

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Khuzainatus Sarifah

S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra bangsa

e-mail : rivastiepb@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interveningnya*. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan teknik pengujian uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

Abstract

The purpose of this study is to obtain information related to influence of work discipline and organizational commitment to performance with job satisfaction as an intervening variable. Data in this study were collected through questionnaires and used techniques for submitting validity tests, the reliability test, classical assumption test, hypothesis testing and path analysis.

The result of this study indicate that work discipline and organizational commitment personally have a positive and significant effect on job satisfaction and performance and job satisfaction proven to mediate the relationship between work discipline and organizational commitment to performance.

Keywords : Work discipline, organizational commitment, job satisfaction, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

PKH merupakan program penanggulangan kemiskinan, pengembangan sosial dan perlindungan sosial bersyarat bagi masyarakat miskin yang di tujukan untuk mempercepat pencapaian tujuan MDGs (*Millenium Development Goals*). Terdapat lima komponen tujuan MDGs yang didukung melalui PKH, yaitu penanggulangan kemiskinan ekstrim dan kelaparan, pencapaian pendidikan dasar untuk semua kesetaraan gender dan pemberdayaan

perempuan, pengurangan angka kematian anak, dan peningkatan kesehatan ibu. Dengan demikian berbagai pemenuhan kebutuhan dasar khususnya bidang pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial terutama bagi keluarga penerima manfaat (KPM) bisa lebih ditingkatkan sejalan dengan upaya pemerintah membangun sarana dan prasarana pendidikan dan kesehatan.

Dalam pelaksanaannya, PKH memiliki pendamping yang merupakan petugas lapangan yang direkrut oleh PPKH Pusat dengan persyaratan tertentu dalam rangka memberikan

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

layanan pendampingan atau memfasilitasi peserta PKH. Pendamping memiliki tugas untuk memberi informasi kepada RTSM/KPM penerima PKH, melakukan pendampingan dan memberikan informasi, memberikan pemahaman dan tujuan PKH, prosedur dan mekanisme PKH, hak dan kewajiban penerima PKH, syarat penerima PKH, dan manfaat PKH di wilayah tempat ia bertugas. Pendamping PKH juga mengunjungi fasilitas pendidikan dan fasilitas kesehatan untuk melakukan pengecekan terhadap pengisian formulir verifikasi kesehatan dan verifikasi pendidikan peserta PKH.

Menurut Habibullah dalam Adnan (2014:40) pendamping PKH juga memiliki empat peran yakni :

1. Peran dan ketrampilan fasilitatif.
2. Peran ketrampilan edukasional.
3. Peran dan ketrampilan perwakilan.
4. Peran dan ketrampilan teknis.

Tugas tersebut pendamping juga berperan dalam memberdayakan masyarakat miskin yang menjadi sasaran program. Selain itu, Pendamping PKH juga melakukan strategi penanggulangan kemiskinan yang di terapkan oleh Pemerintah Indonesia. Pendamping sendiri merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan yang berbasis pada bantuan dan bentuk perlindungan sosial. Tujuan dari kelompok program ini adalah untuk memenuhi hak dasar, pengurangan beban hidup, serta perbaikan kualitas hidup dari masyarakat miskin. Berdasarkan pandangan ini, maka hal pertama yang perlu dilakukan untuk menanggulangi kemiskinan adalah dengan memberikan perlindungan sosial yang menjamin bahwa kebutuhan dasar masyarakat akan hal-hal yang vital seperti pendidikan dan kesehatan dapat terpenuhi dengan baik.

Subyek dalam penelitian ini adalah Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Permasalahan pada penelitian ini ada dua yaitu terkait tentang Program KPM yang sudah mampu tapi enggan mengundurkan diri dan anak peserta PKH yang putus sekolah. Pendamping PKH dalam menangani permasalahan tersebut yaitu dengan cara melalui pendekatan kepada peserta KPM

supaya bisa mengundurkan diri. Selain itu pendamping PKH juga harus bisa membujuk anak peserta KPM agar bisa melanjutkan sekolah.

Tujuan Masalah

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
6. Untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.

Rumusan Masalah

Setiap pendamping berkewajiban untuk mengunjungi fasilitas pendidikan dan fasilitas kesehatan untuk melakukan pengecekan terhadap pengisian formulir verifikasi pendidikan dan peserta PKH. Selain itu, di dalam buku kerja pendamping PKH di sebutkan salah satu tugas rutin pendamping kelompok melakukan pertemuan bulanan dengan seluruh anggota PKH, dengan tujuan untuk memberi semangat peserta PKH dalam meningkatkan penggunaan fasilitas pendidikan dan kesehatan dan mendorong peserta PKH untuk melakukan kegiatan yang produktif yang dapat menghasilkan nilai tambah. Dimana hal ini membuat pendamping PKH Kabupaten Kebumen mempunyai komitmen yang tinggi dan kuat, koordinasi yang baik, sinkronisasi serta solidaritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Komitmen yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja pada pendamping PKH sehingga dapat menciptakan kinerja yang

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

optimal. Pendamping PKH yang merasa puas dengan gaji yang di berikan akan bekerja dengan optimal dan sungguh-sungguh. Kepuasan kerja pendamping PKH juga tidak hanya di ukur dengan gaji, tetapi juga harus ada kekompakan pada rekan kerja dalam satu tim untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Seperti memberi informasi yang datang dari Pusat bisa tersampaikan dengan jelas dan membahas hal-hal yang penting sekaligus evaluasi kegiatan.

Disiplin kerja dan komitmen organisasi pendamping PKH dapat meningkat apabila pendamping memiliki kepuasan kerja yang tinggi untuk menghasilkan kinerja secara maksimal, dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan guna mencapai sasaran akhir yaitu peningkatan kinerja yang berkelanjutan

Dari rumusan masalah penelitian diatas maka diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen?

Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian, dilakukan pembatasan masalah agar penelitian lebih fokus dan hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan awal yang telah di rumuskan. Adapun batasan

dalam penelitian ini membahas tentang disiplin kerja, komitmen organisasi, kinerja dan kepuasan kerja. Agar penelitian jelas dan terarah, maka batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja menurut Simamora (2006) adalah cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2005) sebagai berikut :
 - a. Kehadiran
 - b. Ketaatan terhadap peraturan kerja
 - c. Tingkat kewaspadaan tinggi
2. Komitmen organisasi menurut Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Indikator komitmen organisasi menurut Darmawan (2013) sebagai berikut :
 - a. Kemauan pegawai
 - b. Kesetiaan pegawai
 - c. Kebanggaan pegawai
3. Kepuasan kerja menurut Handoko (2008:193) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikator kepuasan kerja menurut Fred Luthans (2006) adalah
 - a. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the work self*)
 - b. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with pay*)
 - c. Kepuasan pada rekan kerja (*satisfaction with coworkers*)
4. Kinerja menurut Fuad Mas'ud (2004:40) Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah di lakukan yang dapat di ukur dengan indikator-indikator tertentu (Kinerja individu dan Kinerja organisasi). Indikator Kinerja menurut Koopmans et al. (2014) adalah
 - a. Kinerja tugas (*Task Performance*)
 - b. Kinerja kontekstual (*Contextual Performance*)
 - c. Perilaku kerja produktif (*Productive Work Behavior*).

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Berdasarkan rumusan masalah paradigma penelitian ini, maka peneliti menetapkan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja
- H4 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja
- H5 : Diduga kepuasan berpengaruh terhadap kinerja
- H6 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
- H7 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian survey, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008) penelitian survey ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian survey merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa mengetahui mengapa gejala-gejala tersebut ada.

(1) Obyek penelitian menurut Sugiyono (2017:41) adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, *valid* dan *reliable* tentang suatu hal (variabel tertentu). (2) Sugiyono (2011:80) menjelaskan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek atau obyek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara *representative* dapat mewakilinya (Sabar, 2007). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2010). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Didalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pendamping PKH Kabupaten Kebumen yang berjumlah 72 pendamping PKH.

(3) Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain (Sugiyono, 2008:134). Skala *likert* merupakan skala penilaian yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Menurut Notoatmodjo (2010) instrumen penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variabel yang berkarakter dan objektif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

1. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pendamping PKH.
2. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

(4) Teknik analisis data merangkum sejumlah data yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden dan menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini menjadi mudah untuk dipahami di dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014:206) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

2. Analisis Statistika

Analisis statistik atau kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dari hasil jawaban kuesioner yang disebar ke responden dengan menggunakan metode-metode statistik. Analisis statistik merupakan metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS (Statistical Product and Service Solution) for windows versi 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji dan penelitian ini yaitu hasil uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Ket
X1.1	0,800	0,2287	0,000	Valid
X1.2	0,607	0,2287	0,000	Valid
X1.3	0,625	0,2287	0,000	Valid
X1.4	0,664	0,2287	0,000	Valid

X1.5	0,744	0,2287	0,000	Valid
X1.6	0,800	0,2287	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 1 di atas, pengujian validitas pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Ket
X2.1	0,811	0,2287	0,000	Valid
X2.2	0,580	0,2287	0,000	Valid
X2.3	0,658	0,2287	0,000	Valid
X2.4	0,704	0,2287	0,000	Valid
X2.5	0,780	0,2287	0,000	Valid
X2.6	0,811	0,2287	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 2 di atas, pengujian validitas pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan valid (sah).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Ket
Y1.1	0,712	0,2287	0,000	Valid
Y1.2	0,669	0,2287	0,000	Valid
Y1.3	0,660	0,2287	0,000	Valid
Y1.4	0,714	0,2287	0,000	Valid
Y1.5	0,619	0,2287	0,000	Valid
Y1.6	0,562	0,2287	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 3 di atas, pengujian validitas pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Batas Sig	Ket
Y2.1	0,872	0,2287	0,000	Valid
Y2.2	0,697	0,2287	0,000	Valid
Y2.3	0,672	0,2287	0,000	Valid
Y2.4	0,872	0,2287	0,000	Valid
Y2.5	0,571	0,2287	0,000	Valid
Y2.6	0,622	0,2287	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4 di atas, pengujian validitas pada variabel kinerja dinyatakan valid karena r

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

hitung $> \Gamma$ tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Batas an	Keterangan
Disiplin Kerja	0,798	0,60	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi	0,818	0,60	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,726	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,819	0,60	<i>Reliable</i>

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas, hasil analisis yang diperoleh menunjukkan bahwa seluruh nilai *Cronbach's alpha* pada keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60 sehingga semua variabel dinyatakan *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Sub 1

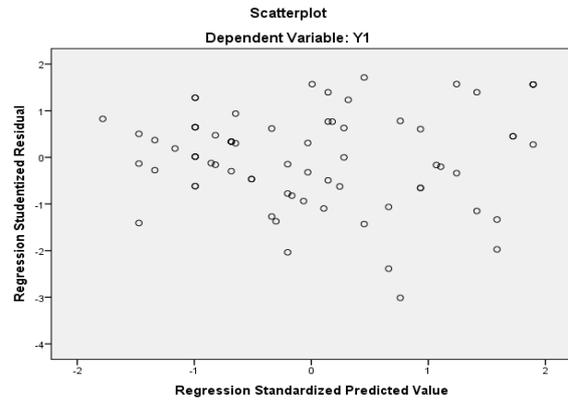
Variabel	Tolerance	Batas an	VIF	Batas an
Disiplin Kerja (X1)	0,401	0,10	2,492	10
Komitmen Organisasi (X2)	0,401	0,10	2,492	10

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa besaran nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

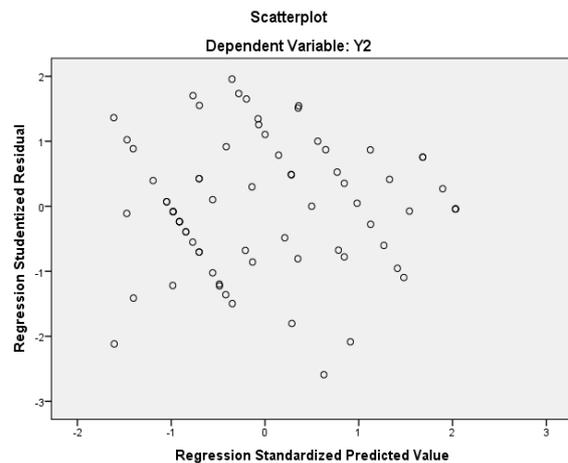
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Sub 2

Variabel	Tolerance	Batas an	VIF	Batas an
Disiplin Kerja (X1)	0,342	0,10	2,927	10
Komitmen Organisasi (X2)	0,377	0,10	2,655	10
Kepuasan Kerja (Y1)	0,497	0,10	2,011	10

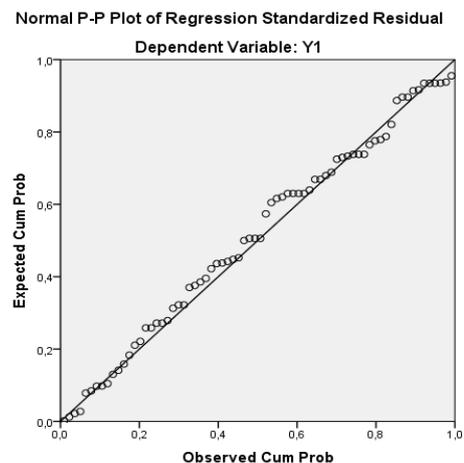
Berdasarkan Tabel IV-12 dapat diketahui bahwa besaran nilai *tolerance* di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 1. Hasil uji Heteroskedastisitas Sub 1

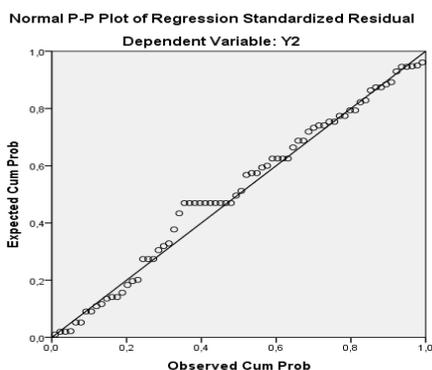


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub 2
Berdasarkan Gambar 1 dan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Sub 1

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen



Gambar 4. Hasil Uji Normalitas Sub 2

Berdasarkan gambar 3 dan 4 uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Sub 1

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{Degree of freedom (df)} &= a, (n-k) \\ &= 0,05, (72-2) \\ &= 0,05, 70 \\ &= 1,99444 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,99444. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji Parsial t

Variabel	Standardized Coefficients	T hitung	Sig	Ket
X1	Disiplin Kerja	0,465	0,001	Sig
X2	Komitmen Organisasi	0,285	0,037	Sig
t = 1,99444				

a. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja

(X1) sebesar 0,001 kurang dari 0,05 dan hasil dari t_{hitung} 3,473 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99444. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pendamping PKH atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

b. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,037 kurang dari 0,05 dan hasil dari t_{hitung} 2,125 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,9944. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada pendamping PKH atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

2. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Sub 1

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan II dengan $df=n-k(72-3=69)$, diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 1,99495. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat :

Tabel 9. Hasil Hipotesis Parsial

Variabel	Standardized Coefficients	T hitung	Sig	Ket
X1	Disiplin Kerja	0,407	0,000	Sig
X2	Komitmen Organisasi	0,452	0,000	Sig
Y1	Kepuasan Kerja	0,140	0,049	Sig
t = 1,99495				

a. Hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan hasil dari t_{hitung} 4,838 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99495. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada pendamping PKH atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

b. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X2) sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan hasil dari t_{hitung} 5,644 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99495. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada pendamping PKH atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H4) diterima.

c. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada Tabel IV-14 di atas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,049 kurang dari 0,05 dan hasil dari t_{hitung} 2,007 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99495. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada pendamping PKH atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H5) diterima.

3. Koefisien Determinan Sub 1

Koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,488	1,606

Berdasarkan Tabel IV-15 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,488. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 48,8% sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

4. Koefisien Determinan Sub 2

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 ^a	,835	,828	,898

Berdasarkan Tabel IV-16 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian koefisien determinan memiliki nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,828. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel disiplin kerja, komitmen organisasi,

dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 82,8% sedangkan sisanya sebesar 17,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

5. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel. Adapun untuk mengetahui besaran korelasi dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut (Sarwono, 2006)

- 0 : Tidak ada korelasi antar dua variabel
- >0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah atau dianggap tidak ada
- > 0,25 – 0,5 : Korelasi cukup
- > 0,5 - 0,75 : Korelasi kuat
- > 0,75 – 0,99 : Korelasi sangat kuat
- 1 : Korelasi Sempurna

Untuk mengetahui korelasi antara disiplin kerja dan komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		X1	X2
Disiplin Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,774 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	72	72
Komitmen Organisasi (X2)	Pearson Correlation	,774 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	72	72

Berdasarkan tabel IV-17 di atas, Nilai korelasi variabel Disiplin kerja dan variabel Komitmen organisasi adalah sebesar 0,774 dan angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya antara variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki tingkat korelasi yang kuat dan signifikan.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variable.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Tabel 13. Hasil Analisis Jalur Sub 1

Variabel	Standardized Coefficients	T hitung	Sig	Ket
X1	Disiplin Kerja	0,465	0,001	Sig
X2	Komitmen Organisasi	0,285	0,037	Sig
$R^2 = 0,503$				

Untuk hasil uji analisis jalur di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,465X_1 + 0,285X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,503} = \sqrt{0,497} = 0,705$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,465 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,465 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,285 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,285 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai residu sebesar 0,705 menunjukkan kepuasan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,705 (70,5%).

Tabel 14. Hasil Analisis Jalur Sub 2

Variabel	Standardized Coefficients	T hitung	Sig	Ket
X1	Disiplin Kerja	0,407	0,000	Sig
X2	Komitmen Organisasi	0,452	0,000	Sig
Y1	Kepuasan Kerja	0,140	0,049	Sig
$R^2 = 0,835$				

Untuk hasil uji analisis jalur di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,407X_1 + 0,452X_2 + 0,140Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,835} = \sqrt{0,165} = 0,407$$

Keterangan :

- a. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,407 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,407 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,452 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,452 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi Y_1 sebesar 0,140 menunjukkan bahwa setiap tambahan satu satuan variabel kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,140 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.
- d. Nilai residu sebesar 0,407 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,407 (40,7%).

PEMBAHASAN

1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai koefisien beta pada hubungan disiplin kerjaterhadap kepuasan kerja sebesar 0,465 dengan t_{hitung} sebesar 3,473 lebih besar dari t_{tabel} 1,99444 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H_1 diterima. Nilai R^2 (koefisien determinasi) substruktural I sebesar 0,503, artinya 50,3% variansi dari variabel *intervening* dapat dijelaskan oleh variabel variansi independen sebesar 50,3% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 49,7%. Pendamping PKH harus lebih meningkatkan perhatiannya terhadap pengawasan dan meninjau kembali aturan

disiplin waktu kerja, ketaatan terhadap peraturan serta kepatuhan terhadap hasil kerja agar dapat meningkatkan kepuasan kerja pendamping PKH.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai koefisien beta pada hubungan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,285 dengan t_{hitung} sebesar 2,125 lebih besar dari t_{tabel} 1,99444 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, jadi H_2 diterima. Nilai R^2 (koefisien determinasi) substruktural I sebesar 0,503, artinya 50,3% variansi dari variabel *intervening* dapat dijelaskan oleh variabel variansi independen sebesar 50,3% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 49,7%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen. Kondisi ini dapat diambil implikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi. Berbagai upaya dapat dilakukan dalam meningkatkan komitmen organisasi, misalnya ; memberikan fasilitas yang memadai di lingkungan kerja, membentuk suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja, memberikan kesempatan audit sebanyak-banyaknya. Upaya meningkatkan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan cara memberikan partisipasi di lapangan untuk pendamping PKH Kabupaten Kebumen dan pelatihan serta peningkatan kompensasi atau gaji. Dimana hal ini membuat pendamping PKH Kabupaten Kebumen mempunyai komitmen yang tinggi dan kuat, koordinasi yang baik, sinkronisasi serta solidaritas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai koefisien beta pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,407 dengan t_{hitung} sebesar 4,838 lebih besar dari t_{tabel} 1,99495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H_3 diterima. Nilai R^2 (koefisien determinasi) substruktural II sebesar 0,835, artinya 83,5% variansi dari variabel *intervening* dapat dijelaskan oleh variabel variansi independen sebesar 83,5% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,5 %.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai koefisien beta pada hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0,452 dengan t_{hitung} sebesar 5,644 lebih besar dari t_{tabel} 1,99495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H_4 diterima. Nilai R^2 (koefisien determinasi) substruktural II sebesar 0,835, artinya 83,5% variansi dari variabel *intervening* dapat dijelaskan oleh variabel variansi independen sebesar 83,5% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,5%.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja,

berdasarkan hasil uji t menunjukkan nilai koefisien beta pada hubungan kepuasan kerjaterhadap kinerja sebesar 0,140 dengan t_{hitung} sebesar 2,007 lebih besar dari t_{tabel} 1,99495 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049 kurang dari 0,05 hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, jadi H_5 diterima. Nilai R^2 (koefisien determinasi) substruktural II sebesar 0,835, artinya 83,5% variansi dari variabel *intervening* dapat dijelaskan oleh variabel variansi independen sebesar 83,5% sehingga koefisien pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 16,5%.

6) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,407. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,465 \times 0,140 = 0,065$ Maka pengaruh total yang diberikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,407 + 0,065 = 0,472$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,407 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,065 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel disiplin kerja melalui variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

7) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

Pengujian pada hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,452. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu $0,285 \times 0,140 = 0,036$. Maka pengaruh total yang diberikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu $0,452 + 0,036 = 0,488$. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,407 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,065 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung variabel komitmen organisasi melalui variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen dengan 72 responden maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
4. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
6. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak memiliki pengaruh di karenakan pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pada pendamping PKH Kabupaten Kebumen.
7. Variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* tidak memiliki pengaruh di karenakan pengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung pada pendamping PKH Kabupaten Kebumen.

Saran

Berbagai temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh organisasi PKH, khususnya para pendamping yang bekerja di Kantor Kecamatan. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Pelaksana Program Keluarga Harapan (PPKH) Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan kedisiplinan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja pendamping PKH secara bersama-sama agar kinerja pendamping dapat di tingkatkan.
2. Para Pendamping PKH Kabupaten Kebumen seharusnya bisa meningkatkan kinerjanya sendiri. Hal tersebut dikarenakan para pendamping memiliki kemampuan, seperti yang telah di jalankan untuk mendampingi para peserta PKH bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran peserta PKH tentang pentingnya pendidikan dan kesehatan dalam memperbaiki kualitas hidup keluarga di masa depan. Pengertian tersebut menggambarkan kualifikasi yang

harus di miliki seorang pendamping dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang secara teratur, dan mampu bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah di tetapkan. Oleh karena itu, pendamping PKH perlu meningkatkan kualitas disiplin kerja dengan memberikan kesadaran akan pentingnya disiplin, dan membangun bersama lingkungan kerja agar bisa mendapatkan dukungan dari lingkungan kerja.
4. Pendamping PKH Kabupaten Kebumen dapat meningkatkan kedisiplinan melalui kegiatan-kegiatan pembekalan nilai organisasi dan memberikan pelatihan serta pengembangan agar para peserta PKH mampu lebih memahami isi tentang PKH.
5. Komitmen organisasi termasuk dalam kategori yang tinggi dan sangat mempengaruhi kinerja. Karena itu komitmen organisasi perlu di pertahankan dan di tingkatkan. Komitmen yang tinggi menghasilkan performa kerja yang baik, rendahnya tingkat absen dapat memperburuk kinerja pendamping PKH. Dengan adanya komitmen yang tinggi penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi yang di jalankan dengan baik oleh pendamping PKH dapat meningkatkan prestasi kinerja.
6. Pendamping PKH perlu mendapat kepuasan dalam bekerja, agar pendamping PKH lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya. Karena untuk memenuhi kepuasan kerja pendamping PKH perlu memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kepuasan kerja seperti pekerjaannya, pendapatan maupun rekan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnin, R. (2014). *Peran Pendamping Dalam Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program Keluarga Harapan (PKH)*. Institut Pertanian Bogor
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis & Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

- : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*. Vol 2. No 2. Hal : 181-198. Semarang : JRBI.
- Darmawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Dergibson Siagian Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk bisnis dan ekonomi*. Penerbit PT. Gramedia pustaka utama.
- Griffin, R.W. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.*, Vol. 100-125. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* “. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Nor. 2011. *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta : Graha ilmu
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : BPF.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Kementrian Sosial RI. 2016. *Pedoman Umum Program Keluarga Harapan (PKH)*. Jakarta (ID) : Direktorat Jendral Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementrian Sosial RI.
- Koopmans, et. al. 2014. *Improving The Individual Work Perfomance Questionnaire Using Rassch Analipsis*. J Appl Meas, 15 (2), 160-175.
- Kreitner & kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Lenny. 2013. *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Pelatihan Dan Kinerja Karyawan RSUP Lubuk Sikaping*. Tesis. Jakarta : Universitas Esa Unggul.
- Ma'sud, Fuad. 2004. *Survey Diagnosa Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Bali penerbit UNDIP.
- Mondy, R.W., & Noe, R.M. 2005. *Human Resource Management*. (9th ed). Hal.h 202. Massachusetts : Prentic.
- Nelly, T.F. 2013. *Pengaruh Komitmen & Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kadin DKI Jakarta*. Econo Sains, 11 (2), Agustus.
- Nitisemito, A. S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghali Indonesia.
- Rivai, van Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12. Jakarta : Salemba Empat.
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Rutoto, sabar. 2007. *Pengantar Metodologi penelitian*. FKIP : Universitas Muria Kudus.
- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan lengkap SPSS versi 20*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen

- Jonathan, Sarwono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif* (Yogyakarta : Graha Ilmu 2006, Hal. 111)
- Simamora. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV.
- Zaviera, Ferdinand. 2007. *Fidel Castro Revolusi Sampai Mati*, Jogjakarta : Garasi