

PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* TERHADAP DISIPLIN KERJA KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA SELATAN

Achmad Arjansyah Akbar

Universitas Sriwijaya, Indonesia

Email: ahmadnca83@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh secara langsung pengawasan kerja dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja dan pengaruh tidak langsung pengawasan dan komitmen kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Responden dalam penelitian di ambil dengan menggunakan sensus. Jumlah populasi adalah 223 orang diperoleh dari pengisian kuesioner yang didistribusikan kepada 223 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan berpengaruh negative bahwa pengawasan kerja terhadap disiplin kerja, komitmen kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, komitmen pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai, pengawasan kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Sebagai saran untuk meningkatkan disiplin perlu diperhatikan pengawasan kerja sehingga tidak terjadi pengawasan kerja berlebihan yang dapat memicu berkurangnya kepuasan kerja. Pencapaian kepuasan kerja menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kata kunci: Pengawasan Kerja, Komitmen Pegawai, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

The purpose of the study was to determine the direct effect of work supervision and work commitment on work discipline and the indirect effect of supervision and work commitment on work discipline through job satisfaction at the South Sumatra High Court. Respondents in the study were taken using a census. The total population is 223 people obtained from filling out the questionnaire which was distributed to 223 respondents. The data analysis technique used is the Structural Equation Model (SEM). The results of this study indicate a negative effect that work supervision has a positive effect on work discipline, work commitment has a positive effect on work discipline, work supervision has a positive effect on work discipline, employee commitment has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive

How to cite:	Achmad Arjansyah Akbar (2023), Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai <i>Variabel Intervening</i> Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan, 8 (5), Http://Dx.Doi.Org/10.36418/Syntax-Literate.v8i5.12053
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

effect on employee discipline, work supervision has a positive effect on job satisfaction. on work discipline through job satisfaction as an intervening variable, employee commitment has a positive influence on work discipline through job satisfaction as an intervening variable in South Sumatra High Court Employees. As a suggestion to improve discipline, it is necessary to pay attention to work supervision so that there is no excessive work supervision that can lead to reduced job satisfaction. The achievement of job satisfaction is the right factor to be evaluated, from the results of achieving the target, it can be seen the ability of the South Sumatra High Prosecutor's Office employees in completing their work.

Keywords: Work Supervision, Employee Commitment, Work Discipline, Job Satisfaction

Pendahuluan

Birokrasi pada dasarnya merupakan suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tata hubungan kerja sama antar jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formil menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentiment, tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka buruk. Menurut (Subarsono, 2012) menyatakan birokrasi dimaksudkan sebagai upaya mengorganisir secara teratur pekerjaan yang dilakukan banyak orang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Di dalam suatu perusahaan kegagalan atau keberhasilan tergantung pada pengawasan. Pimpinan harus dapat mengawasi dan mengendalikan semua aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan. Seorang pimpinan dituntut untuk menjadi pengawas yang baik agar semua tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu digunakan berbagai teknik dan metode pengawasan agar berjalan efektif dan efisien. Seorang pimpinan akan selalu berusaha untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai agar mentaati peraturan yang ada. Peraturan yang dapat membentuk pegawai dalam berdisiplin dan menimbulkan suasana yang tertib. Disiplin kerja merupakan unsur yang paling penting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Sudarmanto, Martini, & Herlambang, 2022). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kejati Sumsel berusaha meningkatkan pengawasan serta mengharapkan prestasi kerja terhadap semua aktivitas yang dilakukan oleh pegawainya dengan baik. Dalam kenyataannya pengawasan yang dilakukan belum teraplikasi secara maksimal oleh pihak Kejati Sumsel Palembang. Dimana dalam sistem pengawasan langsung dilakukan pimpinan dengan melihat aktivitas kerja pegawai dan pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh pimpinan dengan meminta laporan secara tertulis maupun secara lisan yang dilaksanakan oleh bawahan yang telah ditunjuk, sehingga banyak pegawai yang mengabaikan pekerjaan yang ditugaskan. Hal ini terlihat pada tabel 2 penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu seringkali pegawai tidak masuk, seringkali pegawai terlambat datang ke kantor, pulang lebih cepat dari jadwal yang ditentukan, terlalu santai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hal ini dikarenakan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan pada akhirnya mengakibatkan disiplin kerja pegawai menurun. Oleh sebab itu diperlukan pengawasan untuk membina kesadaran dan kedisiplinan kerja pegawai.

Penyebab disiplin kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan yang belum optimal dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya disiplin kerja pegawai. Menurut pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan pengawasan di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Jarangnya pengawasan yang

dilakukan mengakibatkan meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin kepada para pegawai. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan peneliti, masih terlihat kurang teralisasinya fungsi pengawasan dengan baik terhadap pegawai Kejati. Kurangnya fungsi pengawasan berdampak tidak baik terhadap pegawai yang mengakibatkan tingkat absensi pegawai meningkat (PRAMESWARI, n.d.).

Tingkat kepuasan dan kedisiplinan pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan merupakan kunci semnagat yang mendukung terwujudnya tujuan instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai (Damayanti, 2021a).

Penyebab disiplin kerja pegawai di Kejaksaan tinggi Sumatera Selatan yang belum optimal adalah dikarenakan kurangnya pengawasan yang efektif dan kurangnya disiplin kerja pegawai. Menurut pengamatan penulis, terjadi permasalahan pada pelaksanaan pengawasan di Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Jarangnya pengawasan yang dilakukan mengakibatkan meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin kepada para pegawai (SILALAH, 2021a).

Meningkatkan disiplin kerja yang tinggi pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya memanglah tidak mudah seperti apa yang kita bayangkan, karena peningkatan disiplin kerja yang baik harus dimulai dari peningkatan disiplin pribadi berkaitan dengan sifat yang langsung melekat pada diri seorang manusia. Disiplin organisasi berkaitan dengan ketentuan tata tertib yang ditegakkan oleh setiap orang dalam organisasi.

Adanya peningkatan disiplin kerja pegawai, berarti peningkatan pelaksanaan pengawasan dalam pencapaian efektivitas dan efisiensi kerja pegawai yang berwenang dalam melaksanakan pengawasan serta mempunyai kemampuan dan kedisiplinan untuk dapat melaksanakan fungsi pengawasan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sulistiyanti, 2020). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang rendah. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang tinggi (Baru, n.d.).

Komitmen pegawai terhadap organisasi mampu memuaskan harapan semua pegawai terhadap organisasi (Wijoyo, 2021). Dengan kata lain komitmen organisasional merupakan sikap mengenai loyalitas pekerja terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan dari anggota organisasi untuk mengungkapkan perhatiannya pada organisasi dan berlanjut pada kesuksesan dan kesejahteraan pegawai (Damayanti, 2021b). Rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dikarenakan tidak stabilnya komitmen pegawai pada tujuan organisasi serta lemahnya fungsi pengawasan yang di laksanakan (Syamsir & Saputra, 2022).

Disiplinakan menyebabkan pegawai melakukan aktifitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penerapan disiplin secara konsisten dan komitmen oleh seluruh jajaran perusahaan pada semua level akan memberikan kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah adanya kepuasan kerja dan pengawasan (SILALAH, 2021b).

Kemampuan dan pengembangan disiplin kerja pegawai dapat timbul dari berbagai faktor dalam perusahaan, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari pegawai dan

komitmen organisasi yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan keadaan yang menimbulkan rasa puas atas hasil yang telah dikerjakan sehingga pegawai mempunyai rasa keinginan meningkatkan disiplin kerjanya. Keadaan ini dapat diperlihatkan dalam bentuk tanggungjawab, perhatian serta perkembangan disiplin kerjanya. Sedangkan untuk mengekspresikan tindakan-tindakan yang mengarah pada hal-hal yang bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi, melainkan untuk mewujudkan kesejahteraan orang lain maupun organisasi dibutuhkan suatu komitmen.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengawasan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Goverd, Bernhard (2018) dalam penelitiannya membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan hasil penelitian Harianto *et al.*, (2020) hasil secara rinci dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Satriadi (2016) hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada SD Negeri Binaan Tanjung Pinang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa masih banyak perbedaan temuan dari beberapa penelitian mengenai Pengawasan kerja, Pengambilan Keputusan, Disiplin kerja dan Beban kerja pada Kejati Sumatera Selatan Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mencari bukti empiric bagaimana pengaruh pengawasa kerja dan komitmen pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengawasan Kerja dan Komitmen pegawai dengan kepuasan kerja sebagai *Variabel Intervening* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan”.

Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh Pengawasan kerja dan komitmen pegawai terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Populasi menurut (Uma Sekaran, 2009) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan yang berjumlah 223 orang. Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan sebagai responden berjumlah 223 responden dari pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan, karena ukuran populasi penelitian relative tidak besar maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampel jenuh.

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala penilaian yang dipakai adalah 1 sampai dengan 5, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan, responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dalam model dan pengujian hipotesis. SEM merupakan kumpulan untuk statistika yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative rumit secara simultan (Ferdinand, 2014). Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan

kuualitas (langsung dan tidak langsung) konstruk yang diamati yang bisa terdeteksi, tetapi komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk itu sendiri dapat diketahui besarnya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Data Penelitian

Variabel Pengawasan (X₁)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Pengawasan. Rangkuman persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan mengenai Pengawasan sebagai berikut:

Tabel 1 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Pengawasan

PERYATAAN		STS		TS		R		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
Menetapkan Standar											
MS01	Adanya penetapan standar dalam perusahaan	21	9.4	33	14.8	83	37.2	55	24.7	31	13.9
MS02	Standar yang di tetapkan mampu di capai	17	7.6	41	18.4	80	35.9	50	22.4	35	15.7
MS03	Standar yang di tetapkan di sesuaikan dengan SOP	10	4.5	30	13.5	48	21.5	77	34.5	58	26.0
Pengukuran											
PK01	Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai	36	16.1	45	20.2	80	35.9	37	16.6	25	11.2
PK02	Saya selalu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas	15	6.7	26	11.7	56	25.0	57	25.6	79	35.4
PK03	Peran pengawasan memberikan tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan yang terjadi sebelumnya.	12	5.4	11	4.9	60	27.0	55	24.7	95	42.6
PK04	Tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap penyampaian.	7	3.1	16	7.2	29	13.0	56	25.1	115	51.6
Membandingkan											
MB01	Hasil kerja yang saya capai selalu di evaluasi sesuai dengan SOP	12	5.4	18	8.1	78	35.0	62	27.8	83	37.2
MB02	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif dan hasil yang di capai sesuai dengan SOP	24	10.8	47	21.1	80	35.9	42	18.8	30	13.5
Melakukan tindakan											
MT01	Tindakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai sudah dilakukan dengan objektif	17	7.6	37	16.6	82	36.8	57	25.6	30	13.5

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

PERYATAAN		STS		TS		R		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
MT02	Saya diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur	8	3.6	16	7.2	73	32.7	71	31.8	75	33.6
MT03	Apabila ditemukan suatu kesalahan maka akan diambil Tindakan untuk perbaikan	14	6.3	42	18.8	86	38.6	48	21.5	33	14.8
Rata-rata		7,2		13,5		31,2		24,9		25,8	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 dari variabel pengawasan kerja menunjukkan rata-rata skor dari 12 pernyataan responden mengenai pengawasan kerja sebesar 31,2% yang berarti pengawasan tergolong netral sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 7.2% dari pertanyaan kuesioner. Indikator yang mempunyai rata-rata tertinggi adalah indikator MT03 sebesar 38.6% dengan indikator apabila di temukan suatu kesalahan maka akan diambil tindakan untuk perbaikan sebanyak 86 orang. Ini menunjukkan fungsi dari pengawasan dari pelaksanaan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Pelaksanaan rencana akan baik, jika pengawasan dilakukan dengan baik. Hal ini menunjukkan secara umum kepemimpinan pegawai sudah termasuk baik namun ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki, Menurut Handoko (2016:26) ungsi pengawasan kerja pada dasarnya mencakup empat unsur, yaitu : Penetapan standard pelaksanaan. 2. Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan. 3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standard yang telah ditetapkan. 4. Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila fungsi pelaksanaan menyimpang dari standard. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah dibanding dengan skor keseluruhan indikator PK04 yaitu 13% dengan indikator tindakan koreksi sangat dibutuhkan dalam pengawasan setiap penyampaian sebanyak 29 orang. Pernyataan ini menandakan bahwa kurangnya koreksi dari atasan. Harahap (2011) mengemukakan bahwa Pengawasan merupakan upaya memeriksa aktifitas yang dilakukan, apakah semua terjadi sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, apakah sesuai dengan perintah yang dikeluarkan, dan apakah sesuai dengan prinsip yang dianut.pengawasan sama dengan pengendalian sebagai proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti (Effendi, 2014 : 224).

Variabel Komitmen (X₂)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Komitmen. Rangkuman persepsi responden terhadap pernyataan mengenai Komitmen sebagai berikut:

Tabel 2 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Komitmen

PERYATAAN		STS		TS		R		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
MA - Komitmen Afektif											
MA01	Saya merasa tanggungjawab atas pekerjaan yang saya emban.	5	2.2	6	2.7	20	9.0	59	26.5	133	59.6
MA02	Apabila ada suatu permasalahan di kantor saya mempunyai tanggungjawab untuk menyelesaikannya	2	0.9	3	1.3	25	11.2	77	34.5	116	52.0
MA03	Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini	3	1.3	0	0.0	7	3.1	42	18.8	171	76.7

	PERYATAAN	STS		TS		R		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
MA04	Bangga telah bekerja di Kejati Sumsel	3	1,3	2	0,9	8	3,6	107	48	103	46,2
KB - Komitmen berkelanjutan											
KB01	Apabila imbalan atau pendapatan saya sesuai maka keinginan saya untuk tetap berada di organisasi	2	0,9	3	1,3	15	6,7	51	22,9	152	68,2
KB02	Tetap tinggal di instansi yang memberikan penghasilan yang cukup	2	0,9	5	2,2	23	10,3	77	34,5	116	52,0
KB03	Tidak ada alasan untuk berhenti dari instansi ini	3	1,3	2	0,9	11	4,9	89	40,0	118	52,9
KB04	Merasa puas atas bekerja di instansi ini	5	2,2	8	3,9	12	5,4	90	40,4	108	48,4
KN - Komitmen Normative											
KN01	Sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan	2	0,9	1	0,4	11	4,9	59	26,5	150	67,3
KN02	Perasaan bersalah jika harus meninggalkan instansi ini	3	1,3	4	1,8	2	0,9	97	43,5	117	52,5
KN03	Berkeinginan menghabiskan sisa karir saya di instansi ini	2	0,9	4	1,8	19	8,5	76	34,1	122	54,7
KN04	Saya masih ada tanggungjawab jika saya ingin keluar dari instansi	4	1,8	0	0,0	12	5,4	51	22,9	156	70,0
Rata-Rata		1,3		1,6		6,2		32,7		58,4	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dari variabel komitmen pegawai menunjukkan rata-rata skor dari 12 pernyataan responden mengenai komitmen kerja sebesar 58,4% yang berarti komitmen tergolong tinggi sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1,3% dari pertanyaan kuesioner. Indikator yang mempunyai rata-rata tertinggi adalah indikator MA03 sebesar 76,7% dengan indikator sebanyak 171 orang. Berkeinginan menghabiskan sepanjang hidup di instansi ini sependapat dengan penelitian Busro (2018) menerangkan bahwa komitmen kerja adalah penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana tercakup unsur loyalitas, keterlibatan pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai, tujuan organisasi serta akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah dibanding dengan skor keseluruhan indikator MA04 yaitu 46,2% dengan indikator bangga telah bekerja di Kejati Sumsel sebanyak 103 orang. Pernyataan ini menunjukkan rasa bangga bekerja di instansi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Variabel Kepuasan Kerja (Y₁)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Kepuasan Kerja. Rangkuman persepsi responden terhadap pernyataan mengenai Kepuasan Kerja sebagai berikut:

Tabel 3 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan

PERYATAAN		STS		TS		R		S		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
KI - Kondisi kerja yang mendukung dengan keterampilan individu											
KI01	Kehadiransaya jam masuk dan pulang selalu tepat waktu	9	4.0	21	9.4	59	26.5	81	36.3	53	23.8
KI02	Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan	4	1.8	1	0.4	13	5.8	51	22.9	154	69.1
KI03	Di lingkungan kerja saya sangat mendukung kredibilitas saya	1	0.4	5	2.2	41	18.4	96	43.0	80	35.9
GU - Gaji atau upah yang pantas											
GU01	Pembayaran gaji saya terima secara adil dan tepat waktu	2	0.9	3	1.3	24	10.8	84	37.7	110	49.3
GU02	Kebijakan promosi sesuai dengan harapan saya	1	0.4	10	4.5	71	31.8	91	40.8	50	22.4
RK - Rekan kerja yang mendukung											
RK01	Rekan kerja menghargai usaha saya	2	0.9	2	0.9	18	8.1	41	18.4	160	71.7
RK02	Atasan memberikan reword atas keberhasilan saya	5	2.2	1	0.4	11	4.9	57	25.6	149	66.8
RK03	Atasan selalu memberikan motivasi kepada saya	5	2.2	3	1.3	17	7.6	50	22.4	148	66.4
Rata-rata		1,6		8,2		14,2		30,9		50,7	

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dari variabel kepuasan kerja menunjukkan rata-rata skor dari 8 pernyataan responden mengenai kepuasan kerja sebesar 50,7% yang berarti komitmen tergolong tinggi sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1.6% dari pertanyaan kuesioner. Indikator yang mempunyai rata-rata tertinggi adalah indikator KI03 sebesar 69.1% dengan indikator sebanyak 154 orang. Lingkungan kerja memudahkan saya menyelesaikan pekerjaan, selaras dengan pendapat Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah dibanding dengan skor keseluruhan indikator KI01 yaitu 23,8% dengan indikator Kehadiran saya jam masuk dan pulang selalu tepat waktu sebanyak 53 orang. Pernyataan ini menunjukkan mencintai pekerjaan dengan menunjukkan kedisiplinan bekerja. Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan

suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar didapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Variabel Disiplin Pegawai (Y₂)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar menjawab “setuju” terhadap pernyataan-pernyataan tentang Disiplin Pegawai. Rangkuman persepsi responden terhadap pernyataan mengenai variabel Disiplin Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4 Rangkuman Persepsi Responden terhadap Variabel Disiplin Pegawai

PERYATAAN		STS		TS		RG		ST		SS	
		1	%	2	%	3	%	4	%	5	%
KH – Kehadiran											
KH01	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	1	0.4	1	0.4	25	11.2	83	37.2	113	50.7
KH02	Saya selalu patuh terhadap segala peraturan yang ada di organisasi	2	0.9	4	1.8	21	9.4	78	35.0	118	52.9
TK - 02- Tingkat Kewaspadaan											
TK01	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di organisasi	2	0.9	1	0.4	9	4.0	50	22.4	161	72.2
TK02	Saya selalu teliti dan cermat dalam bekerja	3	1.3	0	0	5	2.2	27	12.1	188	84.3
TK03	Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di instansi	3	1.3	4	1.8	51	22.9	85	38.1	80	35.9
TK04	Saya selalu mematuhi aturan dalam melaksanakan tugas	2	0.9	3	1.3	26	11.7	84	37.7	108	48.4
KSK - Ketaatan pada standar kerja											
KSK01	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diemban sesuai dengan SOP	1	0.4	1	0.4	38	17.0	89	39.9	94	42.2
KSK02	Saya selalu menjaga nama baik dan menjunjung visi dan misi instansi	3	1.3	1	0.4	24	10.8	62	27.8	133	59.6
KPK - Ketaatan pada peraturan kerja											
KPK01	Saya kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan	2	0.9	0	0	5	2.2	52	23.3	163	73.1
KPK02	Saya selalu berpakaian sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan instansi	2	0.9	0	0	6	2.7	43	19.3	172	77.1
EK - Etika kerja											
EK01	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik dan tepat waktu	2	0.9	1	0.4	9	4.0	58	26.0	153	68.6
EK02	Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan	4	1.8	3	1.3	22	9.9	80	35.9	114	51.1
EK03	Sesama rekan saling menghargai dan menghormati	2	0.9	0	0	31	13.9	79	35.4	111	49.8
Rata-rata		1,0		0,6		9,4		30,0		58,9	

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 dari variabel disiplin kerja menunjukkan rata-rata skor dari 12 pernyataan responden mengenai disiplin kerja sebesar 58,97% yang berarti komitmen tergolong tinggi sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1.0% dari pernyataan kuesioner. Indikator yang mempunyai rata-rata tertinggi adalah indikator KPK02 sebesar 77.1% dengan indikator sebanyak 172 orang. Saya selalu berpakaian sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan instansi, hal ini menunjukkan secara umum kedisiplinan kerja pegawai sudah termasuk baik. Sependapt dengan pendapat dari Hasibuan (2017, 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

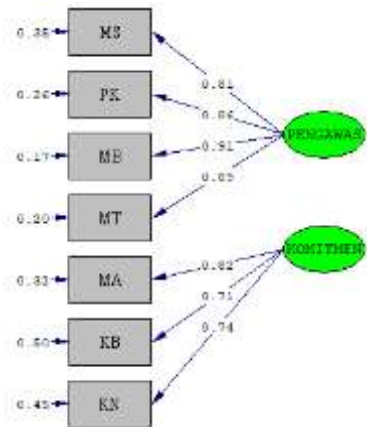
Indikator yang mempunyai nilai rata-rata skor yang paling rendah dibanding dengan skor keseluruhan indikator TK03 yaitu 35,9% dengan indikator Saya bekerja sesuai dengan etika kerja yang ada di instansi sebanyak 80 orang. Pernyataan ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan yang ada di instansi pemerintahan sesuai dengan pendapat Hasibuan (2017, 193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji *unidimensionalitas* dari suatu konstruk teoritis, atau sering disebut menguji validitas dan reliabilitas suatu konstruk teoritis. Uji validitas dimensi dari konstruk dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai muatan faktor standar dari masing-masing indikator dalam model keseluruhan (*full model*). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai muatan faktor standar lebih besar dari 0,5. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara melihat nilai *Composite Reliability* dalam *full model*. Indikator dinyatakan baik apabila memiliki nilai > 0,6.

a). Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Eksogen.

Pengukuran model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Model CFA Konstruk Eksogen dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 1 Model_1 CFA Konstruk Eksogen.

Berdasarkan Gambar 1 diatas mengindikasikan bahwa pada Model CFA Konstruk Eksogen tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Eksogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Construct Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada Tabel 4.11.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Eksogen

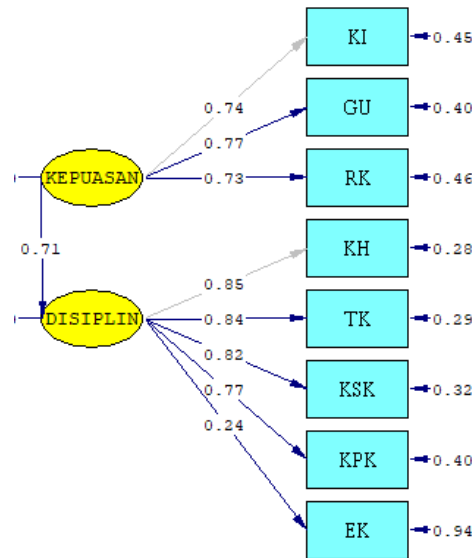
Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum Error}$
PENGAWASN KERJA	MS	0.81	0.35	0.925
	PK	0.86	0.26	
	MB	0.91	0.17	
	MT	0.89	0.20	
KOMITMEN PEGAWAI	MA	0.82	0.32	0.802
	KB	0.71	0.50	
	KN	0.74	0.45	

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability (CR)* dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Full Model* memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

b). Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Endogen.

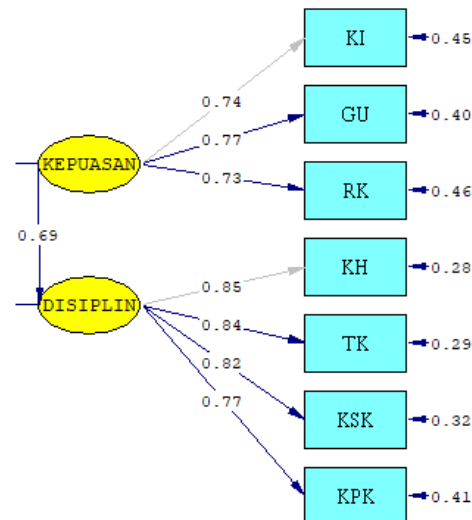
Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen terlihat seperti pada Gambar 4.2. berikut:

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksanaan Tinggi Sumatera Selatan



Gambar 2 Model_1 CFA Konstruk Endogen

Berdasarkan Gambar 2. diatas, dapat dilihat bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Endogen masih terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu EK pada variabel Disiplin Kerja artinya indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_2 CFA Konstruk Endogen sebagai berikut :



Gambar 3 Model_2 CFA Konstruk Endogen.

Berdasarkan Gambar 3. diatas mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel endogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Construct Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Endogen

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR=(\sum\lambda)^2/((\sum\lambda)^2+\sum Error)$
KEPUASAN KERJA	KI	0.74	0.45	0,793
	GU	0.77	0.40	
	RK	0.73	0.46	
DISIPLIN KERJA	KH	0.85	0.28	0,892
	TK	0.84	0.29	
	KSK	0.82	0.32	
	KPK	0.77	0.41	

Berdasarkan Gambar 3 dan Tabel 6 mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga menunjukkan semua indikator pada variabel endogen sudah valid. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk Endoogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM).

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model dan uji statistik. Indeks pengujian kelayakan model pada penelitian yang menggunakan metode analisis SEM adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Goodness Of Fit Index.

No	Goodness Of Fit Index	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Chi-Square</i>	226,03	$< \alpha. df$	Good Fit	Marginal Fit
	<i>Probability</i>	0,000	$< 0,05$ $0,01 - 0,05$	Marginal fit	
2.	RMSEA	0,099	$\geq 0,08$	Good Fit	Marginal Fit
			$0,08 - 0,10$	Merginal Fit	
3.	NFI	0,96	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			$0,80 - 0,89$	Merginal Fit	
4.	NNFI	0,96	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			$0,80 - 0,89$	Merginal Fit	
5.	CFI	0,97	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			$0,80 - 0,89$	Merginal Fit	
6.	IFI	0,97	$\geq 0,90$	Good Fit	Good Fit
			$0,80 - 0,89$	Merginal Fit	
7	AGFI	0,81	$\geq 0,90$	Good Fit	Merginal Fit
			$0,80 - 0,89$	Merginal Fit	

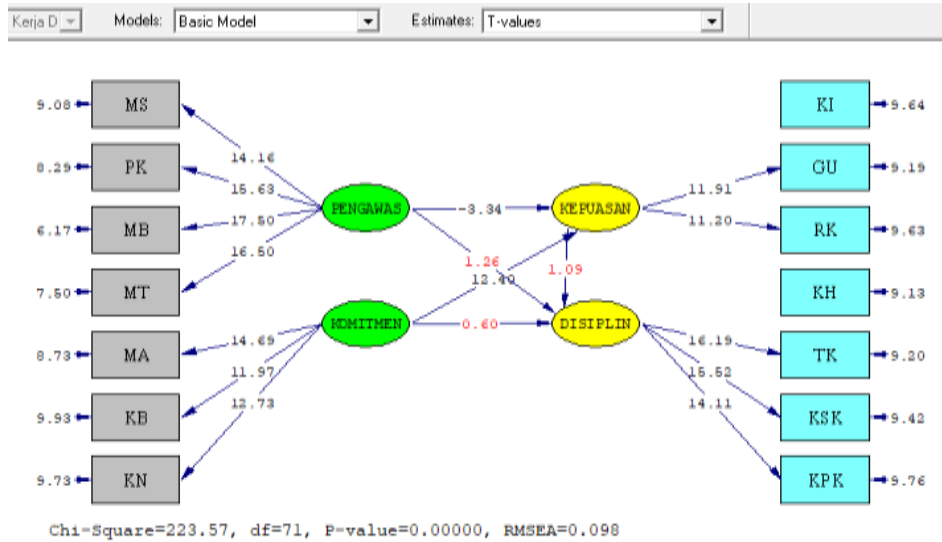
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (2022).

Berdasarkan Tabel 7. dan hasil analisis dari Lisrel di atas menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) mempunyai empat kriteria *goodness of fit* yang baik (*Good Fit*), yaitu pada NFI, NNFI, CFI, dan IFI. Tiga kriteria *goodness of fit* yang cukup baik (*Marginal Fit*) yaitu pada *Chi-Square Probability*, RMSEA dan AGFI, Hal

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit, sehingga dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

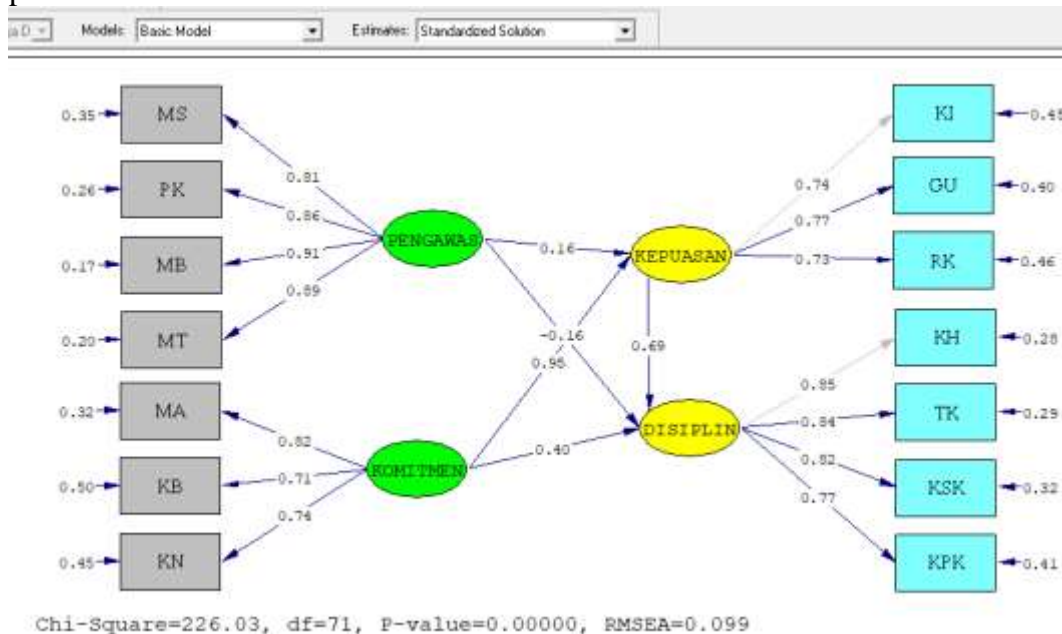
Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 4 Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Berdasarkan Gambar 4 dapat diketahui pada parameter pada Full Model, variabel pengawasan kerja dan komitmen pegawai terhadap kepuasan berpengaruh signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96), kecuali untuk pengaruh pengawasan kerja, komitmen dan kepuasan terhadap disiplin kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan tidak signifikan pada taraf 0,05%.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 5 Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan Standardized Solution

Berdasarkan hasil *Standardized Solution* di atas, diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural :

$$\text{KEPUASAN} = 0.16 * \text{PENGAWASAN} + 0.95 * \text{KOMITMEN}$$

Berdasarkan model sub struktural dapat dijelaskan bahwa Kepuasan dipengaruhi secara langsung oleh Pengawasan Kerja dan Komitmen pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan Kerja berpengaruh positif sebesar 0,16 terhadap Kepuasan dan Komitmen pegawai berpengaruh positif sebesar 0,95 terhadap kepuasan Kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Hal ini berarti Komitmen pegawai memiliki pengaruh lebih besar terhadap kepuasan Kerja pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

Persamaan Struktural :

$$\text{DISIPLIN} = 0.69 * \text{KEPUASAN} - 0.16 * \text{PENGAWASAN} + 0.40 * \text{KOMITMEN}$$

Berdasarkan model struktural di atas dapat di jelaskan bahwa Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dipengaruhi secara langsung oleh Kepuasan, Pengawasan Kerja dan Komitmen pegawai. Besarnya pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar -0,16, sedangkan Kepuasan sebesar 0,69 dan Komitmen pegawai terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0,40, artinya Kepuasan pegawai mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan dari pada Pengawasan Kerja dan komitmen pada Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung oleh LISREL adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung

Tabel 8. Pengaruh Langsung

	PENGAWASAN KERJA	KOMITMEN PEGAWAI	KEPUASAN
KEPUASAN	0.16	0.95	
DISIPLIN	-0.16	0.40	0.69

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 8. besarnya pengaruh langsung Pengawasan Kerja terhadap Kepuasan sebesar 0.16, pengaruh langsung Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar -0.16. Pengaruh Langsung Kepuasan terhadap Disiplin sebesar 0.69. Pengaruh Langsung Komitmen pegawai terhadap kepuasan kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0.95. dan pengaruh Langsung Komitmen pegawai terhadap Disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0.40.

b. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9 Pengaruh Tidak Langsung.

	PENGAWASAN KERJA	KOMITMEN PEGAWAI

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

KEPUASAN		
DISIPLIN	0,1104	0,6555

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 9. besarnya pengaruh tidak langsung Disiplin Pengawasan Kerja terhadap Disiplin sebesar 0,1104 dan Pengaruh tidak Langsung Komitmen pegawai terhadap Disiplin sebesar 0.6555.

Pembahasan

Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel pengawasan kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar - 0.16.

Sejalan dengan penelitian Rizal (2019) menjelaskan bahwa pengawasan memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin kerja, ini bertentangan dengan Penelitian yang dilakukan Fitrianingrum (2015) menjelaskan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Pegawai akan lebih patuh apabila dalam organisasi diterapkan pengawasan yang efektif dan efisien. Hasil ini didukung Umami (2016) yang juga menemukan adanya pengaruh positif pengawasan terhadap disiplin kerja. Penelitian lain oleh Amanda (2016) ; Meika, et al., (2017); Awal (2019) juga menyatakan hal yang sama karena menemukan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Komitmen pegawai terhadap disiplin

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel komitmen pegawai berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0.40. Penelitian (Putra Pratama & Nurdiana Dihan, 2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Septiani *et al* (2016); Tarigan (2016) juga memperoleh hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kepuasan

Pengujian hipotesis menunjukan variabel pengawasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0,16. Penelitian Kula, et al (2014) ditunjukkan bahwasanya pengawasan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pegawai pada pekerjaannya. Penelitian oleh Aprilandi, et al (2015) juga menemukan adanya pengaruh signifikan positif dari pengawasan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan Afifah, et al (2016) yang menunjukkan pengawasan dapat membuat pegawai merasa lebih puas. Penelitian lain oleh Qureshi dan Hamid (2018); Rahman, et al (2019) juga menemukan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen pegawai terhadap kepuasan

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel komitmen pegawai berpengaruh positif secara langsung terhadap kepuasan kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0.95. Penelitian (Dwiyanti & Bagia, 2020) menunjukkan pengaruh signifikan positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Beberapa hasil penelitian

seperti yang dilakukan oleh Hartono (2013) dan Rimata (2014) juga berhasil menemukan pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Susilowati (2014); dan Yoveline (2015) juga menunjukkan hal yang sama yaitu adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja.

Pengaruh kepuasan terhadap disiplin

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan sebesar 0.69. Penelitian yang dilakukan Ilahiet al (2017) dan Efendra (2017) yang sama-sama menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Manik (2017) dan Rabiulkhri, et al (2019) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Kurangnya rasa disiplin dalam suatu perusahaan itu dikarenakan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari para pegawai. Tinggi rendahnya kepatuhan dari para pegawai dalam menaati segala peraturan disebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh puas atau tidakpuasnya seorang pegawai yang kerja ini terkait dengan adanya pemenuhan harapan-harapan dari para pegawai yang berada disebuah perusahaan itu sudah dipenuhi atau belum. Apabila harapan pegawai sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat bekerja, salah satu caranya adalah dengan mendisiplinkan diri dengan mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku ditempatnya bekerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi dari setiap pegawainya maka perusahaan akan mampu mengoprasionalisasikan seluruh strategi usahanya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Pengawasan kerja terhadap disiplin melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis menunjukkan pengaruh variabel pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,1104.

Menurut (Iskandar, 2018) dengan meningkatnya kepuasan dan pengawasan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang tentunya berdampak terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut (Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, 2021) agar para pegawai disiplin dalam bekerja, maka seorang pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan dan pengawasan yang sedang diterapkan serta hal-hal apa yang dapat membuat para pegawai merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan menurut (Paramina & Sari, 2017), Pemberian motivasi atau pengarahan yang di berikan pegawai sangat dibutuhkan agar dapat bekerja dengan maksimal dan pegawai dapat merasa kepuasan dalam bekerja, karena dengan rasa kepuasan yang tinggi maka pegawai tersebut bisa bersemangat dalam bekerja.

Dari pengertian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan pandangan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, di mana kepuasan kerja bersifat pribadi sehingga kepuasan kerja antara karyawan akan berbeda, dan kepuasan kerja itu akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Komitmen pegawai terhadap disiplin melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Pengujian hipotesis menunjukkan variabel Komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,6555. Sejalan dengan penelitian Sutedi (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa kesimpulan bahwa Pengawasan kerja dan Komitmen pegawai berpengaruh positif secara langsung terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Pengawasan berpengaruh negatif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Kepuasan kerja dan Komitmen berpengaruh positif secara langsung terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan. Pengawasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Komitmen pegawai memiliki pengaruh positif terhadap disiplin Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

BIBLIOGRAFI

- Baru, Rejo Agung. (N.D.). *Upaya Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja Musiman Pabrik Gula Berdasarkan 5 Faktor Model Kopelman (Studi Kasus Di Pg.*
- Burhannudin, Zainul, Mohammad, & Harlie, Muhammad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Damayanti, Zollanda May. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Damayanti, Zollanda May. (2021b). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 2(02).
- Dwiyanti, I. A. K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 130–138.
- Iskandar, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*.
- Paramina, Patricia Dhiana, & Sari, Heni Susanti Emafika. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengaruh Disiplin, Pengawasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Semangat Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Carefast Semarang). *Journal Of Management*, 3(3), 1–7.
- Prameswari, Ardhea. (N.D.). *Pengaruh Beban Kerja, Remunerasi, Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank.*
- Putra Pratama, M. Aditya, & Nurdiana Dihan, Fareshti. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karya Wan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jbti : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 8(2), 115–135. <https://doi.org/10.18196/Bti.82087>
- Silalahi, Riana Handayani. (2021a). Analisis Promosi Jabatan, Penempatan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Akademi Pariwisata Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Silalahi, Riana Handayani. (2021b). Analisis Promosi Jabatan, Penempatan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Akademi Pariwisata Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Subarsono, A. G. (2012). Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori Dan Praktik. In *Pustaka Pelajar*.

Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai
Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan

Sudarmanto, Yoyok, Martini, Ni Nyoman Putu, & Herlambang, Toni. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *Kinerja*, 19(1), 79–88.

Sulistiyanti, Umi. (2020). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kediri)*.

Syamsir, Syamsir, & Saputra, Nika. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. Cv. Eureka Media Aksara.

Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, Beby Karina Fawzee. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 4, 130–140.

Wijoyo, Hadion. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri.

Copyright holder:

Achmad Arjansyah Akbar (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

