

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Aset terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang nantinya akan menjadi tenaga kerja pada suatu instansi. Hal ini dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi dan organisasi. Semakin baik kinerja tenaga kerja yang dimiliki dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah organisasi maupun organisasi. Agar mendapatkan kinerja yang optimal, diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar tenaga kerja pada suatu organisasi ini merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang maksimal (Setiyadi & Febrianto, 2020)

Sejalan dengan perkembangan zaman seluruh organisasi yang ada diharuskan untuk meningkatkan kualitas kerja yang baik agar bisa bersaing dan bertahan dalam dunia bisnis. Tidak terkecuali bagi organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat, tentunya sangat dibutuhkan komitmen dalam pelaksanaan tugas dengan baik agar berdampak kepada kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dalam perkembangan era informasi sekarang ini, setiap organisasi baik itu organisasi sosial maupun organisasi bisnis akan selalu dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterkaitan sumberdaya manusia dengan peradaban era informasi adalah sangat penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi. Perhatian itu bukan saja tertuju pada manusia sebagai individu, melainkan juga pada manusia dalam kelompok organisasi (Isyandi, 2014:96) .

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terukur baik dalam segi kualitas maupun profesional dengan dilakukan seleksi yang cukup matang sebelum diterima sebagai aparatur Pegawai Negeri Sipil, tentunya dengan harapan mampu memberikan kualitas layanan yang baik kepada masyarakat, karena tugas yang mendasar dari Pegawai Negeri Sipil ini adalah melayani masyarakat. Bukan hal itu saja, yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pegawai dari pemerintahan, mereka juga harus memiliki wawasan yang luas dan dapat melihat masa depan, baik dalam melakukan perencanaan, analisa dan pelaksanaan sehingga mampu untuk bersaing secara profesional, jujur, sportif dan selalu mendahulukan kepentingan orang banyak (Hariyanto, 2019:63).

Komitmen merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi yang harus dimiliki oleh pegawai. Di mana komitmen disini akan sangat berpengaruh terhadap tanggungjawab yang harus dijalankan oleh pegawai serta hasil kerja yang dilakukan pegawai. Namun masih banyak organisasi yang tidak menyadari hal itu, sehingga menyebabkan organisasi tidak memperhatikan komitmen yang dimiliki oleh pegawai. Komitmen dari pegawai membawa perilaku atau tindakan yang dilakukan dalam menjalankan pekerjaan, serta tindakan tersebut akan membawa pengaruh terhadap hasil kerja, baik itu positif maupun negatif tergantung yang dijalankan setiap individu pegawai (Robbins, 2018:63). Kurangnya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan organisasi tempat bekerja. Data permasalahan mengenai komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus tampak pada di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Ketidakhadiran pada Apel Pagi dan Kegiatan Rapat Kerja Pegawai Dinas**  
**Perdagangan Kabupaten Kudus**

| No | Bulan     | 2020 |       | 2021 |       | 2022 |       |
|----|-----------|------|-------|------|-------|------|-------|
|    |           | Apel | Rapat | Apel | Rapat | Apel | Rapat |
| 1  | Januari   | 5    | 3     | 3    | 1     | 3    | 1     |
| 2  | Febrari   | 6    | 2     | 4    | 1     | 2    | 1     |
| 3  | Maret     | 4    | 4     | 4    | 2     | 3    | 1     |
| 4  | April     | 5    | 4     | 5    | 1     | 3    | 2     |
| 5  | Mei       | 6    | 3     | 4    | 2     | 2    | 1     |
| 6  | Juni      | 2    | 4     | 3    | 2     | 1    | 2     |
| 7  | Juli      | 3    | 1     | 3    | 1     | 3    | 2     |
| 8  | Agustus   | 5    | 4     | 2    | 3     | 3    | 1     |
| 9  | Setember  | 7    | 2     | 1    | 2     | 3    | 1     |
| 10 | Oktober   | 6    | 4     | 3    | 2     | 2    | 2     |
| 11 | November  | 8    | 5     | 2    | 1     | 2    | 2     |
| 12 | Desember  | 6    | 5     | 1    | 1     | 1    | 2     |
|    | Jumlah    | 63   | 41    | 35   | 19    | 28   | 18    |
|    | Rata-rata | 5    | 3     | 3    | 2     | 2    | 2     |

Sumber : Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa data ketidakhadiran dari tahun ke tahun semakin menurun. Tahun 2020 jumlah rata-rata 5 pegawai tidak hadir dalam kegiatan apel pagi, menurun di tahun 2022 dengan rata-rata 2 pegawai. Masih adanya data absensi apel dan kegiatan rapat, merupakan sebuah permasalahan yang mendasari penelitian ini mengangkat variabel komitmen organisasi pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Penurunan ketidakhadiran disebabkan tingginya pengawasan masa pasca pandemi,

Setiap pegawai merasakan perlu adanya dukungan-dukungan yang diberikan sebagai perwujudan dari apresiasi organisasi terhadap dirinya (Aditianto et al., 2020). Seperti halnya pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk mencapai Reformasi yang optimal. Kinerja yang tinggi akan diimbangi dengan dukungan organisasi dalam melaksanakan peran tanggung jawabnya dalam lingkungan kerja. Dukungan organisasi yang diberikan oleh atasan terhadap pegawai mampu mencerminkan rasa peduli dan secara pribadi seorang pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaannya (Aditianto et al., 2020). Dengan tingginya dukungan yang diberikan oleh atasan tentu mampu menggiring disiplin pegawai untuk bekerja lebih maksimal agar dapat mencapai target yang diharapkan.

Dukungan atasan yang diberikan dapat berupa sebagai apresiasi secara lisan dan peluang berkomunikasi secara intensif atas capaian pekerjaan yang telah dilakukan. Dukungan organisasi dari atasan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai merasakan bahwa adanya arahan dan dukungan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah. Artinya, dukungan organisasi yang diberikan mampu memberikan dampak yang begitu berarti bagi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dalam mengerjakan akan lebih cepat selesai dan berimbas pada peningkatan kinerja pegawai. Berikut data yang menunjang variable dukungan organisasi adalah terkait sarana dan prasarana Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Permasalahan Dukungan Organisasi berupa Kurangnya Prasarana dan Sarana Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus**

| No | Uraian         | Jumlah Unit | Kerusakan |
|----|----------------|-------------|-----------|
| 1  | Komputer PC    | 10          | 2 unit    |
| 2  | Printer        | 8           | 1 unit    |
| 3  | AC             | 9           | 1 unit    |
| 4  | Kipas Angin    | 15          | 2 unit    |
| 5  | Pengeras Suara | 4           | 1 unit    |
| 6  | LCD            | 7           | 1 unit    |
| 7  | Proyektor      | 5           | 1 unit    |

Sumber : Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa kurangnya sarana prasarana yaitu adanya komputer PC yang rusak atau bermasalah dapat menyebabkan pekerja mengalami penurunan kinerja. Waktu yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas kantor dapat terbuang karena perlu menunggu perbaikan atau penggantian komputer yang rusak. Printer yang rusak dapat menyebabkan gangguan pada jadwal kerja. Pekerjaan mungkin harus ditunda atau ditangguhkan hingga masalah teknis diselesaikan, yang dapat berdampak pada tenggat waktu proyek dan tugas. AC, Kipas angin yang rusak.

Fenomena dari dukungan organisasi menjelaskan bahwa sebagaimana dukungan atasan yang diberikan untuk bisa mengembangkan kemampuan dan

kesejahteraan pegawai. dengan adanya sarana prasarana yang membaik pegawai bisa merasakan dukungan organisasi yang semestinya dan juga bisa mengembangkan kemampuan dengan maksimal, akan tetapi dari sarana prasarana yang kurang memadai dengan banyaknya sarana yang rusak, maka pegawai kurang bisa merasakan dukungan organisasi tersebut. Melihat fenomena yang ada peneliti ingin meneliti lebih lanjut pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017:52). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja pegawai dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku pegawai yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi atau instansi berupa tingkat absen yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya, sebaliknya tingkah laku pegawai yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi atau instansi tersebut. Seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Antara

kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada pengaruh dan kaitan yang kuat. Tiap perbuatan senantiasa berkat adanya motivasi. Timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah dicapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap. Permasalahan mengenai kepuasan kerja pegawai dinas menghadapi tekanan untuk bekerja terlalu banyak jam dan mengorbankan waktu mereka untuk kehidupan pribadi dan keluarga, hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan ketidakseimbangan, yang berpotensi mengurangi kepuasan kerja mereka..

Disiplin merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawabkan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Selain itu faktor kinerja juga penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. (Kasmir & Jakfar, 2017:63) menyatakan bahwa suatu organisasi atau organisasi harus ada kinerja yang baik, jika organisasi atau instansi ingin dianggap yang baik, maka harus dapat memberikan kinerja yang terbaik. Apabila kinerja diterima atau dirasakan sesuai dengan yang diharapkan, maka kualitas kinerja dipersepsikan baik. Oleh sebab itu, keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, disiplin kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.



Pada tabel ini dapat dilihat beberapa akibat dari tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, sebagai indikator ketidak disiplin mereka dalam bekerja.

**Tabel 1.3**  
**Tindakan Indisipliner Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus**

| <b>Tahun</b> | <b>Keterlambatan</b> | <b>Pulang Lebih Awal</b> |
|--------------|----------------------|--------------------------|
| 2018         | 14                   | 9                        |
| 2019         | 13                   | 13                       |
| 2020         | 11                   | 16                       |
| 2021         | 10                   | 14                       |
| 2022         | 9                    | 10                       |

Sumber : Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, 2023.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan masih ditemukannya tindakan kurang disiplin meliputi keterlambatan, dan pulang lebih awal hal ini ini dapat memiliki dampak kurang baik pada kinerja pegawai. Ketidakseimbangan ini dapat mengakibatkan pegawai kurang fokus dan kurangnya kedisiplinan dalam tugas pekerjaan.

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas kewajibannya sebagai seorang pegawai/pegawai (Windryanto, 2019:96). Dengan demikian persoalan kinerja pegawai juga berpengaruh dengan persoalan kemampuan orang untuk mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai Tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Keberhasilan suatu kinerja pegawai perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah. Pengukuran target dari sasaran strategis yang telah ditetapkan adalah dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus. Pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) tahun 2019-2021 secara ringkas ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 1.4.**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus**

| Indikator Kinerja | Capaian | 2019 | Target | Capaian |
|-------------------|---------|------|--------|---------|
|-------------------|---------|------|--------|---------|

|                             |              |        |           |                     |                         |                                |
|-----------------------------|--------------|--------|-----------|---------------------|-------------------------|--------------------------------|
|                             | 2018         | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) | Akhir RPJMD 2020        | s/d 2020 terhadap 2019         |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | 71,81        | 70,50  | 71,81     | 101,8               | 73                      |                                |
| Indikator Kinerja           | Capaian 2019 | 2020   |           |                     | Target Akhir RPJMD 2021 | Capaian s/d 2020 terhadap 2020 |
|                             |              | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) |                         |                                |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | 71,81        | 73     | 76,99     | 105,47              |                         |                                |
| Indikator Kinerja           | Capaian 2020 | 2021   |           |                     | Target Akhir RPJMD 2022 | Capaian s/d 2020 terhadap 2021 |
|                             |              | Target | Realisasi | Capaian Kinerja (%) |                         |                                |
| Nilai Akuntabilitas Kinerja | 74,05        | 82     | 80,91     | 97,48%              | 83                      | 89,21                          |

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus, 2023.

Tabel (4) menunjukkan bahwa capaian kinerja s/d 2020 terhadap target akhir 2021 adalah akumulasi dari Realisasi Pencapaian Tahun 2020 digabungkan Realisasi Pencapaian Tahun 2021, maka dari pencapaian 2 tahun tersebut dapat diperoleh target akhir sebesar 89,21% maka menurut skala penilaian capaian kerja memperoleh predikat sangat baik, sedangkan target akhir 2021 yang ditetapkan sebesar 83,00 atau memuaskan. Hal ini menunjukkan kepuasan pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus belum mencapai predikat memuaskan, sehingga berdampak pada kinerja mereka.

*Riset Gap* dalam penelitian ini adalah Hariyanto (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan (Mujib & Indarto, 2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Fata (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Purba et al, (2019) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.



Setiyadi & Febrianto (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Berbeda dengan Sumanti & Firmansyah, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hariyanto (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Sutopo (2019) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lansart et al (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan (Sandria, et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

(Setiadi & Lutfi, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan (Muna & Isnowati, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

(Adha et al., 2019) dalam penelitiannya bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan (Elburdah, 2018) menyatakan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini menarik untuk dilakukan di Dinas Perdagangan karena dengan jumlah Pegawai yang banyak baik ASN dan non ASN berjumlah  $\pm$  278 orang yang terdiri dari 114 PNS, 11 orang PHD dan 153 Tenaga kontrak serta urusan yang luas meliputi Perdagangan, Pengelolaan Pasar, dan Pedagang Kaki Lima. Pasti ada berbagai masalah yang kompleks

baik dari sisi disiplin kerja pegawai, pengaruh kerja pegawai, Etika moral serta bagaimana pimpinan dalam memberikan suport kepada pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan benar dan tingkat loyalitas yang tinggi.

Dengan kompleksnya bidang yang mengurus masalah perekonomian dan Perdagangan memunculkan ide bagi Penulis untuk mengetahui sejauhmana komitmen,dukungan yang diberikan oleh Organisasi Perangkat Daerah sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang berdampak pada Pelayanan Publik yang Prima yang berdampak pada meningkatnya Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat, selain itu adanya disiplin kerja yang dilakukan oleh seluruh Pegawai. Karena lokasi pekerjaan yang berjauhan (menangani Pasar se Kabupaten Kudus) maka Pengawasan atas kehadiran sebagai bagian dari disiplin kerja harus terus dilaksanakan sehingga Target kinerja yang telah di buat setiap awal tahun menjadi komitmen tiap tiap pegawai dalam pencapaian realisasi kinerja. dimana tingkat kehadiran sangatlah mendukung dalam pencapaian kinerja serta kesejahteraan yang terpantau dari disiplin kerja kerja melalui Data SiHadir, maka penelitian ini menarik untuk dilakukan di Dinas Perdagangan dengan judul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DUKUNGAN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN KUDUS.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1. Pegawai yang diteliti adalah pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus sebanyak 278 pegawai.

- 1.2.2. Variabel eksogen penelitian ini terdiri dari komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja.
- 1.2.3. Variabel endogen penelitian ini terdiri dari disiplin kerja dan kinerja pegawai.
- 1.2.4. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan setelah judul disetujui (Bulan April-Juni Tahun 2023).

### **1.3. Perumusan Masalah**

Permasalahan yang timbul pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus adalah pencapaian kinerja yang belum optimal disebabkan beberapa fenomena gap meliputi

- a. Kurang komitmennya pegawai terhadap organisasi diperkuat dengan data ketidakhadiran ketika apel pagi dan rapat kerja (Tabel 1)
- b. Dukungan organisasi juga dipersepsikan kurang dalam hal pemberian sarana dan prasarana terkait ditemukannya prasarana yang rusak seperti kumputer pc, printer, lcd dan proyektor (Tabel 2).
- c. Ketidaksiplinan juga masih menjadi penghambat dalam menciptakan kinerja, masih ada pegawai yang melakukan keterlambatan serta pulang lebih awal (Tabel 3)
- d. Terjadi penurunan penilaian kinerja kinerja akhir tahun 2022 (Tabel 4)

Berdasarkan permasalahan di atas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
- 1.3.2 Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?

- 1.3.3 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
- 1.3.4 Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
- 1.3.5 Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
- 1.3.6 Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?
- 1.3.7 Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian adalah sebagai berikut ini.

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
- 1.4.2 Untuk Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus
- 1.4.3 Untuk Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
- 1.4.4 Untuk Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
- 1.4.5 Untuk Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.
- 1.4.6 Untuk Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

1.4.7 Untuk Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kudus.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dengan kinerja pegawai. Memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan instansi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan melalui perwujudan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia kaitannya dengan kinerja pegawai. Memberikan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi, dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.