap komitmen dengan pekerjaannya. Sebaliknya, dengan disiplin kerja yang rendah seperti datang sesuka hati ataupun tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana ia tidak menginginkan instansi ke arah yang lebih baik, itu akan berdampak yang memungkinkan tidak adanya komitmen dalam bekerja. Seperti yang terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai paling

Komitmen kerja telah sebagai titik perhatian yang krusial didasarkan pada premis bahwa individu menghasilkan suatu keterkaitan menggunakan pekerjaan.

Konsep ini diperkenalkan oleh Becker, yang berpandangan bahwa pegawai perlu membentuk dan mengembangkan komitmen kerja.

Komitmen kerja sendiri merupakan salah satu bentuk loyalitas terhadap instansi. Sehingga setiap pegawai yang memiliki komitmen kerja maka ia sudah siap bertanggung jawab dengan apa yang akan terjadi terhadap instansi.

Kantor Camat Payung Sekaki merupakan instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan menangani sebagian urusan otonomi daerah serta menyelenggarakan tugas umum pemerintahan dan menyelenggarakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan walikota.

Di dalam Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru terdapat beberapa pegawai seperti:

NO	Jabatan Pegawai	Jumlah
1.	Camat	1
2.	Kelompok Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat Pertama	1
3.	Sekretaris Camat	1
4.	Plt Kasubag Umum	1
5.	Kasubag Keuangan	1
6.	Kasi Pemerintahan	1
7.	Kasi Ketentraman dan Ketertiban	1
8.	Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1
9.	Kasi Kesejahteraan Sosial	1
10.	Kasi Pelayanan Terpadu	1
11.	Kelompok Jabatan Fungsional Penggerak Swadaya Masyarakat	1

	Pertama	
12.	Analisis Tata Usaha	2
13.	Pengelola Kepegawaian	2
14.	Juru Mudi	1
15.	Penyusun Program & Anggaran	2
16.	Pengadministrasi Keuangan	1
17.	Pemeriksa Pertahanan	1
18.	Analisis Keamanan	2
19.	Petugas Keamanan	3
20.	Penyusun Bahan Pembina Mesjid	1
21.	Pengadministrasi Umum	2
22.	Pengawas Pelayanan Publik	2

Berdasarkan *pra survey* yang di lakukan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dapat di ketahui bahwa ada faktor yang berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai, salah satunya adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan Komitmen kerja. Apa bila kepuasan kerja pegawai tersebut tinggi maka tingkat komitmennya kepada instansi semakin tinggi pula, ataupun tetap bertahan di dalam instansi tersebut. Di dalam kantor camat payung sekaki ini terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan ataupun fenomena yang terjadi mengenai kepuasan kerja, seperti :

1. Kurangnya semangat dalam kerja, yang menyebabkan komitmen dalam bekerja tidak sesuai ataupun tidak bertanggung jawab
2. Hubungan yang kurang baik antar pegawai, seperti komunikasi yang kurang bagus, sehingga mengenai info pekerjaan terkendala.

Dengan demikian berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di kantor camat payung sekaki dapat dilihat permasalahan ataupun fenomena terhadap disiplin yang diuraikan sebagai berikut:

1. Adanya pegawai yang tidak ada di ruangan pada saat jam kerja. Hal ini dapat dilihat komitmen kerja masih belum maksimal.
2. Dan masih adanya pegawai yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah di tentukan. Seperti setelah waktu istirahat siang hari, yang aturannya pegawai sudah di tempat kerja masing – masing namun masih ada yang belum berada pada tempat kerjanya.

Kemudian di dalam Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru Mengenai fenomena terhadap komitmen kerja ialah seperti :

1. Kurang optimalnya pegawai dalam bekerja menjadikan pegawai kurang komitmen dalam bekerja.
2. Masih adanya pegawai yang memberikan tanggung jawabnya kepada pegawai lain.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah di kemukakan ,maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru”

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ,maka dapat dirumuskan perumusan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
3. Apakah kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

## **1.3 MANFAAT DAN TUJUAN PENELITIAN**

### **1.3.1 TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah di atas ,adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen kerja pegawai di kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan,disiplin kerja,terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota

pekanbaru.

### **1.3.2 MANFAAT PENELITIAN**

Adapun manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kepuasan kerja,dan disiplin kerja,terhadap komitmen kerja pegawai.

2. Bagi kantor Camat payung sekaki kota pekanbaru

Memberikan informasi mengenai komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru melalui kepuasan kerja ,dan disiplin kerja.

3. Bagi pihak lain

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak lain tentang pengaruh kepuasan kerja,dan disiplin kerja,terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru .

### **1.4 SISTEMATIKA PENULISAN**

Agar penelitian ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematis penulisan sebagai berikut:

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.



## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan tentang pengertian Kepuasan Kerja, Disiplin kerja, dan Komitmen Kerja

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI**

Pada bab ini peneliti akan menguraikan tentang sejarah singkat mengenai sejarah Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru, struktur instansi dan aktivitas instansi.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti menyajikan hasil penelitian yang terdiri dari masalah Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja serta pengaruhnya pada Komitmen Kerja pegawai di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kepuasan Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Ivancevich, (2001) dan Dessler (2005), Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan secara menyeluruh ataupun terhadap setiap aspek yang berkaitan dengan perlakuan yang diterima karyawan di tempat kerjanya. Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja mempengaruhi kehidupan seseorang. Maka dari itu kepuasan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup.

Menurut Hasibuan, (2005) kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, kepuasan kerja juga dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan adanya kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan juga suasana lingkungan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan didapat dari hasil kerjanya, agar dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya.

Tang, Li Ping, Kim (2000), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah response afektif terhadap aspek umum atau khusus dari sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2002),kepuasan kerja ialah sebuah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek aspek upah atau honor yang di terima,kesempatan pengembangan karir,korelasi dengan pegawai lainnya,penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, serta mutu perusahaan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Berdasarkan Hariandja (2002),kepuasan kerja ialah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi berasal tugas tugas pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Luthans (2006),kepuasan kerja adalah keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman seseorang.

Menurut Michell dan Larson dalam Sinambela (2012) setidaknya terdapat dua alasan untuk mengetahui kepuasan dan akibatnya,yaitu :

1. Bersumber dari faktor organisasi, kepuasan adalah suatu hal yang tentunya itu dapat mempengaruhi perilaku di dalam bekerja, kelambanan bekerja, ketidakhadiran, dan keluar masuknya pegawai.
2. Bersumber dari sumber daya dan penyebab kepuasan itu di karenakan kepuasan itu penting untuk meningkatkan kinerja perorangan.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

### **2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

berdasarkan Hariandja (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah:

1. gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai bentuk dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan serta dirasakan adil.
2. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan yang dilakukan masing-masing pihak apakah mempunyai elemen yang memuaskan.
3. Rekan kerja, yaitu teman-sahabat pada siapa seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. seorang bisa merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan.
4. Atasan, yaitu seseorang yang senantiasa memberi perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara atasan bisa tidak menyenangkan bagi beberapa pihak atau menyenangkan serta hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
5. Kesempatan promosi, yaitu kemungkinan seorang bisa berkembang melalui kenaikan jabatan. seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar

buat naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini pula bisa mempengaruhi taraf kepuasan seseorang.

6. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan psikologis serta fisik. Lingkungan psikologis artinya faktor yang bekerjasama dengan kejiwaan karyawan yang mencakup minat, perilaku terhadap kerja, bakat, serta keterampilan. Sedangkan faktor fisik artinya faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan saat istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan serta sebagainya.

### **2.1.2 Ketidakpuasan Kerja Karyawan**

Ketidakpuasan karyawan dapat dilihat dengan beberapa atau sejumlah cara. salah satu nya berhenti bekerja, mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Robbins & Judge (dalam Wibowo, 2014) menunjukkan empat respons atau adanya beberapa tanggapan yang berbeda antara satu dengan lainnya, antara lain :

- 1) Exit (Keluar)

Salah satunya ialah meninggalkan organisasi ,baik mencari posisi baru ataupun dengan mengundurkan diri

- 2) Voice (Suara)

Baik secara aktif dan Kontrukstif untuk dapat memperbaiki keadaan,termasuk menyarankan perbaikan,mendiskusikan masalah dengan atasan dan berbagai bentuk cara lainnya.

### 3) Loyalty (Kesetiaan)

Ketidak puasan di tujukkan secara pasif,namun menunggu secara optimistik dan hingga membaik nya sebuah kondisi,termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tentunya terbaik dan tepat.

### 4) Neglect (Pengabaian)

Ketidakpuasan di tunjukkan dengan membiar kan kondisi memburuk,termasuk keterlambatan atau tingkat absen yang tinggi,mengurangi usaha dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Simamora( 2015), disiplin kerja ialah prosedur yang mengoreksi atau menghukum karyawan bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur yang sudah di tetapkan.

Adanya disiplin kerja maka kinerja karyawan bisa semakin tinggi( Sidanti,2015). Syamsuddinnor( 2013) menyebutkan disiplin kerja begitu penting sekali dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan( 2017) mengungkapkan kedisiplinan merupakan bentuk kesadaran serta kesediaan seseorang mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo( dalam Sutrisno, 2009), disiplin itu ialah bentuk sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati norma- norma serta aturan aturan yang berlaku di sekitarnya.. Disiplin karyawan yang baik juga akan meningkatkan kecepatan tujuan sebuah perusahaan, serta tentunya disiplin yang merosot akan menyebabkan penghalang dan mampu memperlambat sebuah pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan berdasarkan Hartatik( 2014), disiplin juga artinya suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung di dalam sebuah organisasi tunduk pada peraturan- peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Dari penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk kondisi dimana karyawan di dalam suatu organisasi tunduk atau taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

menurut Rivai( 2016), menyatakan disiplin kerja ialah suatu alat yang di pakai oleh manajer buat berkomunikasi dengan karyawan. sementara itu dari pendapat



Davis dalam Sinambela( 2012), disiplin penerapan pengelolaan merupakan untuk memperteguh serta melaksanakan pedoman pedoman dalam organisasi.

berdasarkan dari pengertian disiplin kerja merupakan suatu perilaku menghormati, patuh, serta taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

### **2.2.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan
2. Penggunaan waktu secara efektif
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Tingkat absensi

### **2.2.3 Bentuk bentuk Disiplin Kerja**

Pemimpin perusahaan harus dapat mengetahui dan mempelajari perilaku dan sifat karyawan. Hal ini dapat membantu pemimpin perusahaan dalam menentukan bentuk pendisiplinan mana yang cocok dan dapat diterapkan kepada karyawan.

Menurut Rivai (2008), terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Retributive (*Corrective dicipline*), ialah berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Dicipline*), artinya berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- 3) Perspektif hak hak individu (*Individual Right Perspective*), berusaha melindungi hak hak dasar individu ataupun pribadi selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin dapat melebihi dampak-dampak negatifnya.

#### **2.2.4 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara (2001) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan interpersonal.

- 1) Pemberian peringatan

Menurut Mangkunegara (2001) mengenai pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, yaitu memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan interpersonal

- 2) Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar kedisiplin harus sesegera mendapatkan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang ada. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan dapat memahami sanksi pelanggaran yang ada di perusahaan tersebut. Selain itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

3) Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4) Pemberian sanksi harus interpersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan ,pegawai,tua muda,pra-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

## 2.3 Komitmen Kerja

### 2.3.1 Pengertian Komitmen Kerja

berdasarkan Kasmir (2016:193), komitmen artinya kepatuhan karyawan buat menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja serta dapat diartikan juga menjadi atas kepatuhan karyawan pada janji – janji yang telah dirancang. Dengan mematuhi janji dan kesepakatan yang telah disepakati maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menjalankan janji ataupun kesepakatan yang telah dibuat.

Menurut Robbins (2007), mengemukakan komitmen karyawan ialah usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Madiono (2014:54) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Schermehon, Hunt, Obson dan Uhl-Bien (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas seorang individu terhadap organisasi.

Chicago (2020:13) komitmen kerja yaitu nilai nilai pekerjaan yang tinggi terhadap suatu perusahaan, begitu juga dengan komitmen organisasional yang tinggi yaitu memihak pada suatu organisasi.

Luthans (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan perilaku yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi serta proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap mengabdikan yang harus dimiliki karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan komitmen dianggap penting pada suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan komitmen yang tinggi maka perusahaan tidak akan sukses.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja**

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, ada tiga model yang disampaikan oleh Mayer dan Allen (1978). Ketiga dimensi tersebut ialah :

1. Komitmen Afektif

adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi.

2. Komitmen Kelanjutan

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan adanya keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini terjadi bisa saja karena kehilangan senioritas atas promosi ataupun benefit tersebut.

### 3. Komitmen Normatif

Merupakan perasaan wajib tetap berada dalam organisasi;tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus di lakukan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil / hasil kinerja tinggi ,tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah, persepsi iklim organisasi yang sangat hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu. Hasil penelitian juga mengemukakan hubungan yang lebih kuat di antara komitmen organisasi dan kinerja bagi karyawan dengan kebutuhan finansial rendah dibandingkan karyawan dengan kebutuhan finansial tinggi.

#### 2.3.3 Manfaat Komitmen Kerja

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat adanya komitmen organisasi ialah sebagai berikut:

1. Para pegawai yang benar-benar menggambarkan komitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih besar buat membuktikan tingkat partisipasi yang tinggi pada organisasi.

2. mempunyai harapan yang lebih kuat buat tetap bekerja pada organisasi yang sekarang serta dapat terus menyampaikan sumbangan bagi pencapaian tujuan.

3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, sebab pekerjaan tersebut ialah prosedur kunci serta saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang merupakan dasar dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

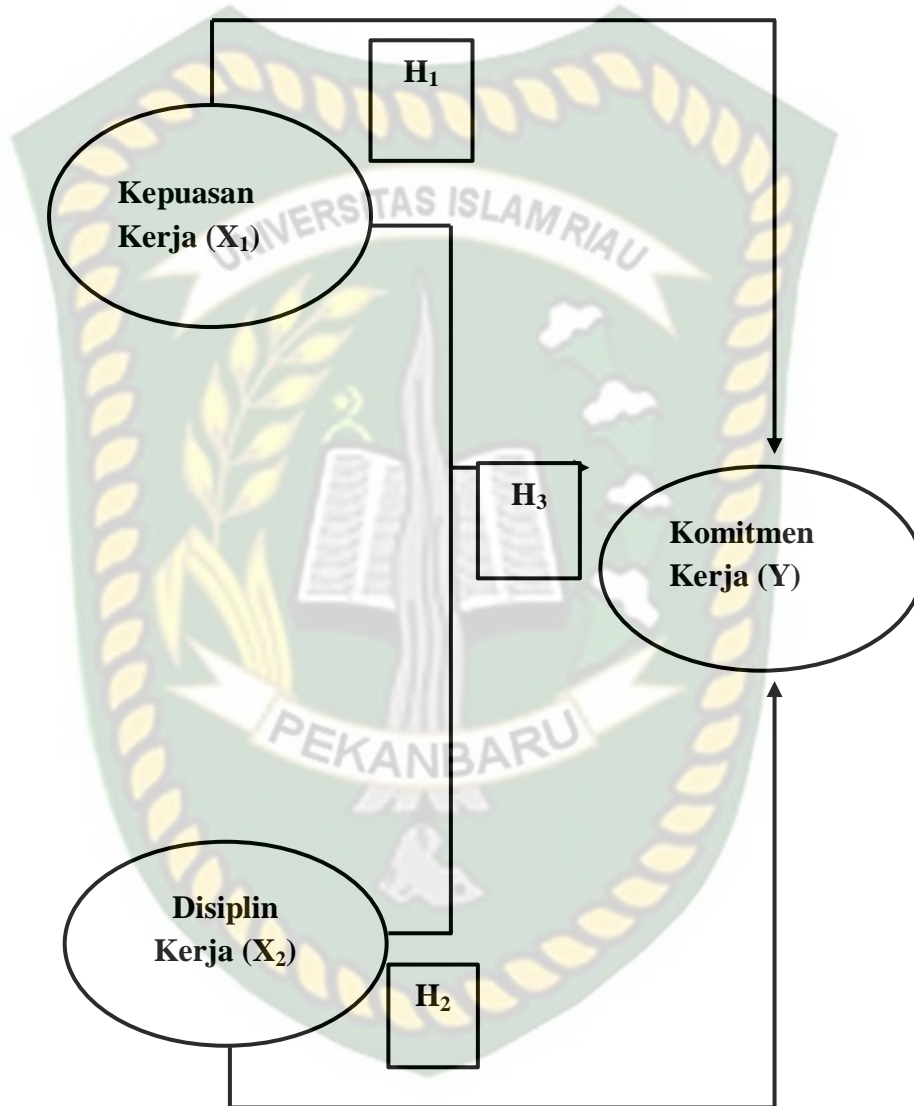
NO	Nama Peneliti an (tahun)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	HENNI MARI A BR GINTI NG	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Karo	Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Karo	Deskriptif, Regresi Linear Berganda	Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Bupati Karo.
2	I Made Agus Budiana , Nengah Landra, Ni Made Dwi	Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi	Deskriptif, Regresi Linear Berganda	Secara Parsial Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

	Puspita wati	Pegawai Kantor Camat Manggis , Kabupaten Karangasem.	Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis Kabupaten Karangasem		Camat Kabupaten Karangasem
3	Ni Luh Putu Dina Widiarti A.A Sagung Kartika Dewi	Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali	Untuk Menganalisis Pengaruh Variabel Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali.	Deskriptif, Regresi Linear Berganda	Iklim Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali



## 2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1  
Kerangka pemikiran



Sumber : Sedarmayanti, 2019

## 2.6 HIPOTESIS

Berdasarkan rumusan masalah,tujuan penelitian,landasan teori dan kerangka pemikiran dapat di ajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru
- 2) Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru
- 3) Diduga Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### 3.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kota Pekanbaru dengan objek penelitian adalah pegawai Kantor Camat Payung Sekaki yang beralamat Labuh Baru Barat, Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

##### 3.2 Operasional Variabel

**Tabel 3. 1**  
**Tabel Operasional Variabel**

NO	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Kepuasan Kerja (X1) merupakan sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas tugas dalam pekerjaannya. (Hariandja (2002)	1. Gaji	1. Puas dengan gaji yang di terima 2. Puas terhadap tunjangan yang di berikan	Likert
		2. Pekerjaan itu sendiri	1. Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan 2. Pekerjaan yang memerlukan keterampilan 3. puas dengan pekerjaan	
		3. Kesempatan promosi	1. Kesempatan yang sama untuk promosi 2. Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan 3. Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai	

		4. Rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Toleran dan solidaritas dari rekan kerja</li> <li>2. Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja</li> <li>3. Suasana kekeluargaan terbina dengan baik</li> </ol>	
2	<p>Disiplin Kerja (X2) disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati norma-norma serta aturan aturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik juga akan mempercepat tujuan sebuah perusahaan, dan tentunya disiplin yang merosot akan menyebabkan penghalang dan dapat memperlambat sebuah</p>	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengenakan seragam yang di tentukan</li> <li>2. mengikuti tiap arahan yang di sampaikan</li> </ol>	Likert
		2. Penggunaan waktu secara efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Istirahat sesuai waktu yang berlaku</li> <li>2. Pekerjaan utama sebagai kebiasaan</li> <li>3. Tidak membuang buang waktu</li> </ol>	

	pencapaian tujuan perusahaan. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009),	3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Memahami pekerjaan yang di kerjakan 3. Bertanggung jawab dalam pengerjaan	
		4. Tingkat Absensi	1. Datang tepat waktu 2. Mengikuti kegiatan yang terjadwal 3. Pulang sesuai aturan	
3	Komitmen Kerja (Y) komitmen karyawan ialah usaha untuk melibatkan diri pada perusahaan dan tidak ingin meninggalkannya Robbins (2007)	1. Komitmen Afektive	1. Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan 2. Bangga menjadi bagian dari instansi 3. Bagian keluarga besar dari instansi	
		2. Komitmen Kelanjutan	1. Takut tidak mendapatkan pekerjaan 2. Adanya perolehan jika tetap di instansi 3. Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi	
		3. Komitmen Normative	1. Pindah merupakan hal yang tak etis 2. Loyalitas itu penting 3. Menolak tawaran di tempat lain	

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:117) populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek maupun objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru bahwa terdapat populasi sebesar 30 Pegawai.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2013: 73) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif. ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Payung Sekaki berjumlah 30 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Payung Sekaki yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Sensus* yaitu semua populasi dijadikan sampel.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data yang menjadi bahan analisis dalam penelitian ini adalah :

### **3.4.1 Data Priemier**

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan riset atau penelitian. Data Primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu maupun kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian. Adapun data perimer diambil langsung terhadap pegawai yang berjumlah 30 orang dengan cara wawancara dan kuesioner

### **3.4.2 Data Sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan data**

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

### **3.5.1 Wawancara**

Yaitu wawancara secara langsung dengan responden dan pihak-pihak yang berhak dan berwenang di Kantor Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

### **3.5.2 Kuisisioner**

Merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket kuisisioner yang berisi tentang pernyataan mengenai Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Komitmen pegawai yang diberikan kepada sampel dengan menggunakan skala penilaian 1-5, dimana skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju).

### **3.5.3 Dokumentasi**

Yaitu pengumpulan data baik data primer maupun data sekunder sebagai dasar melakukan analisis dan pembahasan.

## **3.6 Teknik Analisis Data**

Untuk teknik analisis data yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud buat menjelaskan secara jelas tentang variable penelitian yang diteliti sesuai data-data yang diperoleh serta menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian bisa diambil suatu kesimpulan. Lalu



menggunakan media PLS-SEM sebagai penelitian ini adalah jumlah sampel pada penelitian ini tergolong sedikit yaitu 30 responden.

Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah analisis SEM dengan PLS artinya suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Menurut Monecke & Leisch dalam Alfa, dkk (2017) mengatakan bahwa SEM dengan PLS ini terdiri dari tiga komponen, yaitu:

Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju/Sangat Baik = Skor 5
- b. Jawaban Setuju/Baik = Skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju/Cukup Baik = Skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju/Kurang Baik = Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju/Tidak Baik = Skor 1

**Tabel 4. 1**  
**Skala Pengukuran Kuisisioner**

<b>Kategori Pilihan Jawaban</b>		<b>Skor</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	5
<b>S</b>	Setuju	4
<b>CS</b>	Cukup Setuju	3
<b>TS</b>	Tidak Setuju	2
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	1

### **3.7 Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1 Uji Validitas**

Instrumen yang valid ialah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) bahwa itu valid. Valid berarti instrumen tersebut bisa dipergunakan buat mengukur apa yang seharusnya diukur. Analisis faktor dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika hubungan tiap faktor tersebut positif serta besarnya 0,30 ke atas, maka faktor tersebut adalah construct yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik dengan rumus product moment dengan bantuan program Smart PLS. Hasil analisis perhitungan validitas butir (hitung r) dikonsultasikan dengan harga kritik r product momen, pada taraf signifikan 5%. Jika r hitung > rtabel maka butir tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung < rtabel maka butir tersebut dikatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah instrumen penelitian tersebut dinyatakan valid, kemudian penulis melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen-instrumen penelitian yang mencakup variabel-variabel yang diteliti dengan mengambil hasil jawaban dari responden yang dianggap valid. Tujuan uji reliabilitas adalah agar penelitian yang dilakukan konsisten dalam penelitian-penelitian serupa yang dilakukan. Penelitian uji reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program Smart PLS.

### 3.7.3 (Uji-F)

Pengukuran f-Square atau effect size merupakan ukuran yang digunakan untuk dapat menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (f-square) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria f-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima

b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak

#### 3.7.4 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linear antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan atau pengaruh antara variabel maka dapat digunakan pedoman koefisien korelasi menurut Sugiono (2019) maka dapat dilihat sebagai berikut :

- a. 0.00 -- 0.199 Sangat Rendah
- b. 0.20 – 0.399 Rendah
- c. 0.440 – 0.599 Sedang
- d. 0.60 – 0.799 Kuat
- e. 0.80 – 1.000 Sangat Kuat

#### 3.7.5 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) ialah diantara nol dan satu. Nilai  $r^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2016:97).

#### **3.7.5.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)**

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas diskriminan (*discriminant validity*).

#### **3.7.5.2 Analisis Model Pengukuran (*Inner Models*)**

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square

#### **3.7.5.3 Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang paling penting atau utama, karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian.

#### **3.7.5.4 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Pengujian pengaruh langsung bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh  $X_1$  (Kepuasan Kerja) pengaruh  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap Y (Komiten Kerja).

Kesimpulan :

1. Pengaruh langsung variable  $X_1$  terhadap Y mempunyai Koefisien jalur  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variable  $X_1$  terhadap Y adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel  $X_2$  terhadap Y mempunyai koefisien  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variabel  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y mempunyai koefisien jalur (*Original sample/O*)  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y adalah signifikan.

#### **3.7.5.5 Pengaruh tidak langsung (*Inderect Effect*)**

Pengujian pengaruh tidak langsung bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang berpengaruh antara suatu variabel dengan variabel lain secara tidak langsung. Kesimpulan : Nilai pengaruh tidak langsung X terhadap Y lebih kecil dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung X terhadap Y.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM KANTOR CAMAT PAYUNG SEKAKI KOTA PEKANBARU

#### 4.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Payung Sekaki adalah sebuah kecamatan di Kota Pekanbaru, provinsi Riau, Indonesia. Berdasarkan informasi Badan Pusat Statistik Kota Pekanbaru tahun 2021, jumlah penduduk kecamatan ini sebanyak 88.436 jiwa dengan kepadatan 2.488 jiwa/km<sup>2</sup>.

Sebelumnya, kecamatan Payung Sekaki memiliki 7 kelurahan. Namun, semenjak dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 2 Tahun 2020, maka kecamatan ini memiliki 6 kelurahan, dimana kelurahan Sungai Sibam masuk ke dalam wilayah kecamatan Binawidya.

#### 4.2 Fungsi dan Tata Kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Sedangkan fungsi Camat yaitu :

1. Penyelenggaraan tugas umum pemerintahan.
2. Penyelenggaraan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota.

Dalam menjalankan tugas nya, Camat di bantu oleh perangkat kecamatan yang terdiri dari :

1. Sekretaris Camat
2. Kepala Sub Bagian Umum
3. Sub Bagian Keuangan
4. Seksi Pemerintahan
5. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban
6. Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat
7. Seksi Kesejahteraan Sosial
8. Seksi Pelayanan Terpadu
9. Kelompok jabatan Fungsional

sesuai dengan pasal 4 Peraturan Walikota Pekanbaru nomor 120 Tahun

2016 wacana rincian tugas, fungsi serta tata kerja Sekretariat wilayah, Sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, Kecamatan serta Kelurahan pada lingkungan pemkot Pekanbaru, Perangkat Kecamatan memiliki Tugas pokok serta Fungsi menjadi seperti :

1. Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai rincian tugas :

- a. Perumusan, pengoordinasian dan pelaksanaan pelayanan teknis administratif menyelenggarakan tugas umum pemerintahan serta melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota;
- b. Perencanaan kegiatan pelayanan teknis administratif untuk kelancaran penyelenggaraan pemerintahan kecamatan, pembangunan dan



kemasyarakatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- c. Perencanaan program kerja pemerintahan kecamatan;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan kecamatan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, pelaporan;
- e. Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian perangkat kecamatan dan kelurahan dalam melaksanakan kebijakan pemerintah daerah;
- f. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- g. Pengoordinasian perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN );
- h. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
- i. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- j. Pembuat konsep pedoman dan petunjuk teknis;
- k. Pengevaluasian tugas pemerintahan kecamatan berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut;

1. Pelaporan pelaksanaan tugas pemerintahan kecamatan kepada Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sekretaris Kecamatan dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas utama di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan teknis administratif;
  - b. perencanaan program kerja kecamatan;
  - c. koordinasi tugas administrasi;
  - d. pembinaan perangkat kecamatan dan kelurahan;
  - e. pengevaluasian tugas pemerintahan Kecamatan;
  - f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.
2. Kepala Sub Bagian Umum
- Kepala Sub Bagian Umum mempunyai rincian tugas :
- a. Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan urusan Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan;
  - b. Perencanaan program kerja sub bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan meliputi koordinasi dan pelaksanaan tugas bidang Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan berdasarkan petunjuk atasan dan

ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;

- c. Perencanaan program kerja dan inventarisasi aset kecamatan dan kelurahan;
- d. Perencanaan program kerja penyelenggaraan pelayanan kebersihan, keindahan dan pertamanan;
- e. Perumusan dan pelaksanaan inventarisasi permasalahan yang berhubungan kepegawaian, pembinaan aparatur serta peningkatan kualitas pegawai;
- f. Perumusan dan pelaksanaan pelayanan administrasi, inventaris kantor dan dokumentasi kegiatan kantor;
- g. Pelaksanaan urusan keprotokolan, upacara-upacara, rapat-rapat dinas dan pelayanan hubungan masyarakat;
- h. Pelaksanaan kegiatan penyusunan kebutuhan dan materiil bagi unit kerja kecamatan;
- i. Perumusan dan pengkoordinasian kegiatan kebersihan, ketertiban, kenyamanan ruangan dan halaman kantor, disiplin pegawai serta pengamanan dilingkungan badan;
- j. Pelaksanaan penyusunan data kepegawaian, DP3 PNS, registrasi PNS dan DUK;
- o. Pelaporan pelaksanaan tugas sub bagian Kepegawaian, Umum dan Perlengkapan kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;

- p. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Kepala Sub Bagian Umum dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan program kerja sub Bagian Umum
- b. perumusan data kepegawaian;
- c. pelaksanaan urusan dalam;
- d. pelaksanaan kebutuhan materiil;
- e. pengoordinasian kebersihan dan kenyamanan lingkungan;
- f. pembagian tugas kepada bawahan;

### 3. Sub Bagian Keuangan

Kepala Sub Bagian Keuangan mempunyai rincian tugas :

- a. Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan;
- b. Perencanaan program kerja Sub Bagian Keuangan Sekretariat Kecamatan meliputi koordinasi dan pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan berdasarkan petunjuk atasan dan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- c. Pelaksanaan Verifikasi serta meneliti kelengkapan Surat Permintaan Pembayaran (SPP);
- d. Penyiapan Surat Perintah Membayar (SPM);

- e. Pelaksanaan Verifikasi harian atas Penerimaan;
- f. Pelaksanaan Verifikasi Laporan Pertanggungjawaban (SPJ) Bendahara Penerimaan dan Bendahara Pengeluaran;
- g. Pelaksanaan Akuntansi Sekretariat Kecamatan;
- h. Penyiapan Laporan Keuangan Sekretariat Kecamatan;
- i. Pelaksanaan program kerja pengelolaan dana perjalanan Sekretariat Kecamatan;
- j. merencanakan program kerja pengelolaan biaya operasional rumah tangga sekretariat daerah dan rumah tangga kepala daerah;
- k. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- l. Pemberian petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar bawahan mengerti dan memahami pekerjaannya;
- m. Pelaporan pelaksanaan tugas pembinaan bidang keuangan Sekretariat Kecamatan kepada atasan secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- n. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Sub Bagian Keuangan dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan program kerja Sub Bagian Keuangan Sekretariat Kecamatan;

- b. pelaksanaan verifikasi;
- c. penyiapan surat perintah membayar;
- d. pelaksanaan akuntansi Sekretariat Kecamatan;
- e. pembagian tugas kepada bawahan;
- f. pemberian petunjuk kepada bawahan;
- g. pemeriksaan pekerjaan bawahan;

#### 4. Seksi Pemerintahan

Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai rincian tugas :

- a. Perumusan, Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan urusan Pemerintahan Kecamatan;
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan pemerintahan;
- c. Pelaksanaan koordinasi dan sinkronisasi perencanaan dengan satuan kerja perangkat daerah dan instansi vertikal di bidang penyelenggaraan kegiatan pemerintahan;
- d. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- e. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan Kelurahan;
- f. Pelaksanaan pembinaan kegiatan sosial politik, ideologi negara dan kesatuan bangsa;

- g. Pelaksanaan penyusunan pembinaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- h. Pelaksanaan bimbingan, supervisi, fasilitasi dan konsultasi pelaksanaan administrasi Kelurahan;
- i. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap kepala kelurahan;
- j. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- k. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;
- l. Pelaporan pelaksanaan tugas urusan pemerintahan kecamatan kepada Walikota melalui Camat secara lisan maupun tertulis berdasarkan hasil kerja sebagai bahan evaluasi bagi atasan;
- m. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya;

Kepala Seksi Pemerintahan dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan urusan pemerintahan;
- b. koordinasi dan sinkronisasi tugas urusan pemerintahan;
- c. pembinaan, evaluasi dan bimbingan urusan pemerintahan;
- d. pemeriksaan pekerjaan bawahan

#### 5. Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai rincian tugas :

- a. mengordinasikan urusan Ketentraman serta Ketertiban umum dan perlindungan masyarakat
- b. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi mengenai program serta kegiatan penyelenggaraan, Ketentraman dan Ketertiban umum serta perlindungan masyarakat di wilayah sebuah kecamatan.
- c. Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama yang berada di wilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum masyarakat di wilayah kecamatan;
- d. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan;
- f. pelaksanaan koordinasi dengan perangkat daerah dan instansi vertikal lain, yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan peraturan perundang-undangan.
- g. Pelaksanaan Monitoring dan evaluasi pelaksanaan ketentraman dan ketertiban di tingkat kecamatan;

Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan urusan ketentraman dan ketertiban;



- b. koordinasi urusan ketentraman dan ketertiban;
- c. pembinaan, evaluasi dan bimbingan urusan ketentraman dan ketertiban;
- d. pemeriksaan pekerjaan bawahan;
- e. pelaporan pelaksanaan tugas;
- f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### 6. Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat

Kepala Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai rincian tugas :

- a. Pengkoordinasian dan melaksanakan pelayanan urusan Pembangunan Masyarakat dan Kelurahan;
- b. Pelaksanaan Motivasi kepada masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan di kelurahan dan kecamatan;
- c. Perencanaan program kerja pembinaan perekonomian, produksi dan distribusi di tingkat kecamatan.
- d. Pelaksanaan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan;
- e. Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta;

- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- g. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan / atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- h. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- i. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;

Kepala Seksi Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan urusan pembangunan masyarakat kelurahan;
- b. koordinasi urusan pembangunan masyarakat kelurahan;
- c. pembinaan, evaluasi dan bimbingan urusan pembangunan masyarakat kelurahan;
- d. pemeriksaan pekerjaan bawahan;
- e. pelaporan pelaksanaan tugas;
- f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### 7.Seksi Kesejahteraan Sosial

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai rincian tugas :

- a. pengoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan urusan Kesejahteraan Sosial;
- b. Perumusan dan pelaksanaan penyusunan program kerja pelayanan dan bantuan sosial, bantuan kepemudaan, pemberdayaan masyarakat dan perempuan, keluarga berencana, olah raga dan tenaga kerja;
- c. Pelaksanaan penyusunan program kerja pembinaan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat;
- d. Pelaksanaan evaluasi terhadap berbagai kegiatan bidang kesejahteraan sosial;
- e. Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah dan / atau instansi vertikal yang tugas dan fungsinya dibidang kesejahteraan sosial;
- f. Pelaksanaan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan kesejahteraan sosial;
- g. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- h. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;

Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan urusan kesejahteraan sosial;
- b. koordinasi urusan kesejahteraan sosial;
- c. pembinaan, evaluasi dan bimbingan urusan kesejahteraan sosial;

- d. pemeriksaan pekerjaan bawahan;
- e. pelaporan pelaksanaan tugas;
- f. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

#### 8. Seksi Pelayanan Terpadu

Kepala Seksi Pelayanan Terpadu mempunyai rincian tugas :

- a. Perumusan, Pengkoordinasian dan Pelaksanaan pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
- b. pelaksanaan perencanaan program kerja kegiatan pelayanan terpadu kecamatan ;
- c. Pelaksanaan pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
- d. Pelaksanaan Evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN);
- e. Pembagian tugas kepada bawahan dengan cara tertulis atau lisan agar dapat diproses lebih lanjut;
- f. Pemeriksaan pekerjaan bawahan berdasarkan hasil kerja untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekeliruan serta upaya penyempurnaannya;

Kepala Seksi Pelayanan Terpadu dalam melaksanakan rincian tugas sebagaimana dimaksud pada Tugas Pokok di atas menyelenggarakan fungsi :

- a. perencanaan kegiatan urusan pelayanan umum;
- b. koordinasi urusan pelayanan umum;

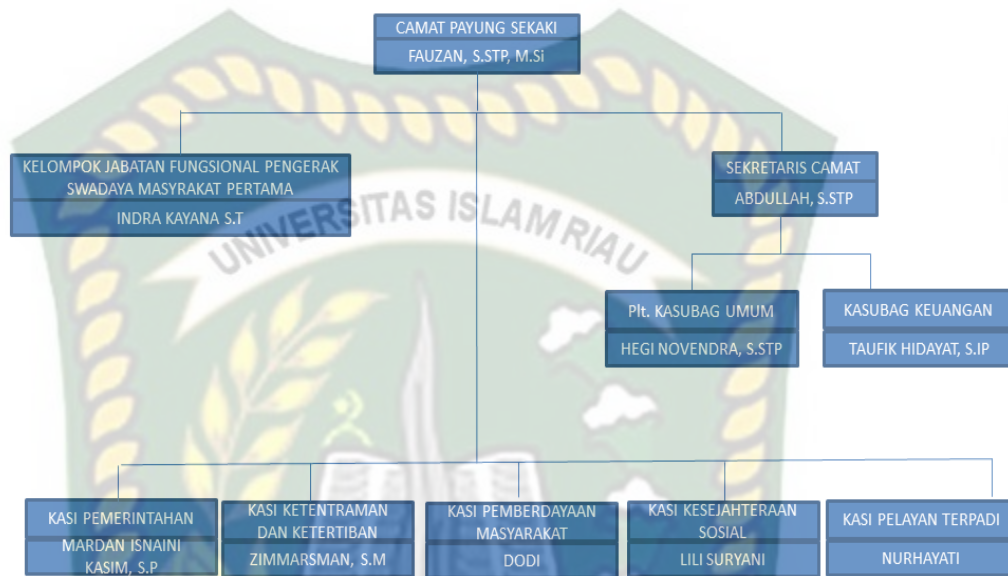
- c. pembinaan, evaluasi dan bimbingan urusan pelayanan umum;
- d. pemeriksaan pekerjaan bawahan;



Dokumen ini adalah Arsip Milik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

### 4.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

**gambar 4.3. 1 Struktur Organisasi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**



Bagan Organisasi Kecamatan (Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 120 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Tipe A di Lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru)

## 4.4 Visi dan Misi

### 4.4.1 Visi

Visi pada umumnya merupakan bentuk dari sebuah tujuan, masa depan, cita-cita, hal yang ingin dilakukan ataupun bisa dikatakan sebagai bentuk gambaran besar secara keseluruhan terhadap apa yang di inginkan. Di dalam Kantor Camat Payung Sekaki memiliki mempunyai visi, dengan visinya yaitu :

“ Terwujudnya Pekanbaru sebagai smart city yang madani “

### 4.4.2 Misi

Misi sendiri merupakan dari langkah, bentuk atau cara serta bagaimana untuk mewujudkannya, misi juga bisa di katakan juga sebagai penjabaran apa yang akan dilakukan untuk mencapai atau mewujudkannya.

Di dalam Kantor Camat Payung Sekaki ini, memiliki misi seperti :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Bertaqwa, Berkualitas dan Berdaya Saing tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Masyarakat Madani Dalam Lingkup Masyarakat Berbudaya Melayu
3. Mewujudkan Pekanbaru Kota Cerdas dan Penyediaan Infrastruktur yang Memadai (sesuai dengan RPJP tahap ke -3)

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Karakteristik Responden

Sebagaimana yang sudah disebutkan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik responden yang diteliti, dilakukan pengolahan terhadap data melalui perhitungan statistik Smart PLS 3.0. Sebelum penulis merincikan temuan-temuan terkait pada penelitian ini, ada baiknya melihat terlebih dahulu gambaran umum dan karakteristik responden. Selain itu, dapat digunakan untuk menambah informasi yang akan membantu memperjelas karakteristik responden dan menjelaskan latar belakang situasi responden. Data responden dapat dilihat dibawah ini:

##### 5.1.1 Responden Berdasarkan Usia

Umur ialah suatu hal yang menjadi sebuah tolak ukur seseorang dalam melakukan sebuah aktivitas kerja. Dikarenakan dengan semakin lanjut usia seseorang maka dapat terlihat seberapa efektif dan efisiennya dalam melakukan sebuah pekerjaan. Terutama terlihat pada faktor kesehatan, ketelitian, konsentrasi serta ketahanan fisik dalam bekerja dan faktor lainnya, Adapun tingkat usia pegawai kantor



camat payung sekaki kota pekanbaru yang menjadi data sensus dalam penelitian kali ini terlihat pada tabel berikut :

**Tabel 5. 1**  
**Tingkat Usia Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki**

<b>Klasifikasi Tingkat Umur</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
20-30 Tahun	8	26,66%
31-40 Tahun	7	23,33%
41-50 Tahun	9	30%
51-60 Tahun	6	20%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil olahan data, 2022*

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 8 orang dengan persentase 26,66%. Responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 23,33%. Responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 30% dan Responden dengan rentang usia 51-60 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 20%. Berdasarkan hasil rekapitulasi di atas pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru didominasi dengan rentang usia 41-50 tahun.

### 5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu yang harus dilihat dari karakteristik responden adalah jenis kelamin responden. Adapun jenis kelamin pada kantor camat payung sekaki dari 30 kuesioner yang disebarakan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5. 2**  
**Jenis Kelamin Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

Klasifikasi Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	14	46,66%
Perempuan	16	53,33%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2022*

### 5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Selain tingkat usia, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir juga menjadi pengaruh besar dalam komitmen para pegawai. Adapun tingkat pendidikan pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 5. 3**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
SMA/SMK	4	13.33%
S1	23	76,66%
S2	3	10%
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil olahan data primer 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK berjumlah 4 orang dengan presentase 13,33%. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 berjumlah 23 orang dengan presentase 76,66%. Responden dengan latar belakang pendidikan S2 berjumlah 3 orang dengan presentase 10%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas bahwa pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru didominasi dengan latar belakang pendidikan S1.

#### 5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Selain tingkat usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan, masa kerja juga dapat berpengaruh besar terhadap komitmen pegawai. Setiap pegawai tentunya memiliki masa kerja yang berbeda-beda, adapun masa kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dapat di lihat dari tabel berikut :

**Tabel 5. 4**  
**Masa Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

<b>Klasifikasi Masa kerja</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
< 1 Tahun	5	16,66%
1-10 Tahun	25	83,33%
>10 tahun	-	-
Jumlah	30	100%

*Sumber : Hasil olahan data primer, 2022*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dibawah 1 tahun masa kerja sebanyak 5 orang dengan presentase 16,66%. dan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 83,33% dan jumlah responden yang

Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru didominasi dengan masa kerja diatas 1-10 tahun.

## 5.2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Uji validitas ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur, jika nilai  $r$  hitung yang di hasilkan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dinyatakan valid, dan dalam penelitian ini tingkat toleransi atau standar *error* yang digunakan peneliti sebesar 0,05 atau 5% dengan sampel sebanyak 30 orang. Nilai kritis korelasi product moment atau disebut  $r$  tabel adalah 0,367. Dengan demikian. jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,367 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji realibilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah salah satu uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur digunakan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner atau angket penelitian dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dari

model pengukuran dengan refleksi indikator bisa dilihat dari nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Seandainya korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini Hasil uji validitas kuesioner kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru yang merupakan hasil *output* dari uji *discriminant validity* menggunakan Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 5**  
**Hasil Uji Validitas (Discriminant Validity)**

<b>Cross Loadings</b>			
	<b>Disiplin Kerja</b>	<b>Kepuasan Kerja_</b>	<b>Komitmen Kerja</b>
<b>X1.1</b>	<b>0.338</b>	<b>0.689</b>	<b>0.366</b>
<b>X1.10</b>	<b>0.512</b>	<b>0.482</b>	<b>0.481</b>
<b>X1.2</b>	<b>0.824</b>	<b>0.883</b>	<b>0.738</b>
<b>X1.3</b>	<b>0.230</b>	<b>0.670</b>	<b>0.340</b>
<b>X1.4</b>	<b>0.656</b>	<b>0.835</b>	<b>0.637</b>
<b>X1.5</b>	<b>0.399</b>	<b>0.667</b>	<b>0.405</b>
<b>X1.6</b>	<b>0.697</b>	<b>0.754</b>	<b>0.634</b>
<b>X1.7</b>	<b>0.573</b>	<b>0.826</b>	<b>0.651</b>
<b>X1.8</b>	<b>0.312</b>	<b>0.749</b>	<b>0.423</b>

<b>X1.9</b>	<b>0.554</b>	<b>0.865</b>	<b>0.632</b>
<b>X2.1</b>	<b>0.705</b>	<b>0.606</b>	<b>0.505</b>
<b>X2.2</b>	<b>0.862</b>	<b>0.658</b>	<b>0.682</b>
<b>X2.3</b>	<b>0.671</b>	<b>0.603</b>	<b>0.496</b>
<b>X2.4</b>	<b>0.557</b>	<b>0.350</b>	<b>0.441</b>
<b>X2.5</b>	<b>0.839</b>	<b>0.558</b>	<b>0.816</b>
<b>X2.6</b>	<b>0.716</b>	<b>0.429</b>	<b>0.690</b>
<b>Y1.1</b>	<b>0.821</b>	<b>0.664</b>	<b>0.890</b>
<b>Y1.2</b>	<b>0.727</b>	<b>0.606</b>	<b>0.875</b>
<b>Y1.3</b>	<b>0.695</b>	<b>0.642</b>	<b>0.779</b>
<b>Y1.4</b>	<b>0.328</b>	<b>0.380</b>	<b>0.578</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh perbandingan nilai *loading factor* pada komitmen kerja pegawai sebesar (0.890) yang lebih besar dari nilai *loading factor* konstruk lainnya, yaitu Disiplin Kerja (0,862), dan Kepuasan Kerja (0,883). Menurut hasil di atas dapat dilihat bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas *discriminant validity* sudah terpenuhi, dan dapat dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner bisa dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur variabel jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing jawaban pernyataan dijawab secara konsisten. *Smart PLS* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi *Smart PLS 3.0*.

**Tabel 5. 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Construct Reliability and Validity**  
*Construct Reliability and Validity*

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Disiplin Kerja</b>	<b>0.824</b>	<b>0.853</b>	<b>0.872</b>	<b>0.536</b>
<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>0.912</b>	<b>0.931</b>	<b>0.927</b>	<b>0.564</b>
<b>Komitmen Kerja</b>	<b>0.797</b>	<b>0.846</b>	<b>0.867</b>	<b>0.625</b>

*Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022*

Dari tabel diatas nilai *Composite Reliability* melebihi 0,7 berarti telah memenuhi asumsi reliable. Uji validitas diterima menggunakan penilaian AVE yang lebih besar dari 0,5.

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

1. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah  $0.927 > 0.6$
2. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah  $0.872 > 0.6$
3. Variabel Komitmen Kerja (Y) adalah *reliable*, karena nilai *composite reliability* Komitmen Kerja (Y) adalah  $0.867 > 0.6$

### 5.3 Analisis Deskriptif

#### 5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, kepuasan kerja juga dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan adanya kombinasi dalam dan luar pekerjaan dan biasanya kepuasan juga hasil dari presepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka yang dinilai penting. . Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai kepuasan kerja berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :



## 1. Gaji

yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil. Gaji sendiri di dalam sebuah instansi pada umumnya akan di terima pada jangka waktu sebulan, yang mana itu merupakan bentuk pemberian imbalan kepada setiap pegawai yang telah bekerja, sehingga hasil tersebut merupakan bagian dari kepuasan kerja oleh pegawai. Dengan pemberian gaji yang sesuai dan juga tepat waktu dapat memberikan semangat kepada pegawai, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

### a) Puas dengan gaji yang di terima

Kepuasan dalam menerima gaji dapat menciptakan semangat dalam bekerja, bila mana gaji yang di terima sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan, sehingga tiap tiap pegawai merasa adil dengan gaji yang di dapatkan. . Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator puas dengan gai yang diterima yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 7**  
**Tanggapan responden mengenai puas dengan gaji yang di terima pegawai**  
**Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	11	36,66%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	3,33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai puas dengan gaji yang di terima dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 36,66%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Hal ini menyatakan bahwa didalam menerima gaji, mayoritas pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru setuju bahwa gaji yang diterima sudah seusai, sehingga dengan begitu pegawai semangat dalam bekerja di dalam Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**b) Puas terhadap tunjangan yang di berikan**

Puas terhadap tunjangan juga hampir mirip dengan puas terhadap gaji, namun dilain sisi tunjangan merupakan pendapatan lebih yang di terima pegawai, semisal tunjangan hari raya yang biasa terjadi di setiap setahun sekali dan tunjangan lainnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait indikator puas terhadap tunjangan yang di berikan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 8**

**Tanggapan responden mengenai puas terhadap tunjangan yang di berikan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43,33%
2	Setuju	17	56,66%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data*, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai puas terhadap tunjangan yang di berikan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 56,66%. Hal ini menyatakan bahwa didalam menerima tunjangan yang di berikan mayoritas pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru setuju dan puas terhadap tunjangan yang diterima, sehingga dengan begitu pegawai semangat dalam bekerja di dalam Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

## **2. Pekerjaan Itu Sendiri**

Pekerjaan itu sendiri merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan, pekerjaan itu sendiri merupakan bentuk pendekatan karakteristik pekerjaan terhadap desain kerja, bahwa umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi pekerjaan merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan langsung terhadap pekerjaan.

**a) Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan**

Pekerjaan rutin ini merupakan bentuk pekerjaan yang di lakukan sehari hari yang biasanya di kerjakan oleh pegawai yang memiliki kemampuan, dan tentunya tidak semua pegawai memiliki kemampuan yang sama di dalam Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru, hal ini bertujuan agar pekerjaan yang di kerjakan sesuai dengan arahan yang telah di sampaikan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 9**  
**Tanggapan responden mengenai Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	10	33,33%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Hal ini menyatakan bahwa pekerjaan rutin yang memiliki kemampuan rata-rata di miliki oleh setiap pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**b) Pekerjaan yang memerlukan keterampilan**

Pekerjaan dengan keterampilan merupakan keharusan setiap karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang baik, dengan keterampilan yang bagus tentu dapat menciptakan pekerjaan lebih professional. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Pekerjaan yang memerlukan keterampilan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 10**  
**Tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang memerlukan keterampilan**  
**Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	20	66,66%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Pekerjaan yang memerlukan keterampilan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 20 orang dengan persentase 66,66%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Hal ini menyatakan bahwa pekerjaan yang memerlukan keterampilan rata-rata di miliki oleh setiap pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**c) Puas dengan pekerjaan**

Puas terhadap pekerjaan merupakan sebuah hasil dari kerja seorang pegawai, dengan begitu menunjukkan bahwa pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang di kerja kan sesuai dengan tuntutan yang di berikan sehingga pegawai merasa dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait puas dengan pekerjaan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 11**  
**Tanggapan responden mengenai Puas dengan pekerjaan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	50%
2	Setuju	13	43,33%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Puas dengan pekerjaan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 50%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru banyak merasakan puas dengan pekerjaan yang telah di kerjakannya.

### 3. Kesempatan Promosi

Dimana kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan yang besar untuk naik jabatan atau tidak, proses kenaikan jabatan kurang terbuka atau terbuka. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang yang terjadi pada kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

#### a) Kesempatan yang sama untuk promosi

Kesempatan yang sama untuk promosi merupakan bentuk apakah pemerintahan atau instansi membeikan kesempatan promosi pada setiap pegawainya, terutama di kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Kesempatan yang sama untuk promosi yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 12**

**Tanggapan responden mengenai Kesempatan yang sama untuk promosi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	60%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Kesempatan yang sama untuk promosi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang

dengan persentase 60%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru mengenai kesempatan promosi yang sama merata atau setiap pegawai merasakannya.

**b) Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan**

Prestasi kerja menunjukkan kemampuan pada setiap pegawai, dengan bekerja sesuai arahan ataupun bekerja dengan baik tentu akan mendapatkan apresiasi dari kantor dengan memberikan promosi. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 13**  
**Tanggapan responden mengenai Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43,33%
2	Setuju	14	46,66%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 13



orang dengan persentase 43,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 46,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju mengenai Prestasi kerja yang baik menghasilkan promosi jabatan.

**c) Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai**

Dalam memberikan promosi pemerintah atau instansi harus adil dalam mengambil kebijakan, tentunya memberikan kepada pegawai yang sudah sesuai dengan unsur unsur untuk mendapat kan promosi. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 14**  
**Tanggapan responden mengenai Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	15	50%
2	Setuju	14	46,66%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan Keadilan kebijakan dalam promosi pegawai dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 15 orang dengan

persentase 50%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 46,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sangat setuju mengenai adanya keadilan kebijakan dalam kenaikan promosi.

#### **4. Rekan Kerja**

Merupakan teman-teman kepada siapa seseorang berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya menyenangkan atau tidak menyenangkan, terutama pada pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

##### **a) Toleran dan solidaritas dari rekan kerja**

Toleran dan Solidaritas dari rekan kerja merupakan hal positif ataupun baik, dengan begini rekan kerja ataupun sesama pegawai dapat saling menghargai dan memiliki sikap yang solid satu sama lain, tentunya ini memberikan dampak bagus pada pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Toleran dan solidaritas dari rekan kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 15**

**Tanggapan responden mengenai Toleran dan solidaritas dari rekan kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	22	73,33%
2	Setuju	8	26,66%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data*, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan Toleran dan solidaritas dari rekan kerja dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 73,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 26,66%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru memiliki sikap toleran dan solidaritas antar pegawai, tuentunya ini menciptakan rekan kerja yang baik.

**b) Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja**

Tidak kesulitan dalam bekerja sama disini menunjukkan bahwa rekan kerja saling mendukung ataupun memberikan usaha dan tenaga yang sama, tentunya saling pengertian satu sama lain. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 16**

**Tanggapan responden mengenai Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	16	53,33%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	2	6,66%
5	Sangat Tidak Setuju	1	3,33%
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan Tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 16 orang dengan persentase 53,33%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Lalu pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru mayoritas merasakan tidak kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja.

**c) Suasana kekeluargaan terbina dengan baik**

DI dalam sebuah instansi harus lah memiliki rasa saling berkeluarga, dengan kekeluargaan yang terbina dengan baik, maka pekerjaan tidak akan begitu berat dan suasana dalam bekerja juga menjadi nyaman. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan

responden terkait Suasana kekeluargaan terbina dengan baik yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 17**  
**Tanggapan responden mengenai Suasana kekeluargaan terbina dengan baik Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,33%
2	Setuju	7	23,33%
3	Cukup Setuju	12	40%
4	Tidak Setuju	3	10%
5	Sangat Tidak Setuju	4	13,33%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Suasana kekeluargaan terbina dengan baik Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 7 orang dengan persentase 23,33%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 40%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 10%. Lalu pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru cukup setuju ataupun kekeluargaannya terbina dengan baik.

Tabel 5. 18

Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja (X1) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Gaji</b>						
X1.1	11	18	0	1	0	129
Bobot Nilai	55	72	0	2	0	
X1.2	13	17	0	0	0	133
Bobot Nilai	65	68	0	0	0	
<b>Dimensi Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
X1.3	10	18	2	0	0	128
Bobot Nilai	50	72	6	0	0	
X1.4	20	10	0	0	0	140
Bobot Nilai	100	40	0	0	0	
X1.5	15	13	1	0	0	130
Bobot Nilai	75	52	3	0	0	
<b>Dimensi Kesempatan promosi</b>						
X1.6	18	10	2	0	0	136
Bobot Nilai	90	40	6	0	0	
X1.7	13	14	3	0	0	130
Bobot Nilai	65	56	9	0	0	
X1.8	15	14	1	0	0	134
Bobot Nilai	75	56	3	0	0	
<b>Dimensi Rekan Kerja</b>						
X1.9	22	8	0	0	0	142
Bobot Nilai	110	32	0	0	0	

<b>X1.10</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>Bobot Nilai</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>120</b>
<b>X1.11</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>Bobot Nilai</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>94</b>
<b>Total Skor</b>						<b>1,416</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>142</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>94</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat baik</b>

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Rekan Kerja dengan indikator Toleran dan solidaritas dari rekan kerja dengan skor sebanyak 142. Dan yang paling rendah terletak juga pada dimensi Rekan Kerja dengan indikator Suasana kekeluargaan terbina dengan baik dengan skor 94.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel kepuasan kerja, bahwa rekan kerja pegawai yang terletak pada suasana kekeluargaan terbina dengan baik harus ditingkatkan lagi untuk mendapatkan komitmen kerja yang lebih baik lagi.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 5 \times 30 = 1,650$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 1 \times 30 = 330$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1650 - 330}{5}$$

$$= 264$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kepuasan kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru dapat ditentukan sebagai berikut :

**Sangat baik** = 1650 - 1320

Baik = 1320 - 990

Netral = 990 - 660

Tidak Baik = 660 - 330

Sangat Tidak Baik = 330 - 0

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel kepuasan kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru adalah sebesar 1,416 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai



bahwa kepuasan kerja yang diterapkan pegawai kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru sudah baik dan efektif dalam melakukan pekerjaan.

### **5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja**

Disiplin itu ialah merupakan bentuk sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk dapat mematuhi dan menaati norma-norma serta aturan-aturan yang berlaku di sekitarnya, baik itu di instansi maupun perusahaan. Dengan adanya disiplin maka dengan begitu pegawai lebih teratur dan tertata, terutama pada pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Berikut adalah hasil rekapitulasi mengenai Disiplin Kerja berdasarkan dimensi dan indikator-indikator yang diteliti :

#### **1) Mematuhi semua peraturan perusahaan**

Mematuhi semua peraturan perusahaan ataupun instansi merupakan salah satu wujud sikap pegawai kepada perusahaan ataupun instansi, dengan begitu pegawai akan lebih mudah mengetahui hal-hal yang harus dikerjakan ataupun memahami setiap peraturan yang berlaku, tentunya hal ini berkaitan dengan komitmen kerjanya, dan juga sebagai bentuk identitas pegawai terhadap instansi.

##### **a) Mengenakan seragam yang di tentukan**

Mengenakan seragam merupakan salah satu bentuk aturan dalam sebuah instansi ataupun perusahaan, dengan penggunaan seragam yang teratur dan juga sesuai akan menjadikan simbol ataupun identitas terhadap pegawai, terutama pegawai

di kantor camat payung sekaki kota pekanbaru ini. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait mengenakan seragam yang di tentukan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 19**  
**Tanggapan responden mengenai mengenakan seragam yang di tentukan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23,33%
2	Setuju	6	20%
3	Cukup Setuju	11	36,66%
4	Tidak Setuju	4	13,33%
5	Sangat Tidak Setuju	2	6,66%
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mengenakan seragam yang di tentukan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 23,33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 6 orang dengan persentase 20%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 11 orang dengan persentase 36,66%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33%. Lalu pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru cukup setuju dengan penggunaan seragam menjadi bentuk identitas dan tentunya juga terhadap komitmen di instansi tersebut.

**b) mengikuti tiap arahan yang di sampaikan**

Mengikuti tiap arahan merupakan keharusan dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas nya, dengan demikian bertujuan agar tidak terjadinya kesalahan dalam bekerja, dan juga akan memberikan dampak yang baik jika arahan yang di sampaikan sesuai dengan pekerjaan pegawai itu sendiri. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait mengenakan mengikuti tiap arahan yang di sampaikan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 20**  
**Tanggapan responden mengenai mengikuti tiap arahan yang di sampaikan Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	18	60%
2	Setuju	11	36,66%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mengikuti tiap arahan yang di sampaikan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 36,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sangat setuju dan mengikuti setiap arahan yang telah di sampaikan.

## 2) Penggunaan waktu secara efektif

Penggunaan waktu secara efektif adalah bentuk kedisiplinan pegawai terhadap waktunya, dengan maksud untuk memanfaatkan setiap waktu yang ada untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya ataupun tidak membuang waktu yang tersedia.

### a) Istirahat sesuai waktu yang berlaku

Dalam sebuah instansi ada waktu di mana setiap pegawai akan beristirahat sejenak setelah menjalankan tugasnya, dalam hal ini apakah pegawai menggunakan waktu istirahat secara efektif guna mempermudah menyelesaikan pekerjaan selanjutnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Istirahat sesuai waktu yang berlaku yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 21**  
**Tanggapan responden mengenai Istirahat sesuai waktu yang berlaku di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	63,33%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai mengikuti tiap arahan yang di sampaikan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 63%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang

dengan persentase 33,33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sangat setuju atau mengikuti aturan dengan sesuai jam istirahat yang berlaku.

**b) Pekerjaan utama sebagai kebiasaan**

Pekerjaan utama sebagai kebiasaan adalah bentuk dari keseharusan pada setiap pegawai, dengan tujuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan seusai dengan waktu yang di harapkan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Pekerjaan utama sebagai kebiasaan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 22**  
**Tanggapan responden mengenai Pekerjaan utama sebagai kebiasaan pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	19	63,33%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Pekerjaan utama sebagai kebiasaan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 63%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki

kota pekanbaru sangat setuju atau sudah terbiasa dengan pekerjaan yang utama menjadi sebuah kebiasaan.

**c) Tidak membuang waktu**

Tidak membuang waktu adalah salah bentuk sikap pegawai yang harus dilakukan, karena pada umumnya tidak membuang waktu akan memberikan dampak yang baik terhadap setiap pekerjaan terutama dalam komitmen bekerja. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Tidak membuang waktu yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 23**  
**Tanggapan responden mengenai Tidak membuang waktu pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43,33%
2	Setuju	13	43,33%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	1	3,33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan Tidak membuang waktu dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10% . Lalu pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan

persentase 3,33%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju bahwasanya tidak membuang buang waktu dalam bekerja.

### 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung dalam pekerjaan dan tugas merupakan kewajiban pada setiap pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru, dengan begitu pekerjaan yang di kerjaan sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan.

#### a) Menyelesaikan tugas tepat waktu

Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu merupakan bentuk sikap disiplin yang termasuk bagian yang harus ada pada di setiap diri pegawai, dengan begitu pekerjaan yang ditetapkan dapat di selesaikan dengan waktu yang di tetapkan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Menyelesaikan tugas tepat waktu yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 24**  
**Tanggapan responden mengenai Menyelesaikan tugas tepat waktu di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	3	10%
2	Setuju	11	36,66%
3	Cukup Setuju	13	43,33%
4	Tidak Setuju	3	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Menyelesaikan tugas tepat waktu dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 3 orang dengan persentase 10%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 36,66%. kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33% . Lalu pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 3 orang dengan persentase 10%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor Camat Payung Sekaki kota Pekanbaru tidak begitu banyak ataupun mayoritas menyatakan cukup setuju bahwa dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

**b) Memahami pekerjaan yang di kerjakan**

Dengan memahami pekerjaan, maka pegawai akan dapat menyelesaikan dengan baik, dan tidak akan mengalami kendala dalam mengerjakan perkerjaan. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Memahami pekerjaan yang di kerjakan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 25**  
**Tanggapan responden mengenai Memahami pekerjaan yang di kerjakan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	4	13,33%
2	Setuju	10	33,33%
3	Cukup Setuju	12	40%
4	Tidak Setuju	1	3,33%
5	Sangat Tidak Setuju	2	6,66%
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022



Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Memahami pekerjaan yang di kerjakan pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33%. Pegawai yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Kemudian pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 12 orang dengan persentase 40%. Dan pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Lalu pegawai yang menyatakan sangat tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru cukup setuju dengan Memahami pekerjaan yang di kerjakan dan tentunya ini menggambarkan bahwa tidak mesti setiap pekerjaan harus dapat di pahami.

**c) Bertanggung jawab dalam pengerjaan**

Bertanggung jawab dalam pengerjaan pekerjaan merupakan hal yang harus ada pada tiap diri pegawai, dengan begitu para pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Bertanggung jawab dalam pengerjaan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 26**

**Tanggapan responden mengenai Bertanggung jawab dalam pengerjaan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	17	56,66%
3	Cukup Setuju	4	13,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data*, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Bertanggung jawab dalam pengerjaan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 56,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya.

**4) Tingkat absensi**

Absensi dari sebuah instansi menggambarkan salah satu kedisiplinan pada tiap pegawai, terutama pada pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru, dengan absensi atau kehadiran tiap pegawai juga dapat di lihat bahwa pegawai tersebut berkomitmen dalam menjalankan tugas nya terhadap instansi.

**a) Datang tepat waktu**

Datang tepat waktu adalah hal utama dan harus dilakukan oleh tiap pegawai guna dapat mematuhi aturan aturan, dan juga begitu dapat memberikan sebuah dedikasi yang baik kepada instansi. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Datang tepat waktu yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 27**  
**Tanggapan responden mengenai Datang tepat waktu di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	17	56,66%
3	Cukup Setuju	4	13,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Datang tepat waktu dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 56,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 13,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai datang tepat waktu.

**b) Mengikuti kegiatan yang terjadwal**

Mengikuti kegiatan yang terjadwal merupakan bentuk agenda pada sebuah instansi yang mana dalam kegiatan tersebut harus di hadiri oleh pegawai, terutama di dalam kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi

tanggapan responden terkait Mengikuti kegiatan yang terjadwal yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 28**  
**Tanggapan responden mengenai Mengikuti kegiatan yang terjadwal di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	16,66%
2	Setuju	20	66,66%
3	Cukup Setuju	5	16,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Mengikuti kegiatan yang terjadwal dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 5 orang dengan persentase 16,66%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 20 orang dengan persentase 66,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 16,66% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai mengikuti setiap kegiatan intansi yang sudah terjadwal.

**c) Pulang sesuai aturan**

Pulang sesuai aturan merupakan keharusan pada setiap pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru, dengan begitu pegawai akan lebih disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Berikut ini hasil rekapitulasi

tanggapan responden terkait Pulang sesuai aturan yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 29**  
**Tanggapan responden mengenai Pulang sesuai aturan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	7	23,33%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Mengikuti kegiatan yang terjadwal dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 7 orang dengan persentase 23,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai pulang sesuai aturan yang berlaku.

Tabel 5. 30

Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Disiplin Kerja  
(X2) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Mematuhi semua peraturan perusahaan</b>						
X2.1	7	6	11	4	2	102
Bobot Nilai	35	24	33	8	2	
X2.2	18	11	1	0	0	137
Bobot Nilai	90	44	3	0	0	
<b>Dimensi Penggunaan waktu secara efektif</b>						
X2.3	19	10	1	0	0	138
Bobot Nilai	95	40	3	0	0	
X2.4	19	10	1	0	0	138
Bobot Nilai	95	40	3	0	0	
X2.5	13	13	3	1	0	128
Bobot Nilai	65	52	9	2	0	
<b>Dimensi Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas</b>						
X2.6	3	11	13	3	0	104
Bobot Nilai	15	44	39	6	0	
X2.7	4	10	12	1	2	100
Bobot Nilai	20	40	36	2	2	
X2.8	9	17	4	0	0	125
Bobot Nilai	45	68	12	0	0	
<b>Dimensi Tingkat absensi</b>						
X2.9	9	17	4	0	0	125
Bobot Nilai	45	68	12	0	0	

<b>X2.10</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Bobot Nilai</b>	<b>25</b>	<b>80</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>120</b>
<b>X2.11</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>125</b>
<b>Bobot Nilai</b>	<b>35</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Total Skor</b>						<b>1,342</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>138</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>100</b>
<b>Kriteria Penilaian</b>						<b>Sangat baik</b>

*Sumber : Data Olahan, 2022*

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Penggunaan waktu secara efektif dengan dua indikator, yaitu Istirahat sesuai dengan waktu yang berlaku dan pekerjaan utama sebagai kebiasaan, dengan skor sebanyak 138. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas dengan indikator Memahami pekerjaan yang di kerjakan dengan skor 100.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel Disiplin Kerja, bahwa tanggung jawab dalam pekerjaan yang terletak pada memahami pekerjaan yang di kerjakan pegawai harus ditingkatkan lagi untuk mendapatkan komitmen kerja yang lebih baik lagi, karena tanggung jawab merupakan keharusan yang ada pada diri pegawai.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 5 \times 30 = 1,650$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 11 \times 1 \times 30 = 330$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1650 - 330}{5}$$

$$= 264$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel disiplin kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru dapat ditentukan sebagai berikut :

**Sangat baik** = 1650 - 1320

Baik = 1320 - 990

Netral = 990 - 660

Tidak Baik = 660 - 330

Sangat Tidak Baik = 330 - 0

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel disiplin kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru adalah sebesar 1,342 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam



kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa disiplin kerja yang diterapkan pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sudah sangat baik dan efektif dalam melakukan pekerjaan terutama pada komitmen kerjanya.

### **5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Kerja**

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja dan dapat diartikan juga sebagai atas kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuat. Dengan adanya komitmen kerja, maka pegawai di haruskan dapat menjalaninya.

#### **1) Komitmen Afektive**

Komitmen Afektive merupakan keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatannya dalam organisasi.

##### **a) Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan**

Menghabiskan karir di sebuah instansi merupakan bentuk loyalitas pegawai, dengan begitu, itu merupakan bentuk sebuah komitmen pada pegawai, terutama pada pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 31**

**Tanggapan responden mengenai Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	9	30%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Menghabiskan karir di sebuah instansi/perusahaan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 30%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai komitmen dengan instansi, terutama pada instansi kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

**b) Bangga menjadi bagian dari instansi**

Bangga menjadi bagian instansi adalah sebuah kebanggaan tersendiri pada setiap pada diri pegawai, dengan begitu merupakan bentuk komitmen yang ada pada pegawai. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Bangga menjadi bagian dari instansi pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 32**  
**Tanggapan responden mengenai Bangga menjadi bagian dari instansi di Kantor**  
**Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	10	33,33%
2	Setuju	18	60%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	1	3,33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Bangga menjadi bagian dari instansi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 18 orang dengan persentase 60%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Kemudian pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai Bangga menjadi bagian dari instansi di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**c) Bagian keluarga besar dari instansi**

Merasa menjadi bagian keluarga besar adalah bentuk perasaan yang ada pada pegawai, dengan begitu tiap – tiap pegawai saling memiliki rasa kebersamaan.

Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Bagian keluarga besar dari instansi pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 33**

**Tanggapan responden mengenai Bagian keluarga besar dari instansi di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	12	40%
2	Setuju	15	50%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Bagian keluarga besar dari instansi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 40%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 50%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai merasa menjadi bagian dari sebuah instansi.

## **2) Komitmen Kelanjutan**

Yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan adanya keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini terjadi bisa saja karena kehilangan senioritas atas promosi ataupun benefit tersebut.

### **a) Takut tidak mendapatkan pekerjaan**

Takut tidak mendapat kan pekerjaan merupakan bentuk ketergantungan pegawai pada sebuah instansi, dengan begitu pegawai akan berusaha untuk tetap

komitmen terhadap instansi. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Takut tidak mendapatkan pekerjaan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 34**  
**Tanggapan responden mengenai Takut tidak mendapatkan pekerjaan pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	11	36,66%
2	Setuju	13	43,33%
3	Cukup Setuju	5	16,66%
4	Tidak Setuju	1	3,33%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Takut tidak mendapatkan pekerjaan dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 36,66%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 16,66%. Kemudian pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai merasa takut tidak mendapatkan pekerjaan di luar dari instansi tersebut.

**b) Adanya perolehan jika tetap di instansi**

Adanya perolehan atau reward kepada pegawai dari instansi menunjukkan bahwa instansi peduli, dan pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan

menjalankan tugasnya. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Adanya perolehan jika tetap di instansi pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 35**  
**Tanggapan responden mengenai Adanya perolehan jika tetap di instansi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	10	33,33%
2	Setuju	17	56,66%
3	Cukup Setuju	3	10%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Adanya perolehan jika tetap di instansi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 33,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 17 orang dengan persentase 56,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 10% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai merasa bahwa mendapatkan perolehan atau reward dari instansi.

**c) Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi**

Pegawai akan terganggu jika meninggalkan instansi menggambar kan bahwa pegawai ingin bertahan dan komitmen teradap intansi, terutama pada instansi kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan

responden terkait Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 36**  
**Tanggapan responden mengenai Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	46,66%
2	Setuju	15	50%
3	Cukup Setuju	1	3,33%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 46,66%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 50%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai merasa bahwa akan terganggu jika meninggalkan instansi dan itu menunjukkan bahwa pegawai bergantung kepada instansi.

### 3) Komitmen Normative

Merupakan perasaan wajib tetap berada dalam organisasi; tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Tentunya bertujuan untuk pegawai menjadi loyalitas dan bertanggung jawab terhadap instansi.

#### a) Pindah merupakan hal yang tak etis

Pindah merupakan hal yang tak etis terhadap pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman dan tetap berkomitmen terhadap instansi, terutama pada instansi kantor Camat Payung Sekaki Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 37**  
**Tanggapan responden mengenai Pindah merupakan hal yang tak etis pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	14	46,66%
2	Setuju	14	46,66%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 14 orang dengan persentase 46,66%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju



ada 14 orang juga dengan persentase 46,66%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sangat setuju dan setuju apa bila pidah merupakan hal yang tak etis.

**b) Loyalitas itu penting**

Loyalitas itu penting, karena merupakan hal yang harus ada pada tiap pegawai, dengan begitu pegawai akan mengerjakan pekerjaanya dengan penuh tanggung jawab dan semangat. Berikut ini hasil rekapitulasi tanggapan responden terkait Loyalitas itu penting pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 5. 38**  
**Tanggapan responden mengenai Loyalitas itu penting pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	13	43,33%
2	Setuju	15	50%
3	Cukup Setuju	2	6,66%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

*Sumber: Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Loyalitas itu penting dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 13 orang dengan persentase 43,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 15 orang juga dengan persentase 50%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase

6,66% Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju bahwasanya loyalitas terhadap instansi merupakan hal yang penting.

**c) Menolak tawaran di tempat lain**

Menolak tawaran di tempat lain merupakan bentuk komitmen seorang pegawai, dengan begitu pegawai merasa nyaman berada di instansi, terutama pada instansi kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

**Tabel 5. 39**  
**Tanggapan responden mengenai Menolak tawaran di tempat lain pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru**

No	Klasifikasi Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	1	3,33%
2	Setuju	21	70%
3	Cukup Setuju	6	20%
4	Tidak Setuju	2	6,66%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber: *Olahan Data, 2022*

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai Menolak tawaran di tempat lain dari 30 orang responden pegawai yang menyatakan sangat setuju ada 1 orang dengan persentase 3,33%. Dan Pegawai yang menyatakan setuju ada 21 orang dengan persentase 70%. Dan pegawai yang menyatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 20%. Kemudian pegawai yang menyatakan tidak setuju ada 2 orang dengan persentase 6,66%. Hal ini menyatakan bahwa pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru setuju atau mayoritas pegawai menolak menerima tawaran di tempat lain.

Tabel 5. 40

Hasil Rekapitulasi Tanggapan responden berdasarkan Variabel Komitmen Kerja (Y) Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Variabel Kepuasan Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
<b>Dimensi Komitmen Afektive</b>						
Y.1	9	18	3	0	0	126
Bobot Nilai	45	72	9	0	0	
Y.2	10	18	1	1	0	127
Bobot Nilai	50	72	3	2	0	
Y.3	12	15	3	0	0	129
Bobot Nilai	60	60	9	0	0	
<b>Dimensi Komitmen Kelanjutan</b>						
Y.4	11	13	5	1	0	124
Bobot Nilai	55	52	15	2	0	
Y.5	10	17	3	0	0	127
Bobot Nilai	50	68	9	0	0	
Y.6	14	15	1	0	0	133
Bobot Nilai	70	60	3	0	0	
<b>Dimensi Komitmen Normative</b>						
Y.7	14	14	2	0	0	129
Bobot Nilai	70	56	3	0	0	
Y.8	13	15	2	0	0	131
Bobot Nilai	65	60	6	0	0	
Y.9	1	21	6	2	0	104
Bobot Nilai	5	84	9	6	0	
<b>Total Skor</b>						<b>1,130</b>
<b>Skor Tertinggi</b>						<b>133</b>
<b>Skor Terendah</b>						<b>104</b>

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Sangat baik</b>
---------------------------	--------------------

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi terletak pada dimensi Komitmen Kelanjutan dengan indikator yaitu Kehidupan akan terganggu jika meninggalkan instansi, dengan skor sebanyak 133. Dan yang paling rendah terletak pada dimensi Komitmen Normative dengan indikator Menolak tawaran di tempat lain dengan skor 104.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dari total keseluruhan jawaban responden di variabel Komitmen Kerja, bahwa Komitmen Normative yang terletak pada menolak tawaran di tempat lain atau dalam bahasa lain Tetap bertahan di instansi dan menolak tawaran di tempat lain meskipun tawaran itu lebih baik harus benar – benar melekat pada diri pegawai, jika benar – benar komitmen terhadap instansi.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat dari penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 5 \times 30 = 1,350$$

Skor Minimal :  $\sum \text{items} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$: 9 \times 1 \times 30 = 270$$

Rata-Rata :  $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$

5

:  $\frac{1350 - 270}{5}$

= 216

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Komitmen Kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru dapat ditentukan sebagai berikut :

**Sangat baik** = 1350 - 1080

**Baik** = 1080 - 810

**Netral** = 810 - 540

**Tidak Baik** = 540 - 270

**Sangat Tidak Baik** = 270 - 0

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil skor total untuk variabel Komitmen Kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru adalah sebesar 1,130 pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa Komitmen Kerja yang diterapkan pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru sudah sangat baik dan efektif sehingga bisa dikatakan juga pegawai sudah komitmen.

## **5.4 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,752. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen kerja pegawai akan semakin baik. Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja yang baik akan membuat pegawai komitmen terhadap pekerjaan maupun instansinya.

### **5.4.1 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model)**

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) R-square; (2) f-square; (3) Mediation effects: (a) Direct effects; (b) Indirect effects; dan (c) Total effects.

#### **1) R- Square ( $R^2$ )**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi, 2018). Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50 → model adalah *moderate*

(sedang); (3) jika nilai (*adjusted*)= 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

Melalui *inner model* bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini, yaitu seberapa besar hubungan atau pengaruh Komitmen Kerja dengan kedua konstruk lainnya (kepuasan kerja dan disiplin kerja). Berikut ini adalah nilai R- Square pada konstruk berikut ini:

**Tabel 5. 41**  
**R- Square Adjusted**

*R- Square Adjusted*

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen kerja_	0.752	0.734

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Dari tabel diatas hasil dari Smart PLS 3.0 tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru melalui melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja nilai  $R^2$  sebesar 0,752 atau 75,2%, artinya pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja pegawai yaitu sebesar 75,2% bahwa pengaruh antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y berpengaruh substansial (kuat).

## 2) f-Square

Pengukuran f-Square atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak *relative* dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap

variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*f-square*) disebut juga efek perubahan . Artinya, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria *f-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang / moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 5. 42**  
**f-square**  
**f-square**

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen kerja_
Disiplin Kerja			<b>0.886</b>
Kepuasan Kerja			<b>0.094</b>
Komitmen kerja_			

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 5.42 adalah sebagai berikut: Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja) dan  $X_2$  (Disiplin Kerja) terhadap Y (Komitmen kerja) memiliki nilai = 0,886 maka efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.



### 3) Menilai Outer Model (Model Pengukuran)

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

**Tabel 5. 43**  
**Outer Loading (Measurement Model)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
X1.1 <- Kepuasan Kerja	0.715	0.679	0.198	3.619	0.000
X1.2 <- Kepuasan Kerja	0.911	0.920	0.026	34.596	0.000
X1.3 <- Kepuasan Kerja	0.675	0.647	0.155	4.343	0.000
X1.4 <- Kepuasan Kerja	0.862	0.865	0.056	15.421	0.000
X1.5 <- Kepuasan Kerja	0.650	0.626	0.168	3.868	0.000
X1.6 <- Kepuasan Kerja	0.815	0.818	0.080	10.195	0.000
X1.7 <- Kepuasan Kerja	0.783	0.778	0.096	8.128	0.000
X2.1 <- Disiplin Kerja	0.704	0.678	0.173	4.077	0.000
X2.2 <- Disiplin Kerja	0.862	0.844	0.097	8.904	0.000
X2.3 <- Disiplin Kerja	0.671	0.628	0.212	3.170	0.002
X2.4 <- Disiplin Kerja	0.557	0.550	0.170	3.270	0.001
X2.5 <- Disiplin Kerja	0.840	0.857	0.053	15.872	0.000
X2.6 <- Disiplin Kerja	0.717	0.739	0.079	9.041	0.000
Y1.1 <- Komitmen kerja_	0.892	0.899	0.038	23.450	0.000
Y1.2 <- Komitmen kerja_	0.876	0.881	0.055	15.783	0.000
Y1.3 <- Komitmen kerja_	0.779	0.778	0.134	5.824	0.000
Y1.4 <- Komitmen kerja_	0.573	0.562	0.258	2.223	0.027

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa nilai *outer loading* sudah memenuhi kriteria dari *convergent validity* dan dapat dinyatakan valid.

#### 4) Mengevaluasi Reliability

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0 :

**Tabel 5. 44**  
**Cronbach Alpha & Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0.824	0.853	0.872	0.536
Kepuasan Kerja	0.892	0.923	0.914	0.606
Komitmen kerja_	0.797	0.849	0.866	0.624

Sumber: Data Smart-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan tabel 5.46 menunjukkan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,6. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

##### 5.4.1 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada *Smart Partial Least Square (Smart PLS)* dapat dilakukan dengan metode *bootstrapping*. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight (path coefficients)*. Dalam *Smart PLS* pengujian

secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Tabel 5.47 memberikan hasil pengujian *bootstrapping* dari analisis PLS. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstrapping* :

**Tabel 5. 45**  
**Uji Hipotesis**

No	Hipotesis	Original Sample (O)	P-Value	Kesimpulan
H1	Pengaruh kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap komitmen kerja	0.260	0.070	Ditolak
H2	Pengaruh disiplin kerja positif dan signifikan terhadap komitmen kerja	0.672	0.000	Diterima
H3	Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja positif secara simultan terhadap kinerja pegawai	0.752	0.734	Diterima

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

### Pengujian Hipotesis 1 (Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja)

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 46**  
**Pengujian Hipotesis 1**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DSK -> KOM	0.664	0.672	0.138	4.816	0.000
KK -> KOM	0.260	0.265	0.143	1.819	0.070

*Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022*

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Kepuasan Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru memiliki nilai korelasi sebesar 0,260. Nilai tersebut berarti tidak pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Maka dari itu, rendahnya kepuasan kerja pegawai maka rendah juga komitmen kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**Pengujian Hipotesis 2 (Disipin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja)**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. 47**  
**Pengujian Hipotesis 2**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
DSK -> KOM	0.664	0.672	0.138	4.816	0.000
KK -> KOM	0.260	0.265	0.143	1.819	0.070

*Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022*

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru memiliki nilai korelasi sebesar 0,664. Nilai tersebut berarti pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Maka dari itu, Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi tingkat komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

**Pengujian Hipotesis 3 (Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja)**

**Tabel 5. 48  
Pengujian Hipotesis 3**

	R Square	R Square Adjusted
Komitmen kerja_	<b>0.752</b>	<b>0.734</b>

Sumber: Data SEM-PLS 3.0, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0,752. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru akan semakin baik.

## 5.5 Pembahasan Hasil Analisis Data

### 5.5.1 Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan komitmen kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.260. dapat disimpulkan bahwa konstruk kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap konstruk komitmen kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *original sampel (O)* sebesar 0.260, nilai *P values*  $0.070 > 0.05$ . Dan nilai *T statistics*  $1.819 < 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Nilai tersebut berarti terdapat tidak adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru. Rendahnya kepuasan kerja pegawai, maka rendah juga komitmen kerjanya, terutama pada pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

Pada umumnya kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu pekerjaan atau komitmennya terhadap instansi. Dan biasanya pegawai yang puas akan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Namun di sisi lain pada Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru sendiri tidak begitu puas, sehingga hal ini memungkinkan bahwa pegawai tidak komitmen terhadap instansi.

Hal ini dapat dilihat juga pada indikator suasana kekeluargaan terbina dengan baik harus ditingkatkan lagi, dimana pada hal ini hanya mendapatkan skor 94, tentunya dalam sebuah instansi, itu harus memiliki rasa saling kekeluargaan guna menciptakan suasana yang nyaman pada setiap pegawai, maka dari itu pegawai harus meningkatkan kekeluargaan di dalam instansi untuk mendapatkan komitmen kerja yang lebih baik lagi.

#### **5.5.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.**

Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan Komitmen Kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0.664. nilai *P values*  $0.000 < 0.05$  dan nilai *T statistics*  $4.816 > 1.96$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja.

Dalam hal ini bahwa, disiplin kerja yang di terapkan oleh instansi terhadap pegawai mempengaruhi komitmen kerja, tentunya dengan disiplin yang baik akan meningkatkan komitmen kerja yang baik pula.

Hal ini juga dapat dilihat pada indikator disiplin kerja yaitu Istirahat sesuai dengan waktu yang berlaku dan pekerjaan utama sebagai kebiasaan, dengan skor sebanyak 138. Skor tersebut menjadi yang paling tinggi pada disiplin kerja. Penerapan waktu istirahat yang sesuai atau beraturan tentunya memberikan dampak yang baik kepada pegawai. Begitu juga dengan pekerjaan utama sebagai kebiasaan,

maksud hal itu adalah tugas pokok harus lebih diutamakan dibanding tugas lainnya, tentu dengan mengerjakan yang utama akan memberikan dampak komitmen kerja yang baik oleh pegawai, terutama pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Henni Maria BR Ginting, 2019.).

### **5.5.3 Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.**

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficients* sebesar 0.260. Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Path Coefficient* sebesar 0.664. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *R Square* sebesar 0.752. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai akan semakin baik. Kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik akan membuat pegawai lebih



meningkatkan komitmen kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini bisa digeneralisasi untuk seluruh populasi pegawai yang ada di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Jika kepuasan kerja dan disiplin kerja yang baik tentu akan sangat memberikan dampak yang baik bahkan bagus terhadap komitmen kerja pegawai.



## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen kerja pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen kerja, yang mana artinya hubungan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja benar benar memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
2. Hasil uji pada variabel kepuasan kerja terhadap komitmen kerja memiliki hasil yang positif namun tidak signifikan, karena pengaruhnya tidak begitu besar terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.
3. Hasil uji variabel disiplin kerja terhadap komitmen kerja memiliki hasil positif dan signifikan, karena pengaruhnya begitu besar terhadap komitmen kerja pegawai kantor camat payung sekaki kota pekanbaru.

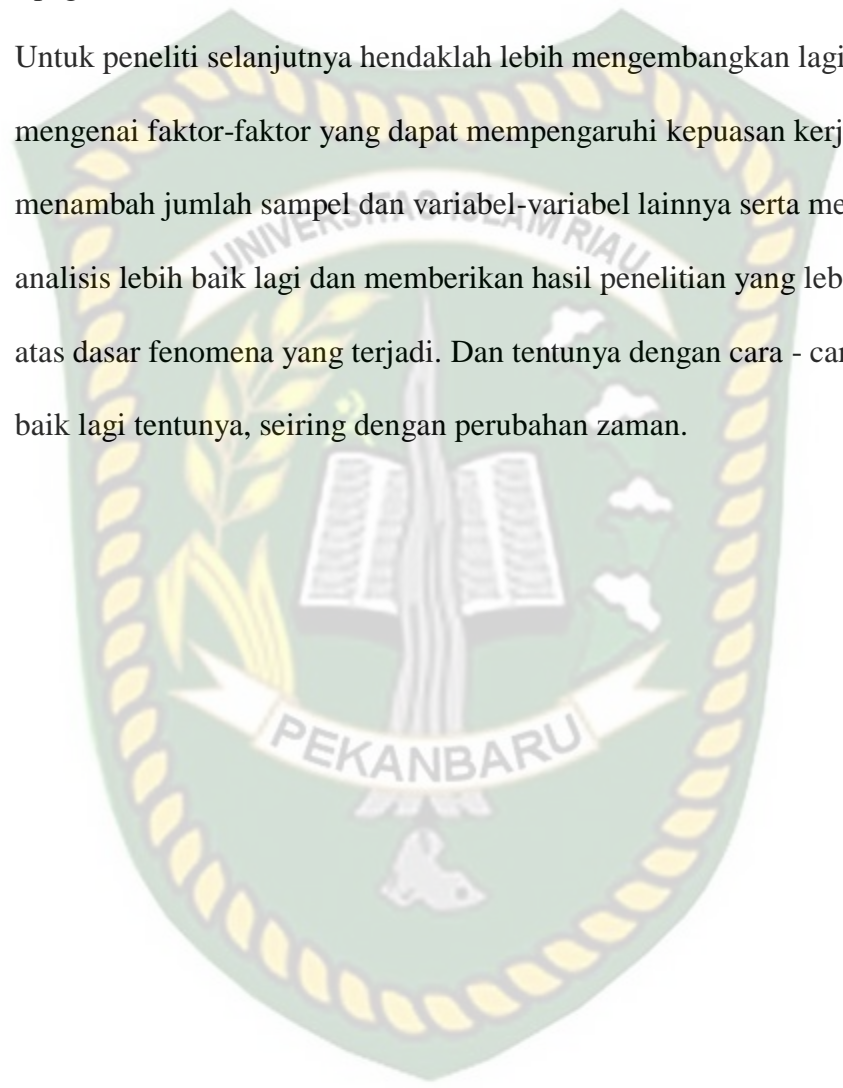
## 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen kerja. Oleh karena itu, instansi perlu meningkatkan kepuasan kerja seperti kekeluargaan pada instansi, kekeluargaan di sini lebih kepada saling merangkul satu sama lain dan juga memberikan batuan di saat terkendala dalam bekerja. Lalu rasa kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja juga harus di tingkatkan dengan salah satu caranya dengan memberikan ataupun menuntun apabila adanya kesulitan dalam bekerja sama. sehingga kepuasan kerja pegawai terhadap komitmen kerja mengalami peningkatan seiring dengan harapan pimpinan. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana dan kondisi yang mendukung peningkatan kepuasan kerja. Selain itu pimpinan perlu lebih dekat lagi dengan pegawainya agar mampu meningkatkan komitmen kerja.
2. Untuk pegawai Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru agar selalu menerapkan disiplin kerja yang baik tersebut, salah satunya memberikan waktu yang jelas dalam pengerjaan tugas, kemudian menerapkan aturan yang lebih ketat, semisal adanya pegawai yang terlambat dalam pengerjaan tugas ataupun telambat dalam kehadiran di berikan sanksi berupa potongan gaji beberapa persen, agar disiplin terhadap komitmen kerja Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru dapat meningkat dan terjaganya komitmen

kerja yang lebih baik. Sehingga para pegawai mampu dan disiplin terhadap instansi dengan aturan dan norma yang di tetapkan sesuai dengan para pegawai.

3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan lagi penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dengan menambah jumlah sampel dan variabel-variabel lainnya serta menggunakan analisis lebih baik lagi dan memberikan hasil penelitian yang lebih menarik atas dasar fenomena yang terjadi. Dan tentunya dengan cara - cara yang lebih baik lagi tentunya, seiring dengan perubahan zaman.



## DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, P. (2018). 2018 The Authors. Published by Cano Ekonomos. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Kantor Camat Rambah Kabupaten Rokan Hulu*, 7(1), 42–49.
- Hariandja, M. T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harsono, A. S. E., W, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengaruh Disiplin, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(1), 3. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.58>
- Harsono, P. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Walantaka Kota Serang. *Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(2), 4.
- Henni Maria BR Ginting. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Bupati Karo*. Sumatera Utara.
- Indrastuti, S., & Tanjung, M. A. R. (2021). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Syariah* (D. Karya & M. Syaidah (eds.)). UR Press Pekanbaru.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Meiliana, T. (2021). *Pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pt. permodalan ekonomi rakyat pekanbaru*.
- Rohimah, S. (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Sari Hestini, & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. *Dharma Ekonomi*, 37(51), 50. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/368>
- Sembiring, V. B., Nasution, R., Br, D. F., Sembiring, M., & WeninaPurba. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Layanan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 9(2).
- Sinambela, P. D. L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (p. 302,334 of 642). PT. Remaja Rosdakarya.

- Sudarmin Manik. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257–264.  
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/12526>
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.
- Wulandari, S. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik (BPS)*. Universitas Islam Riau.

