

KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Ade Azzahra Rahmawati¹
(adeazahraa018@gmail.com)

Trisninawati²
(trisninawati@binadarma.ac.id)

¹² Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

ABSTRACT

The main objective of this research is to examine the influence of organizational commitment and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The method employed is quantitative, with the employees of the Palembang City Library and Archives Department as the research subjects. The total sampling technique was used with a sample size of 94 respondents, and data collection was conducted using questionnaires. Data analysis was performed using SmartPLS 4. The results of this study indicate that organizational commitment has a positive effect on employee performance, work discipline has a positive effect on employee performance, job satisfaction has a positive effect on employee performance, organizational commitment has a positive effect on job satisfaction, work discipline has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction can mediate the relationship between organizational commitment and employee performance, and job satisfaction can mediate the relationship between work discipline and employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance; Job Satisfaction; Organizational Commitment*

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, objek penelitian karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang. Teknik sampel dilakukan secara *total sampling* dengan besaran sampel 94 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan SmartPLS 4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja bisa memediasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja bisa memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya yang baik membantu organisasi untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. sumber daya manusia merupakan suatu metode pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia (Mangkunegara, 2018)

Keberhasilan suatu organisasi tidak dilihat dari hasil yang telah dikeluarkan dan hasil yg didapatkan tetapi lebih kepada proses bagaimana hasil itu bisa didapat dan bisa bermanfaat bagi masyarakat. Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan evaluator terhadap kekuatan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, karyawan dengan tingkat komitmen organisasi tinggi cenderung bertanggung jawab atas keberhasilan organisasi dan akan bekerja keras untuk mencapai tujuan Bersama. Selain komitmen disiplin kerja juga salah satu faktor penting bagi kinerja karyawan.

Disiplin kerja diartikan sebagai karyawan yang selalu berangkat kerja tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mengikuti semua peraturan organisasi dan menerapkan norma-norma sosial yang berlaku (Pratama & Dihan, 2017).

Disiplin merupakan unsur pengikat, unsur integritas dan merupakan unsur yang dapat meningkatkan kinerja bahkan dapat pula menurunkan tingkat kinerja karyawan, tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik, dan ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Tingkat Absensi Karyawan

Tahun	Hari Kerja	Absensi			Terlambat	Jumlah Absensi	Presentase Absensi (%)
		Sakit	Izin	Alpa			
2020	260	65	59	46	41	170	65,38
2021	260	83	67	58	52	208	80,00
2022	260	92	72	67	73	231	88,84

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan, 2023

Pada tabel dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang mengalami kenaikan dari tahun 2020 s.d 2022 pada tahun 2020 tingkat absensi karyawan sebesar 65,38 persen, kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan menjadi 80,00 persen, dan tahun 2022 mengalami kenaikan 88,84 persen. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di dinas perpustakaan dan kearsipan kota Palembang tingkat absensinya mengalami kenaikan, banyak faktor yang bisa mempengaruhi tingginya kenaikan tingkat absensi pegawai, antara lain komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan apabila hal ini terus terjadi maka akan membuat tujuan dari organisasi tidak tercapai.

Tingkat ketidakhadiran merupakan indeks yang mencerminkan sikap karyawan terhadap kepuasan kerja, dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan maka kepuasan kerja semakin rendah dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat ketidakhadiran karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, tingkat kepuasan kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan bisa dibilang rendah karena kurangnya tanggung jawab dan kepedulian karyawan terhadap organisasi dan kurangnya apresiasi atau penghargaan yang sesuai, karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja.

Akan tetapi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tidak selalu meningkat, bahkan terkadang kepuasan kerja perusahaan juga menurun. Tidak jarang pimpinan perusahaan kurang memahami faktor-faktor penyebab ketidakpuasan karyawan, yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. dengan pekerjaan mereka. Banyak perusahaan mengalami masalah kepuasan karyawan, antara lain beban kerja yang meningkat, kurangnya motivasi, suasana kerja yang tidak nyaman, dan masalah promosi karyawan (Yunzilla & Trisninawati, 2023)

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan, kepuasan kerja merupakan stimulus yang mempengaruhi perilaku individu, Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh menurunnya kepuasan kerja, jika kepuasan kerja karyawan tidak membaik seperti yang diharapkan akan semakin banyak kinerja karyawan menurun dan pada akhirnya tentu saja tujuan organisasi tidak tercapai.

Faktor negatif yang menurunkan kinerja karyawan antara lain berkurangnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya motivasi, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pengaruh lingkungan, hilangnya motivasi oleh rekan kerja, dan kurangnya panutan, dll. Referensi untuk kinerja pekerjaan yang baik (Zulfikri & Trisninawati, 2022)

TELAAH LITERATUR

Komitmen Organisasi

Menurut Ahmadi & Hardiyanto, (2021) Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk menjadi bagian dari organisasi, keinginan untuk berusaha untuk mencapai tujuan dan keinginan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang berhubungan dengan komitmen organisasi karena kinerja yang baik diiringi dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan bekerja dengan antusias ketika mereka mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Karyawan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Karena karyawan yang puas cenderung bekerja lebih bermakna dan bermanfaat untuk memberi organisasi keunggulan kompetitif.

Menurut Sudirjo, (2015) komitmen organisasi terbagi menjadi tiga bagian, (1) Affective Commitment, terjadi karena pegawai merasakan adanya keterikatan emosional (emotional attachment). (2) Continuance Commitment, terjadi karena pegawai bertahan hanya karena membutuhkan gaji dan tunjangan serta pegawai belum mendapatkan pekerjaan lain. (3) Normative Commitment, berasal dari harga diri karyawan. Karena

mereka tahu bahwa berkomitmen pada organisasi adalah pilihan yang tepat, karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi.

Disiplin Kerja

Menurut Pratama & Dihan, (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang rela mengikuti semua aturan dan sadar akan tugas dan tanggung.

Disiplin tidak dapat dilupakan. Karena disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya, disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seorang karyawan untuk mengikuti peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Kesadaran ini dimaksudkan dengan adanya kesukarelaan karyawan untuk mengikuti semua peraturan, serta pengetahuan mereka tentang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai karyawan.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 4 indikator disiplin kerja adalah (1) Taat terhadap aturan waktu, tentukan waktu kerja, waktu pulang, dan waktu istirahat sesuai aturan yang berlaku di Perusahaan (2) Taat terhadap peraturan Perusahaan, peraturan tentang cara berpakaian dan bertingkah laku. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan cara melakukan pekerjaan sesuai jabatan, tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (4) Taat terhadap peraturan lainnya, mematuhi semua peraturan di organisasi yang terdapat dalam kontrak kerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Heriswanto, (2021) Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan, jika karyawan puas dengan pekerjaannya maka pegawai akan betah bekerja pada organisasi tersebut.

Kepuasan kerja adalah ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan tidak serta merta memaksa mereka untuk meninggalkan pekerjaannya, tetapi perasaan ketidakpuasan ini mempengaruhi hasil kerja karyawan dan kualitas karyawan, hal ini berarti karyawan yang tidak puas tersebut memiliki kecenderungan akan menunjukkan permusuhan terhadap karyawan lain yang ada pada lingkungan kerja.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 4 indikator kepuasan kerja antara lain: (1) Pekerjaan yang menantang secara mental adalah pekerjaan secara mental. Pekerjaan yang tidak terlalu sulit akan membuat Anda bosan, tetapi pekerjaan yang terlalu sulit juga dapat membuat Anda bosan dan gagal. (2) Penghargaan yang sesuai adalah karyawan menginginkan sistem pembayaran yang jelas, adil, dan memenuhi harapan mereka. Ketidakpuasan mungkin terjadi jika gaji dianggap adil berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, dan standar upah masyarakat. (3) Kondisi kerja yang mendukung adalah untuk memungkinkan kenyamanan pribadi dan pekerjaan yang baik, karyawan mendekati lingkungan kerja mereka. Faktor-faktor ini termasuk tata letak, kebersihan, fasilitas dan peralatan, suhu, dan tingkat kebisingan. (4) Kolega yang suportif adalah

kepuasan juga sangat dipengaruhi oleh perilaku atasan. Oleh karena itu, seseorang harus terbuka, menghargai, setia, dan toleran.

Kinerja Karyawan

Menurut Priyatna, (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan kedisiplinan, karena diukur dari sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan, jika kedisiplinan dikendalikan dengan baik oleh manajemen sumber daya, maka dalam mengevaluasi kinerja suatu Perusahaan.

Menurut Pratama & Dihan, (2017) ada 8 indikator kinerja meliputi: (1) Quantity of work yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. (2) Quality of work yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan kondisi dan kesiapan kerja. (3) Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan dan ketrampilan yang terkait dengan pekerjaan tersebut. (4) Kreatifitas adalah keaslian konsep dan tindakan yang disajikan untuk menyelesaikan masalah. (5) Cooperation adalah kemauan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). (6) Dependability yaitu kesadaran dan dapat diandalkan untuk berpartisipasi dan menyelesaikan pekerjaan (7) Initiative yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas baru dan meningkatkan tanggung jawab (8) Personal qualities adalah mencakup kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang yang berjumlah 94 pegawai. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, maka dilakukan Teknik pengambilan *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi (Sudirjo, 2015).

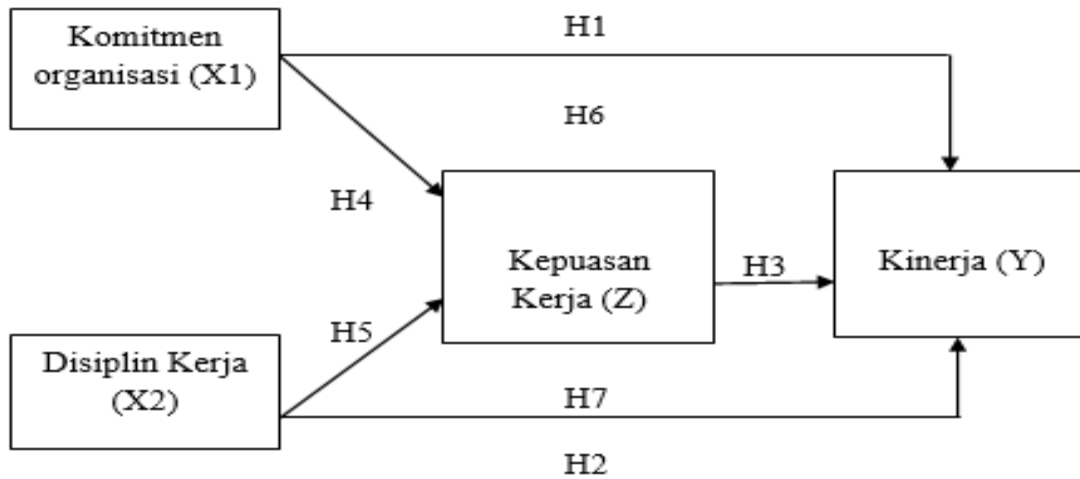
Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner adalah metode pengumpulan data dimana responden diberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari pertanyaan tertutup, pertanyaan tertutup adalah dimana responden tinggal memilih salah satu alternatif dari jawaban yang telah tersedia (Sutedi et al., 2021)

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan Teknik analisis data *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif dari (SEM) yang digunakan untuk menguji hubungan kausalitas antar variabel independen terhadap variabel dependen dan bisa melakukan uji validitas & reliabilitas untuk indikator terhadap variabel latennya. Selain itu SEM juga bisa mengakomodasi kemampuan analisis jalur dengan diagram jalur/skematik untuk memudahkan analisis dengan tampilan visual. Dan bisa menggunakan sampel yang tidak terlalu besar, dengan minimum jumlah sampel sebanyak 25-30.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, penulis akan menjabarkan mengenai identitas demografi responden diantaranya jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut karakteristik demografi responden:

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Jenis Kelamin

N	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki - Laki	46	48,90%
2	Perempuan	48	51,06%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang atau sebesar 48,90% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau sebesar 51,06%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dibagi menjadi 5 kategori: kurang dari 20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, lebih dari 50 tahun, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang 20 Tahun	3	3,91%
2	21Tahun - 30 Tahun	40	42,55%
3	31Tahun - 40 Tahun	15	15,95%
4	41Tahun - 50 Tahun	20	21,27%
5	Lebih dari 51 Tahun	16	17,02%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat usia responden dalam rentang usia cukup muda kurang dari 20 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 3.91% dan rentang usia cukup tua yaitu sebanyak 16 orang dengan persentase 17.02% dan rentang usia yang paling banyak di umur 21-30 tahun sebanyak 40 orang dengan persentase 42,55% dan usia 31-40 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 15,95% serta responden berusia 41-50 yang berjumlah 20 orang dengan persentase 21,27%. Dan dari penjelasan tabel diatas dapat dilihat bahwa umur pegawai di dominasi oleh pegawai yang berumur 21-30 tahun.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dibagi menjadi 3 kategori: SMA/Sederajat, D1-D3, S1-S3, jumlah responden berdasarkan Pendidikan bisa dilihat dari tabel berikut ini

Tabel 4 Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	20	21.27 %
2	D1-D3	19	20.21 %
3	S1-S3	55	58.51 %
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa pegawai dengan lulusan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 21.27%, dan pegawai dengan lulusan D1-D3 sebanyak 19 orang dengan persentase 20.21%, serta pegawai dengan lulusan sarjana sebanyak 55 orang dengan persentase 58,51%. Dan dari penjelasan tabel diatas Pendidikan terakhir pegawai

Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang didominasi oleh pegawai dengan lulusan sarjana S1-S3 sebanyak 55 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu: kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, 6-10 tahun, 10-15 tahun, 16-20 tahun, jumlah responden berdasarkan masa kerja bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5 Lama Bekerja

No	Lama Bekeja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang 2 Tahun	17	18,08%
2	2 Tahun - 5 Tahun	21	22,34%
3	6 Tahun - 10 Tahun	11	11,70%
4	10 Tahun - 15 Tahun	20	21,27%
5	16 Tahun - 20 Tahun	25	26,59%
	Jumlah	94	100%

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai yang bekerja kurang dari 2 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 18,08%, dan pegawai yang bekerja selama 2-5 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 22,34%, pegawai yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 11,70% dan pegawai yang bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 21,27%, serta pegawai yang telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 26,59%. Dan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang didominasi oleh pegawai yang telah bekerja selama 16-20 tahun.

Evaluasi Model Pengukuran

a. Uji convergent validity

Dilakukan untuk melihat hubungan item reflektif dengan variabel latennya. Pengukuran *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai *loading factor*. Suatu indikator dikatakan memenuhi syarat Ketika nilai *loading factor* > 0,7.

Tabel 6 Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Loading Factor	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.719	Valid
	X1.2	0.733	Valid
	X1.3	0.725	Valid
	X1.4	0.717	Valid
	X1.5	0.714	Valid
	X1.6	0.712	Valid

	X1.7	0.744	Valid
	X1.8	0.719	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.733	Valid
	X2.2	0.704	Valid
	X2.3	0.766	Valid
	X2.4	0.745	Valid
	X2.5	0.728	Valid
	X2.6	0.781	Valid
	X2.7	0.712	Valid
	X2.8	0.761	Valid
	X2.9	0.723	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.718	Valid
	Y1.2	0.757	Valid
	Y1.3	0.737	Valid
	Y1.4	0.738	Valid
	Y1.5	0.725	Valid
	Y1.6	0.730	Valid
	Y1.7	0.707	Valid
	Y1.8	0.734	Valid
	Y1.9	0.733	Valid
	Y1.10	0.752	Valid
	Y1.11	0.701	Valid
	Y1.12	0.736	Valid
	Y1.13	0.740	Valid
	Y1.14	0.721	Valid
	Y1.15	0.730	Valid
	Y1.16	0.729	Valid
	Y1.17	0.701	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1.1	0.718	Valid
	Z1.2	0.752	Valid
	Z1.3	0.718	Valid
	Z1.4	0.763	Valid
	Z1.5	0.761	Valid
	Z1.6	0.769	Valid
	Z1.7	0.748	Valid
	Z1.8	0.727	Valid
	Z1.9	0.754	Valid
	Z1.10	0.749	Valid

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan seluruh *outer loading* memiliki nilai *loading* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas convergent.

b. Uji Discriminant Validity

Dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant Validity* didasarkan pada nilai *cross loading*, hasil nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus > 0.70.

Tabel 7 Nilai Cross Loading

Indikator	(X1)	(X2)	(Y)	(Z)
X1.1	0.719			
X1.2	0.733			
X1.3	0.725			
X1.4	0.717			
X1.5	0.714			
X1.6	0.712			
X1.7	0.744			
X1.8	0.719			
X2.1		0.733		
X2.2		0.704		
X2.3		0.766		
X2.4		0.745		
X2.5		0.728		
X2.6		0.781		
X2.7		0.712		
X2.8		0.761		
X2.9		0.723		
Y1.1			0.718	
Y1.2			0.757	
Y1.3			0.737	
Y1.4			0.738	
Y1.5			0.725	
Y1.6			0.730	
Y1.7			0.707	
Y1.8			0.734	
Y1.9			0.733	
Y1.10			0.752	
Y1.11			0.701	
Y1.12			0.736	
Y1.13			0.740	

Y1.14	0.721
Y1.15	0.730
Y1.16	0.729
Y1.17	0.701
Z1.1	0.718
Z1.2	0.752
Z1.3	0.718
Z1.4	0.763
Z1.5	0.761
Z1.6	0.769
Z1.7	0.748
Z1.8	0.727
Z1.9	0.754
Z1.10	0.749

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukan seluruh nilai cross loading memiliki nilai > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dikatakan valid secara discriminant.

c. Reliability

Evaluasi *Reliability* dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dari nilai *cronbach's alpha*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,7 serta nilai *average variance extracted (AVE)* harus lebih dari 0.5.

Tabel 8 nilai Reliability

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE	Keterangan
Disiplin Kerja (X2)	0.896	0.916	0.547	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.911	0.926	0.557	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.945	0.951	0.531	Reliabel
Komitmen Organisasi (X1)	0.870	0.897	0.523	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hasil pengujian pada tabel diatas nilai *cronbach's alpha* > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai AVE lebih dari >0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural

Pengujian inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) dan f- square untuk kontrak dependen Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Pada nilai f^2 0.02,, 0.15 dan 0.35 nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kecil, menengah dan besar pada level stuktural.

a. R-Square

Tabel 9 Nilai R-Square

Variabel	R-square
Kepuasan Kerja (Z)	0.861
Kinerja Karyawan (Y)	0.905

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kepuasan kerja sebesar 86.1% dan sisanya sebesar 13.9% diterangkan oleh kontrak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan komitmen organisasi dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja mampu menjelaskan variabilitas kontrak kinerja karyawan sebesar 90.5% dan sisanya sebesar 9.5% diterangkan oleh konstak lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

b. F-Square

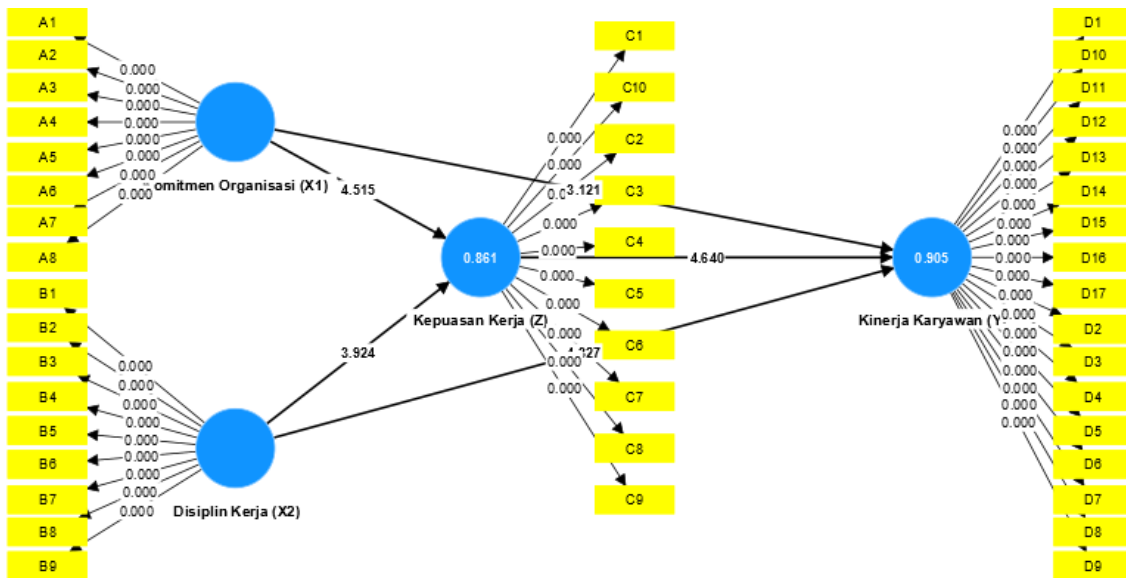
Tabel 10 Nilai F-Square

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X1)
Disiplin Kerja		0.479	0.235	
Kepuasan Kerja			0.205	
Kinerja Karyawan				
Komitmen Organisasi		0.460	0.154	

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0.460 pengaruhiannya tergolong besar, kemudian disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) pengaruhnya 0.479 tergolong besar, kemudian variabel komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.154, pengaruhnya tergolong sedang, variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.235 pengaruhiannya tergolong sedang, dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0.205 pengaruhnya tergolong sedang.

Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Tujuannya adalah memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal dan tidak membutuhkan sampel yang besar (minimum 30 sampel). Ada dua jenis pengujian hipotesis dengan T-test di dalam penelitian ini, yaitu hipotesis secara parsial dan hipotesis secara simultan. Pengujian hipotesis secara parsial dilihat dari Direct effect (*Path Coefficient*) jika nilai P-Value <0,05, maka signifikan, dan Jika nilai P-Value >0,05, maka tidak signifikan.

Kemudian pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada hasil indirect effect, indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara/dimediasi oleh suatu variabel intervening. Nilai P-Value <0,05 adalah signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), dan variabel intervening "berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen. Nilai P-Value yang lebih besar dari 0,05 adalah tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), dan variabel intervening "tidak berperan" dalam memediasi hubungan antara variabel eksogen dan endogen.

Gambar 2 Model *Bootstrapping*

a. Pengujian Hipotesis Secara langsung

Tabel 11 Hasil *Path Coefficient*

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
----------	---------------------	-----------------	----------------------------	--------------------------	----------

Komitmen Organisasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.275	0.268	0.088	3.121	0.002
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.343	0.341	0.079	4.327	0.000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.374	0.382	0.081	4.640	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.478	0.474	0.106	4.515	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.488	0.496	0.124	3.924	0.000

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hipotesis pertama menguji apakah komitmen organisasi (X1) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.275 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,002 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis pertama diterima**.

Hasil dari hipotesis kedua menentukan apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.343, yang menunjukkan pengaruh positif atau searah dengan nilai P 0,000 di bawah 0,05, yang menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, **hipotesis kedua diterima**.

Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja (Z) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.374 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis ketiga diterima**.

Hipotesis keempat menguji apakah komitmen organisasi (X1) secara positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.478 pengaruhnya positif atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$ artinya berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis keempat diterima**.

Hipotesis kelima menguji apakah disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Z). Hasilnya menunjukkan bahwa nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah 0,488, yang menunjukkan pengaruh positif, atau searah dengan P-Value $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa berpengaruh secara signifikan. Sehingga **hipotesis kelima diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Secara Tidak Langsung

Tabel 12 Hasil indirect effect

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
(X1) -> (Z) -> (Y)	0.178	0.179	0.047	3.778	0.000
(X2) -> (Z) -> (Y)	0.182	0.192	0.071	2.578	0.011

Sumber: hasil pengolahan data 2023

Hipotesis keenam menyelidiki apakah kepuasan kerja (Z) dapat memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai awal sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.178, yang memiliki pengaruh positif, dengan P-value 0,000 kurang dari 0,05. Hipotesis keenam diterima karena variabel kepuasan kerja "berperan" dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga **hipotesis keenam diterima**.

Hipotesis ketujuh menentukan apakah kepuasan kerja (Z) dapat memediasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,092, yang menunjukkan pengaruh positif, dengan p-value 0,011 kurang dari 0,05. Hipotesis ketujuh diterima karena variabel kepuasan kerja "berperan" dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga **hipotesis ketujuh diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan dengan original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.275 dengan P-Value 0.002 < 0,05 yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmadi & Hardiyanto, (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian dari Authar, (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawainya. Komitmen organisasi juga menggambarkan hubungan antara individu dengan organisasi. Jika seorang pegawai

mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai tersebut akan memiliki kesetiaan, kepercayaan dan loyalitas terhadap organisasi. Komitmen organisasional pegawai yang tinggi akan membuat pegawai bekerja keras dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang semestinya.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.343 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan klaim yang dibuat oleh Zulkarnain & Pogo, (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dampak pelanggaran disiplin kerja tidak hanya merugikan organisasi, namun juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia organisasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kurangnya kedisiplinan pada pegawai menyebabkan rendahnya kinerja pegawai yang terlihat dari absensi pegawai, terlambat masuk kerja, pulang cepat, pegawai menunda-nunda waktu istirahat.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nilai awal sampel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.374 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Widya Ningsih, (2021) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugiono & Tobing, (2021) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pegawai puas terhadap organisasi karena menerima gaji dan tunjangan tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pegawai juga puas dengan fasilitas yang diberikan organisasi sangat nyaman, dan pegawai juga puas dengan hubungan dan komunikasi dengan organisasi. rekan-rekan mereka. Artinya jika kepuasan kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Nilai awal sampel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.478 dengan P-Value $0.00 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja yang artinya berpengaruh secara signifikan variabel kekomitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lang et al., (2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan dalam penelitian Prasetiyo et al., (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi sangatlah penting. Untuk memenuhi harapan kerja, komitmen organisasi harus dilaksanakan dengan baik, yang pada akhirnya mengarah pada kepuasan kerja dalam organisasi. Komitmen organisasi

mempengaruhi berbagai perilaku penting yang memungkinkan organisasi tumbuh ketika ekspektasi pekerjaan dipenuhi dengan baik, Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat untuk terus bekerja dalam organisasi akan merasa nyaman dalam organisasi dan tentunya ingin menghabiskan sisa karirnya di organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dengan nilai awal sampel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,488 dan p-nilai $0.00 < 0,05$, ditunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmawati & Frinaldi, (2021) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian Purnomo & Hasanah, (2023) yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat disiplin kerja.

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah kedisiplinan, karena tingkat kedisiplinan pegawai berhubungan langsung dengan tingkat kinerja yang dapat dicapai suatu organisasi. Tanpa kedisiplinan pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan bagi pegawai yang tidak ingin mengubah perilaku dan tingkah lakunya adalah kedisiplinan.

Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja (Z) bisa memediasi komitmen organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.178 pengaruhnya positif dengan P-Value $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara signifikan. Artinya variabel kepuasan kerja “berperan” dalam memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Dadie & Nugraheni, (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dimediasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan dalam penelitian Pratama & Dihan, (2017) hasil penelitian menunjukkan Variabel komitmen organisasional terhadap kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh kepuasan kerja.

Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen selama masa kerja atau sisa karirnya, maka hal tersebut menunjukkan adanya komitmen yang kuat pada dirinya. Karyawan tentu akan lebih baik jika mereka juga puas dengan pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi.

Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja (Z) bisa memediasi disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai original sampel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0.182 pengaruhnya

positif dengan P-Value $0,011 < 0,05$ berpengaruh secara signifikan. Artinya variabel kepuasan kerja “berperan” dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian Wijayanti & Winarno, (2020) hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja mampu mengintervening pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pemanfaatan sebaik-baiknya kemampuan individu atau kelompok melalui keterampilan, pengalaman, keikhlasan dan waktu. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diintervensi melalui variabel kepuasan kerja, artinya pegawai dengan kepuasan kerja yang tinggi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel valid, dan model analisis penelitian ini menggunakan PLS-SEM. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan terdapat variabel intervening untuk menguji pengaruh mediasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap pengujian hipotesis valid dan bahwa semua variabel yang diteliti memiliki efek positif. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tetapi tidak puas dengan pekerjaan mereka akan menurunkan kinerja mereka. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka dan puas dengan pekerjaan mereka tentunya juga akan meningkatkan kinerja mereka. Seorang karyawan yang memiliki komitmen yang kuat untuk menghabiskan sisa karirnya di perusahaan menunjukkan adanya komitmen. Di sisi lain, karyawan tersebut merasa bahwa gaji yang mereka terima setiap bulan tidak sebanding dengan apa yang mereka berikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan berkomitmen tinggi pada organisasi, mereka tidak puas dengan pekerjaan mereka. Jika kepuasan karyawan rendah, tentu saja kinerja karyawan juga akan menurun.

Kinerja adalah hasil kerja individu dalam kelompok berdasarkan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu maksimal. Dalam organisasi, disiplin kerja harus diterapkan dan diterapkan oleh setiap karyawan. Dengan menerapkan disiplin ini, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan paparan kesimpulan diatas saran yang diberikan peneliti Bagi pimpinan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Palembang Komitmen organisasi karyawan juga bergantung pada sistem kerja dan kepemimpinan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus lebih memperhatikan hak-hak karyawan sehingga karyawan merasa dihargai. Selain itu, kedisiplinan karyawan

bergantung pada bagaimana sistem kerja bekerja. Sistem kerja yang tidak memfokuskan pada karyawan sehingga karyawan tidak tertekan karena pekerjaan mereka di Perusahaan. Dan saran bagi peneliti selanjutnya dapat menganalisis bagaimana komitmen karyawan terhadap organisasi dan disiplin kerja berdampak pada kinerja mereka. Kedua variabel independen ini merupakan faktor internal. Peneliti yang akan datang dapat melihat faktor internal yang lebih dalam, seperti loyalitas karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, & Hardiyanto, T. (2021). Analisis Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19. *Journal Of Applied Management Research*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.36441/jamr.v1i1.259>
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 2(2), 79–94. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v2i2.4068>
- Dadie, C. I. B., & Nugraheni, R. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 13, 1–13.
- Heriswanto. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Abuki Kabupaten Konawe. *Yayasan Akrab Pekanbaru : Jurnal Akrab Juara*, 6(5), 21–37.
- Lang, P., Trang, I., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kota Manado. *Jurnal Emba*, 9(2), 61–70.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Peranan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Multi Cargo Energy Banjarmasin. *Manajemen*, 61201.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 9(2), 186–201. <https://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2531/1765>
- Pratama, M. A. P., & Dihan, F. N. (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>
- Priyatna, E. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Balaraja. *Dynamic Management Journal*, 5(1), 78. <https://doi.org/10.31000/Dmj.V5i1.4127>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(1).
- Rahmawati, M. S., & Frinaldi, A. (2021). Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Mewujudkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Agam. *Jurnal Public Policy*, 7(1), 68. <https://doi.org/10.35308/Jpp.V7i1.3307>
- Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 4(3), 2302–2752.
- Sugiono, E., & Tobing, G. I. L. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400.
- Sutedi, Prahiawan, W., & Nopus, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Makmur Mandiricabang Kota Tangerang). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*, 5(1), 84–97. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jrbm>
- Widya Ningsih, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Pt Cipta Nirmala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 322. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n1.P322-332>
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta*. 6(02), 211–226.
- Yunzilla, C., & Trisninawati. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Seminar Hasil Penelitian Vokasi (SEMHAVOK), Vol 5 No 1*, 1–10.
- Zulfikri, K., & Trisninawati. (2022). Pengaruh Loyalitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TIKI Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 4733–4745.
- Zulkarnain, A. A., & Pogo, T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Logistik. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 131–139. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/indikator/article/view/5157/4869>