

Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya

**Dodik Eko Lissetiyawan¹, Joko Suyono², Amrun Rosyid³, Aldrin Arizona Suyono⁴,
Damarsari Ratnasahara Elisabeth⁵**

^{1,2,3} Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

⁴ Founder of Good Twenty MMT Supply Chain ITS, Indonesia

⁵ STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Korespondensi: joko.suyono@narotama.ac.id

Doi: 10.29138/jkis.v3i2.61

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Griya Werda Jambangan yang berjumlah 89 orang, dan karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampel jenuh digunakan, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai R Square sebesar 0,859, yang menunjukkan bahwa 85,9% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Dari ketiga variabel independen yang diuji, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, direkomendasikan agar UPTD Griya Werda Jambangan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti perbaikan lingkungan kerja, kesejahteraan, serta peluang pengembangan karir. Selain itu, peningkatan disiplin kerja dan komitmen organisasi juga tetap perlu diperhatikan untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih optimal. Implementasi strategi yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan sosial.

Kata kunci: Disiplin kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai, UPTD Griya Werda Jambangan.

1. PENDAHULUAN

UPTD Griya Werda Jambangan, yang berada di bawah naungan Dinas Sosial Kota Surabaya, memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan sosial kepada lanjut usia. Sebagai instansi pemerintah yang fokus pada kesejahteraan sosial, performa pegawai di UPTD ini sangatlah krusial. Pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan penerima layanan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

Fenomena di UPTD Griya Werda Jambangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan salah satu aspek paling krusial bagi keberhasilan operasional UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. UPTD Griya Werda Jambangan bertanggung jawab

atas kesejahteraan penghuni yang sebagian besar adalah lanjut usia. Pelayanan yang diberikan mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, kesehatan, dan kebersihan, serta dukungan emosional dan sosial. Kinerja pegawai yang tinggi memastikan bahwa semua aspek layanan ini diberikan dengan standar kualitas yang tinggi. Ketika pegawai bekerja dengan efisiensi dan efektivitas, penghuni menerima perawatan dan dukungan yang lebih baik, yang secara langsung meningkatkan kualitas hidup mereka.

Sebagai instansi pemerintah, UPTD Griya Werda Jambangan berada di bawah pengawasan publik. Kinerja pegawai yang baik meningkatkan kepercayaan publik terhadap institusi ini. Masyarakat akan lebih yakin bahwa penghuni mendapatkan perawatan yang layak dan berkualitas. Reputasi yang baik ini tidak hanya penting untuk mendapatkan dukungan masyarakat tetapi juga untuk memperoleh anggaran dan sumber daya yang diperlukan dari pemerintah dan lembaga lain.

Kinerja pegawai yang tinggi berkontribusi pada efisiensi operasional. Pegawai yang disiplin, berkomitmen, dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat. Hal ini mengurangi pemborosan waktu dan sumber daya, sehingga institusi dapat beroperasi dengan lebih efektif. Efisiensi ini sangat penting mengingat keterbatasan anggaran dan sumber daya yang sering dihadapi oleh lembaga-lembaga sosial.

Kinerja yang baik juga berkaitan erat dengan moral dan komitmen pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan melihat dampak positif dari pekerjaan mereka, mereka lebih mungkin untuk tetap termotivasi dan berkomitmen pada tugas-tugas mereka. Moral yang tinggi ini menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan.

Kinerja yang optimal memberikan umpan balik yang berharga bagi manajemen untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan kinerja pegawai, manajemen dapat merancang program pelatihan yang tepat sasaran untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga meningkatkan kapasitas organisasi secara keseluruhan.

Pegawai yang berkinerja baik biasanya lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa terikat dengan organisasi. Ini mengurangi tingkat turnover, yang bisa sangat mahal dan mengganggu operasi sehari-hari. Pengurangan turnover memastikan bahwa ada kontinuitas dalam pelayanan yang diberikan kepada penghuni dan mengurangi biaya dan waktu yang dibutuhkan untuk merekrut dan melatih pegawai baru.

Pada akhirnya, kinerja pegawai yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan strategis organisasi. UPTD Griya Werda Jambangan memiliki misi untuk menyediakan lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman bagi penghuni lanjut usia. Tanpa kinerja pegawai yang optimal, tujuan-tujuan ini sulit dicapai. Pegawai yang berprestasi memastikan bahwa visi dan misi organisasi dapat diwujudkan dengan efektif.

Kinerja pegawai di UPTD Griya Werda Jambangan adalah pilar utama yang mendukung keseluruhan operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Dari kualitas pelayanan kepada penghuni hingga reputasi publik dan efisiensi operasional, setiap aspek dari keberhasilan UPTD sangat bergantung pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai inisiatif seperti pelatihan, pengembangan, dan peningkatan kesejahteraan kerja.

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian individu selama melaksanakan tugas yang telah dipercayakan kepadanya, yang dipengaruhi oleh pengalaman, bakat, pengetahuan, dan waktu yang dimilikinya. Kinerja yang memuaskan adalah kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dianggap sebagai faktor kunci dalam meraih kesuksesan organisasi dan menjaga daya saingnya dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Menurut As'ad (2018), kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Proses penilaian kinerja karyawan, yang mengukur bagaimana seseorang melaksanakan segala aspek terkait dengan tugas, posisi, atau peranannya di dalam suatu organisasi, umumnya dilaksanakan

di dalam konteks lingkungan organisasional. Peran pegawai menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan memenuhi tanggung jawab sosialnya. Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan staf dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Sedangkan Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja, atau sering disebut sebagai prestasi kerja, merujuk pada pencapaian seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja ini diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk di antaranya adalah disiplin kerja (Astuti dan Amalah, 2018; Iptian, et al, 2020; Jeffrey dan Soleman, 2017; Husain, 2018; Kurbani, 2018), komitmen organisasi (Astuti, 2022; Santosa, 2019; Pribowo, 2020; Kristian dan Ferijani, 2020; Ginanjar dan Berliana, 2021) dan kepuasan kerja (Azhari et al, 2021; Paparang et al, 2021; Adha et al, 2019; Hendrayana et al, 2021; Egenius et al, 2020).

Tohardi (2016) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencakup perilaku individu yang konsisten dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan dan patuh terhadap peraturan perusahaan. Adalah penting untuk memberikan pemahaman kepada setiap pegawai mengenai nilai disiplin kerja. Disiplin di tempat kerja mencerminkan kesadaran dan ketaatan karyawan terhadap norma hukum yang berlaku. Untuk menjaga tata tertib di lingkungan perusahaan, perlu adanya peraturan yang memberikan panduan yang terstruktur kepada pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, setiap organisasi diharapkan mengambil langkah-langkah yang rasional untuk memastikan bahwa peraturan tersebut tidak menimbulkan kebingungan, mudah dimengerti, dan berlaku secara adil untuk semua pegawai. Penerapan disiplin di tempat kerja bertujuan utama untuk mengurangi dan mengatasi permasalahan yang timbul akibat perilaku yang sulit diatur, seperti masalah absensi dan keterlambatan. Dengan demikian, memberikan pemahaman dan menegakkan disiplin kerja di tempat kerja merupakan strategi penting dalam memastikan efisiensi, ketertiban, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas-tugas karyawan.

Menurut definisi Rachmawati (2020), komitmen organisasi merujuk pada sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini merupakan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian dan keterlibatan terhadap kesuksesan dan kebaikan organisasi tersebut. Terdapat keterkaitan erat antara komitmen organisasi dan partisipasi kerja, yang mengacu pada sejauh mana seseorang bersedia mengabdikan waktu, bakat, dan energinya untuk pekerjaannya serta menganggapnya sebagai aspek vital dalam kehidupan mereka. Komitmen pegawai (karyawan) memiliki implikasi penting karena berdampak pada berbagai hal, termasuk tingkat perputaran tenaga kerja, keterlambatan, absensi, dan keinginan untuk pindah kerja (mutasi). Ppegawai yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, komitmen ini dianggap sebagai hal yang krusial dalam konteks organisasi, terutama di instansi atau kantor di mana kehadiran dan dedikasi karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Sutrisno (2019) mengartikan kepuasan kerja sebagai perspektif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, terkait dengan berbagai aspek di lingkungan kerja, kerjasama sesama karyawan, imbalan yang diterima di tempat kerja, serta elemen-elemen yang terkait dengan kondisi fisik dan psikologis. Wibowo (2016) menekankan bahwa diharapkan setiap individu yang bekerja dapat merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerjanya. Para manajer memiliki keyakinan bahwa produktivitas dapat terpengaruh oleh tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajer untuk memahami tindakan yang perlu diambil guna memastikan bahwa semua anggota staf merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bukanlah sekadar pandangan individu terhadap pekerjaan, melainkan juga refleksi dari sejauh mana kebutuhan fisik dan psikologis karyawan terpenuhi di lingkungan kerja mereka. Pandangan ini selaras dengan pemahaman bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung pada produktivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, manajer memiliki tanggung jawab

untuk memastikan bahwa lingkungan kerja memberikan dukungan yang memadai untuk menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Seperti telah diuraikan diatas bahwa sudah terdapat beberpa penelitian yang membuktikan bahwa kinerja karyawan (pegawai) dipengaruhi oleh beberapa faktor berupa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, akan tetapi dari beberapa penelitian terdahulu masih terjadi gap (kesenjangan) penelitian yaitu penelitian oleh Irawan, et al (2021) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ardiyansah (2023) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fauziek dan Yanuar (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, masih terdapat ketidak konsistenan dalam temuan penelitian yang melibatkan variabel hubungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan guna mendapatkan kejelasan dalam hasil penelitian yang dapat diterapkan secara lebih luas.

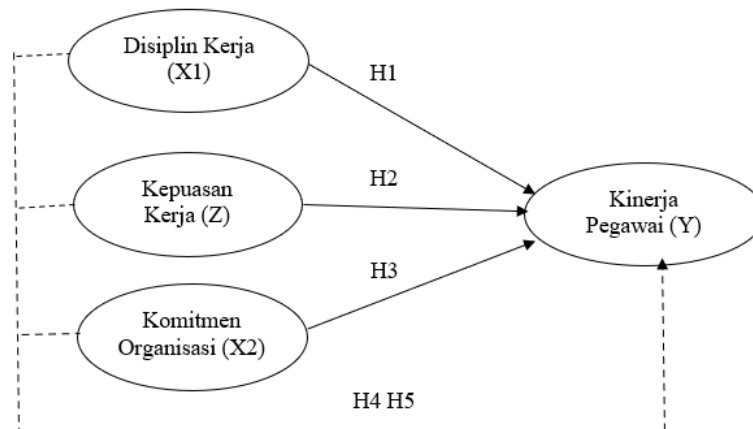
Mengingat masih adanya gap (ketidak konistenen) hasil penelitian dari beberapa peneliti terdahulu yang melibatkan variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (karyawan) maka perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.”

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
- 5) Untuk menganalisis variabel yang berpengaruh dominan, diantara variabel disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, dan dengan merujuk pada hasil penelitian terdahulu, maka dapat disusun sebuah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

—————: pengaruh parsial

..... : pengaruh simultan dan dominan

Hubungan antar variabel yang terbentuk dalam penelitian ini adalah:

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai). Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4) Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (karyawan).

Penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (pegawai) telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021).

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).

Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H4: Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H5: Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel secara sistematis dengan menggunakan data numerik. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang dikonversi menjadi angka untuk dianalisis secara statistik. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi pola, hubungan, dan tren dalam data yang dikumpulkan, serta

memberikan hasil yang objektif dan dapat diuji secara empiris. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui berbagai metode seperti survei, kuesioner, dan observasi yang terstruktur. Teknik analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini memungkinkan pengukuran variabel secara akurat serta mengontrol faktor-faktor yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Selain itu, penelitian kuantitatif bersifat replikatif, yang berarti hasil penelitian dapat diuji kembali dengan sampel yang berbeda untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, yang berjumlah 89 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi dalam penelitian dapat berupa individu, kelompok, dokumen, atau konsep yang menjadi fokus analisis. Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh diterapkan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini tetap sebanyak 89 orang. Teknik ini dianggap sesuai karena memastikan bahwa semua elemen dalam populasi dianalisis, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan mencerminkan kondisi nyata. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

Variabel penelitian merupakan suatu nilai yang berasal dari individu, objek, atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu dan telah ditetapkan untuk dikaji serta diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja (X1), komitmen organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3), yang secara langsung berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja pegawai (Y).

Disiplin kerja (X1) didefinisikan sebagai tingkat kepatuhan pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan peraturan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Menurut Sutrisno (2019), indikator disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan waktu, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta kepatuhan terhadap pimpinan. Tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya dengan baik serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi (X2) didefinisikan sebagai loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta kesiapan mereka dalam mendukung program kerja dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Komitmen organisasi berperan penting dalam menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja pegawai dalam jangka panjang. Menurut Allen dan Meyer (2020), indikator komitmen organisasi meliputi rasa bangga terhadap pekerjaan, rasa loyal terhadap perusahaan, perhatian terhadap keberlangsungan organisasi, pekerjaan yang memberikan inspirasi, serta kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai, semakin besar pula motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Kepuasan kerja (X3) merupakan sikap umum pegawai terhadap kompensasi dan penghargaan yang mereka terima dibandingkan dengan ekspektasi mereka. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas dan loyalitas pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2018), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik serta menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), yang mencerminkan hasil kerja pegawai dalam suatu periode tertentu, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Gomes (2018), kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu

kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan, kreativitas dalam menyelesaikan tugas, serta kesadaran berdisiplin. Pegawai dengan kinerja tinggi tidak hanya menunjukkan produktivitas yang baik tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian melalui metode survei menggunakan kuesioner. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang sudah tersedia, seperti jurnal ilmiah, buku referensi, laporan penelitian terdahulu, dan dokumen terkait lainnya. Menurut Nazir (2014), penggunaan data primer dan sekunder dalam penelitian bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih komprehensif dan akurat dalam memahami fenomena yang diteliti.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan melalui teknik kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan persepsi mereka. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yang berarti setiap pertanyaan telah memiliki alternatif jawaban yang telah ditentukan sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala Likert, di mana responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diberikan menggunakan lima tingkat jawaban, yakni Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data, dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi, serta pengujian asumsi klasik.

Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen pengukuran dapat secara akurat merepresentasikan variabel yang diteliti. Validitas diuji menggunakan korelasi product moment, dengan standar signifikansi $< 0,05$ untuk memastikan bahwa setiap item yang digunakan adalah valid. Sementara itu, uji reliabilitas menilai konsistensi instrumen, di mana nilai Cronbach Alpha di atas 0,6 menunjukkan bahwa instrumen dapat dipercaya.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dengan persamaan regresi:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = variabel terikat (kinerja pegawai)

a = bilangan konstanta

$b_1 b_2 b_3$ = koefisien regresi dari masing-masing independen variabel (X_1, X_2, X_3)

X_1 = variabel bebas disiplin kerja

X_2 = variabel bebas komitmen organisasi

X_3 = Variabel bebas kepuasan kerja

E = faktor pengganggu (error)

Sebelum melakukan regresi, pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan keandalan model. Uji normalitas memeriksa apakah data berdistribusi normal melalui normal probability plot. Multikolinearitas diuji dengan matriks korelasi dan Variance Inflation Factor (VIF), di mana toleransi < 1 dan VIF antara 1-2 menunjukkan potensi masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas menilai apakah varians residual konstan, menggunakan metode korelasi rank Spearman. Autokorelasi diuji dengan metode Durbin Watson, di mana nilai antara -2 hingga +2 menandakan tidak adanya autokorelasi.

Uji t (parsial) dilakukan untuk menguji pengaruh individu masing-masing variabel bebas terhadap kinerja pegawai.

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

- Uji F (simultan) menilai pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total menggunakan Korelasi Pearson. Suatu butir pertanyaan dianggap valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Pengujian ini dilakukan menggunakan program SPSS for Windows Release 23.00. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2061, dengan signifikansi 0,000. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen untuk mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kevalidan instrumen ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan konsep yang ingin diukur dalam penelitian ini. Namun, untuk variabel harga, terdapat kebutuhan untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan validitasnya.

Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk menentukan sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan dalam menghasilkan data yang konsisten. Instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,6$ (Arikunto, 2020). Pengujian reliabilitas juga dilakukan dengan program SPSS for Windows Release 23.00, dan hasilnya menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,6. Berdasarkan hasil, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel disiplin kerja adalah 0,62640, komitmen organisasi 0,63151, kepuasan kerja 0,66414, dan kinerja pegawai 0,79252. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan dalam penelitian ini. Keandalan instrumen yang baik memastikan bahwa hasil penelitian dapat diinterpretasikan secara konsisten tanpa adanya variabilitas yang disebabkan oleh ketidakpastian dalam pengukuran.

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik yang diperlukan. Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa jenis pengujian, yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Untuk menguji asumsi kenormalan data, digunakan grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan adanya sebaran data yang normal, di mana sebagian besar pengamatan berada di sekitar garis diagonal pada grafik Normal P-P Plot, yang mengindikasikan distribusi normal (Santoso, 2016). Selain itu, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,180, yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika tidak, maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis uji Glejser, yaitu dengan mengkorelasikan nilai absolute residual dengan seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji hubungan linear antara variabel bebas dalam model regresi. Jika terjadi hubungan linear yang tinggi, maka akan terjadi multikolinearitas, yang dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam estimasi parameter regresi. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil pengujian, nilai toleransi untuk disiplin kerja adalah 0,112, komitmen organisasi 0,173, dan kepuasan kerja 0,126, semuanya di atas 0,1. Selain itu, nilai VIF masing-masing variabel adalah 8,889, 5,811, dan 8,020, yang masih berada di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Terakhir, uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar residual dalam model regresi. Uji ini menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test), di mana nilai Durbin-Watson dibandingkan dengan batas bawah (dL) dan batas atas (dU). Jika nilai Durbin-Watson berada di antara dL dan dU, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model. Berdasarkan tabel Durbin-Watson untuk $n = 89$ dan $k = 3$ (jumlah variabel bebas), diketahui bahwa nilai dL sebesar 1,5863 dan dU sebesar 1,7254. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 1,651, yang berada di antara dL dan dU, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak adanya autokorelasi telah terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh asumsi klasik, sehingga hasil analisis dapat dipercaya dan digunakan untuk pengambilan keputusan lebih lanjut.

Tabel 1 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	91,412	13,061205		7,262219	
Disiplin Kerja	.469	.178667	.49957	2.35088	.000
Komitmen Organisasi	.611	.153453	.75481	4.03705	.000
Kepuasan Kerja	.676	.161022	.86895	4.85929	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial sebagai berikut:

$b_1 = 0,469$ untuk variabel disiplin kerja

$b_2 = 0,611$ untuk variabel komitmen organisasi

$b_3 = 0,676$ untuk variabel kepuasan kerja

Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 91,412. Akhirnya di dapat persamaan fungsi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 91,412 + 0,469 X_1 + 0,611 X_2 + 0,676 X_3 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta, sebesar 91,412 menyatakan bahwa jika tidak ada disiplin kerja komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, maka kinerja pegawai berkurang sebesar 91,412

b_1 : koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,469 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,469.

b_2 : koefisien regresi komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,611 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,611.

b_3 : koefisien regresi kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,676 hal ini menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,676.

- e kesalahan pengganggu, yaitu penyebab variasi pada variabel terikat yang tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas.

Rumusan masalah dalam penelitian dijawab menggunakan tiga pengujian, yaitu uji parsial, uji simultan, dan uji dominan. Uji parsial digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dari pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja	2.35088	1.98827	000	Signifikan
Komitmen Organisasi	4.03705	1.98827	000	Signifikan
Kepuasan Kerja	4.85929	1.98827	000	Signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan diterima. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, terbukti karena nilai t-hitung disiplin kerja lebih besar dari t-tabel ($2,35088 > 1,98827$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah 5% ($0,000 < 0,05$). Hal serupa terjadi pada hipotesis kedua yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, yang juga terbukti dengan nilai t-hitung komitmen organisasi lebih besar dari t-tabel ($4,03705 > 1,98827$) serta tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah nilai toleransi 5%. Begitu pula dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa t-hitung kepuasan kerja lebih besar dari t-tabel ($4,85929 > 1,98827$) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang juga berada di bawah 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

Uji simultan / uji F adalah pengujian secara menyeluruh untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk menguji hipotesis ini dapat dilakukan dengan mencermati hasil analisis regresi berganda yang dapat dilihat pada tabel 2 dan 3 diatas yang dapat disarikan sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R	F _{hitung}	Sig
X ₁ , X ₂ , X ₃	Y	.839	.912	46.459	000

Untuk nilai F Hitung sebesar 46,251 dengan jumlah responden sebanyak 89 atau N = 89 item data dan K (jumlah variabel bebas) sebesar 3, maka untuk menentukan F tabel dihitung dengan cara F (k; n – k), k adalah variabel independent/bebas, n adalah jumlah data. Jadi F (3; 89-3) atau F (3; 86) yang menghasilkan F tabel sebesar 2,71, sehingga F hitung > F tabel ($46,251 > 2,71$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya " adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%. Secara keseluruhan koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,912 (91,2%) yang berarti secara simultan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat (karena diatas 50%) terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. Sedangkan untuk koefisien determinasi simultan (R Square) sebesar 0,839 (83,9%), artinya variasi naik turunnya tingkat kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya ditentukan sebesar 83,9% oleh variabel

dalam model, yaitu disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan hanya 16,1% ditentukan oleh variabel diluar model.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat hasil analisis nilai koefisien determinasi parsial terbesar yang didasarkan pada *standardized coefficient beta*.

Tabel 4 Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda

Variabel	Standardized Coefficient Beta
Disiplin Kerja	0,49957
Komitmen Organisasi	0,75481
Kepuasan Kerja	0,86895

Dari *standardized coefficient beta* diatas, maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya adalah variabel kepuasan kerja (X_3) karena memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 86,895%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, disiplin kerja sebesar 49,957%, dan komitmen organisasi sebesar 75,491%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya” adalah tidak terbukti dan ditolak.

4.2 Pembahasan

Pada bab sebelumnya telah dikemukakan mengenai gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi variabel penelitian serta hasil analisis pembuktian hipotesis. Berkaitan dengan hal itu maka pada bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara simultan maupun parsial dengan berbagai argumen-argumen yang berdasarkan uraian sebelumnya.

1. Hipotesis pertama yang menyatakan ”Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya” adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena t -hitung disiplin kerja lebih besar daripada t -tabel ($2,35088 > 1.98827$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti yang terbukti dalam penelitian di UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa ketika pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih mampu menjalankan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Disiplin ini mencakup berbagai aspek, seperti kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Dalam konteks organisasi seperti UPTD Griya Werda Jambangan, di mana pelayanan sosial menjadi fokus utama, disiplin kerja menjadi krusial. Pegawai yang disiplin akan lebih mudah mengikuti prosedur, memberikan pelayanan yang berkualitas, dan menjaga profesionalisme dalam pekerjaan mereka. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja menunjukkan bahwa meskipun ada faktor lain yang juga berpengaruh, disiplin tetap memegang peranan penting. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan disiplin kerja, seperti melalui pelatihan, pengawasan, dan penerapan kebijakan yang mendukung, akan sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di organisasi ini.

Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Astuti dan Amalah (2018), Iptian, et al (2020), Jeffrey dan Soleman (2017), Husain (2018), dan Kurbani (2018). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Hipotesis kedua yang menyatakan "Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena t -hitung komitmen organisasi lebih besar daripada t -tabel ($4,03705 > 1.98827$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Ketika pegawai merasa terikat dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Komitmen ini mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, lebih konsisten, dan lebih efisien dalam mencapai target yang ditetapkan. Meskipun komitmen organisasi hanya berpengaruh secara parsial, artinya ada faktor lain yang juga berperan dalam kinerja, peran komitmen tetap penting sebagai salah satu pendorong utama yang membuat pegawai berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi.
Astuti (2022), Santosa (2019), Pribowo (2020), Kristian dan Ferijani (2020), Ginanjar dan Berliana (2021). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan "Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini disebabkan karena karena t -hitung disiplin kerja lebih besar daripada t -tabel ($4,85929 > 1.98827$). Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 yang berada dibawah nilai toleransi 5% atau $000 < 0,05$.
Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, terbukti memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja mereka. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka—baik dari segi lingkungan kerja, penghargaan, maupun hubungan dengan rekan kerja—mereka cenderung bekerja dengan lebih semangat dan produktif. Meskipun pengaruh kepuasan kerja hanya bersifat parsial, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi perlu terus memperhatikan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja untuk memastikan bahwa pegawai tetap termotivasi dan berkontribusi secara maksimal.
Azhari et al (2021), Paparang et al (2021), Adha et al (2019), Hendrayana et al (2021), Egenius et al (2020). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (pegawai).
4. Hipotesis keempat yang menyatakan "Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya" adalah terbukti dan benar. Hal ini juga dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 000 (0%) yang berada jauh dibawah 5%.
Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya. Hal ini berarti ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan bersama-sama menentukan seberapa baik pegawai menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja memberikan struktur dan ketertiban, komitmen organisasi menumbuhkan loyalitas dan dedikasi, sementara kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas. Ketika ketiga faktor ini terpenuhi, kinerja pegawai cenderung meningkat, menunjukkan bahwa pendekatan holistik yang memperhatikan semua aspek ini penting untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Hipotesis yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya" adalah tidak terbukti dan ditolak karena kepuasan kerja (X_3) memiliki *standardized coefficient beta* terbesar, yaitu sebesar 86,895%, yang lebih besar daripada variabel bebas lainnya, disiplin kerja sebesar 49,957%, dan komitmen organisasi sebesar 75,491%. Dengan demikian

variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya adalah variabel kepuasan kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis awal yang menyatakan "Komitmen organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya" ternyata tidak terbukti. Sebaliknya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun komitmen organisasi penting, kepuasan kerja memiliki peran yang lebih besar dalam menentukan seberapa baik pegawai menjalankan tugas mereka. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja, penghargaan yang mereka terima, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Dengan demikian, fokus manajerial mungkin perlu lebih diarahkan pada upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, karena hal ini terbukti memiliki dampak yang lebih signifikan dalam mendorong kinerja pegawai di organisasi tersebut.

5. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
4. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.
5. Komitmen organisasi tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

Kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran membangun yang dapat dipergunakan sebagai sarana perbaikan kinerja pegawai UPTD Griya Werda Jambangan, Dinas Sosial Kota Surabaya, yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, berikut adalah lima saran yang dapat diberikan:

1. Meningkatkan Program Pengembangan Disiplin Kerja: UPTD Griya Werda Jambangan perlu terus mengembangkan program yang bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, pembinaan, dan penerapan sistem reward and punishment yang jelas dan konsisten untuk mendorong kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja.
2. Memperkuat Komitmen Organisasi: Meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh dominan, upaya untuk memperkuat komitmen tetap penting. Manajemen bisa mengadakan kegiatan yang memperkuat sense of belonging, seperti team-building atau kegiatan sosial yang melibatkan seluruh pegawai, untuk meningkatkan loyalitas dan dedikasi terhadap organisasi.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Karena kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, manajemen harus fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ini bisa meliputi peningkatan kondisi lingkungan kerja, peninjauan sistem kompensasi dan benefit, serta pengembangan jalur karir yang jelas dan adil.
4. Pengintegrasian Aspek Disiplin, Komitmen, dan Kepuasan Kerja: Mengingat ketiga faktor ini berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, program manajerial yang terintegrasi untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut secara bersama-sama akan sangat bermanfaat.

Pendekatan yang holistik dalam manajemen sumber daya manusia dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan.

5. Pemantauan dan Evaluasi Berkala: Manajemen sebaiknya melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap implementasi program-program yang berkaitan dengan disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Dengan demikian, mereka dapat menilai efektivitas program-program tersebut dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., et al. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (2020). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. (2020). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, vol: 63, pp. 1-18.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ardiyansah dan Mon. (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti dan Amalah. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review* Volume 1, Issue 2, March, 2018.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Azhari, Z., et al. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23 (2) 2021.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Davis, K. (2015). *Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K., dan Newston, J.W. (2016). *Organizational Behavior At Work*. New York : Mc Graw – Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, A. (2018). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali.
- Egenius et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 7, Issue 10 October, 2020.
- Egenius, S., et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 10, October, 2020.
- Fauziek dan Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume III No. 3/2021.
- Flippo, E.B. (2018). *Manajemen Personalialia (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud)*. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, (2017). *Organization, Behavior, Structure & Process*, edition 10. Boston. USA.
- Ginanjar, H dan Berliana. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol 3, No.4, Juli 2021.
- Gomes, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg dan Baron. (2018). *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Massachusets : Allinand Bacon, A Division of Schuster.
- Hadikusuma, G.M. dan Hamzah, R. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Handoko, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, M.T.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hayati, et al. (2022). The Effect of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance.
- Hayati, et al. (2022). The Effect of Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance (Study at PT. Jepe Press Media Utama). *JEAM: Journal of Economy, Accounting, and Management Science*, Vol. 4 No. 1 (2022): September 2022.
- Hendrayana, I.G.N.B, et al, (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Nopember 2021, Vol. 1 (No. 4).
- Hezberg, F., at al. (2015). *The Motivation to Work*. New York : John Wisley & Sons.
- Husain, B.A. (2018). Penaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk, Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1, No.1, Juli 2018.
- Iptian, R. et al. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 8 September, 2020.
- Irawan, et al. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021.
- Jeffrey, I., dan Soleman, M. (2017). The effect of work discipline, achievement motivation and career path toward employee performance of The National Resilience Institute of The Republic of Indonesia. *International Journal of Application or Innovation in Engineering & Management (IJAIEM)*, Volume 6, Issue 8, August 2017.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2016). *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristian, B.W. dan Ferijani, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance with OCB as the Intervening Variables (A Case Study on PT. Ulam Tiba Halim Distributor Company). *Journal Of Management and Business Environment*, Vol.2 (1) July 2020.
- Kuncorowati, H., et al. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *Penanomics: International Journal of Economics*. Volume 1 No.3 (2022).
- Kurbani, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agro Massiv International Group. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 15, No.1, April 2018 : 16-25.
- Luthan, F. (2015). *Organization of Behavior*, Eight Edition. New York: Penerbit McGrahill,

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moenir. (2015). *Manajemen Pelayanan Umum di Indoensia*. Jakarta.PT:BumiAkasara.
- Nariah (2020). The Influence of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* Vol. 7, No. 1, January - June 2020.
- Nasution, N. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Odiorne, G.S. (2018). *Personnel and Human Resources Management*. United States of America : Dow Jones Irwin.
- Paparang, N.C.P., e al. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, Vol. 2 No. 2, 2021.
- Pribowo, N.G.N.A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.2, Juli 2020.
- Prijodarminto, S. (2018). *Disiplin Menuju Sukses*. Jakarta: Pradaya paramita.
- Rachmawati, I, K. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : ANDI.
- Rapianto, J. (2015). *Produktivitas dan Manusia Indonesia Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V.Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, P.S. dan Judge, T.A. (2018). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santosa, C.K. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Global Tapio di Malaysia. *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, Volume 4, Nomor 5, Desember 2019.
- Saydam, G. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sondang, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi. Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada.
- Syardiensah, et al. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 2, May 2020.
- Tohardi, A. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5. Surabaya: Rajawali Pers.
- Wursanto. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.