

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PADA PERANGKAT DESA PERANTE, AWAR-AWAR DAN  
ASEMBAGUS DI KECAMATAN ASEMBAGUS  
KABUPATEN SITUBONDO**

Nurismil Khoir Aprilia  
[khoiraprilial@gmail.com](mailto:khoiraprilial@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Randika Fandiyanto  
[randika@unars.ac.id](mailto:randika@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*Human resource management is a critical component of any organization, aiming to attract, develop, motivate, and retain a qualified workforce. Therefore, a systematic and appropriate approach is needed to analyze the influence of work discipline, work environment, and organizational commitment on performance through job satisfaction among village officials in Perante, Awar-Awar, and Asembagus, Asembagus District, Situbondo Regency. The population in this study consists of village officials from Perante, Awar-Awar, and Asembagus. The sampling technique was determined using a probability sampling method. Data analysis and hypothesis testing were conducted using Structural Equation Modeling with the Partial Least Squares (PLS-SEM) approach. The results of the direct effect hypothesis testing using SmartPLS 3.0 indicate that work discipline has a significant effect on job satisfaction; the work environment has a significant effect on job satisfaction; and organizational commitment also has a significant effect on job satisfaction. Furthermore, work discipline, work environment, and organizational commitment have a significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction has a significant effect on employee performance. The results of the indirect effect hypothesis testing show that work discipline, work environment, and organizational commitment have a significant effect on employee performance through job satisfaction.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Employee Performance.

**I. PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara yang menggunakan sistem pemerintahan presidensil, dimana kekuasaan tunduk dibawah presiden. Presiden membentuk pemerintahan-pemerintahan yang ruang lingkupnya lebih kecil dari pemerintahan negara untuk mempermudah presiden dalam mengatur negaranya. Presiden membentuk pemerintahan provinsi hingga pemerintahan desa yang biasanya kita kenal dengan perangkat desa. Pengertian dari perangkat desa sendiri merupakan salah satu unsur pelaku desa yang memiliki peran penting di dalam mengembangkan

kemajuan desa. Aparatur desa merupakan bagian dari unsur 15 pemerintah di desa. Aparatur desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya yang merupakan aparatur desa dibawah naungan kepala desa.

Perangkat desa merupakan komponen yang penting dalam menentukan tingkat pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, anggota perangkat desa harus merupakan orang – orang yang memiliki pengetahuan yang tinggi terhadap desa tersebut. Para anggota perangkat desa juga haruslah orang – orang yang memiliki tingkat

kompetensi yang lebih tinggi dibanding masyarakat biasa, karena mereka harus melaksanakan fungsi dalam pelayanan kepada seluruh masyarakat desa. Figur ini akan senantiasa menjadi sorotan utama dan strategis dalam pelayanan kepada masyarakat, karena seorang perangkat desa selalu terkait dalam sistem pelayanan kepada masyarakat umum dan perangkat desa sangat memegang peran penting dalam pembangunan di lingkungan masyarakat dan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam perencanaan di lingkungan masyarakat.

Perangkat desa tidak hanya bertugas menjalankan roda pemerintahan, tetapi juga menjadi figur utama dalam pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, kualitas kerja mereka harus didukung oleh disiplin kerja yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, serta komitmen organisasi yang kuat. Sayangnya, dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai persoalan yang menghambat efektivitas kerja perangkat desa, seperti rendahnya kedisiplinan, lingkungan kerja yang kurang harmonis, serta lemahnya komitmen terhadap organisasi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas, sedangkan komitmen organisasi menjadi indikator loyalitas dan motivasi perangkat desa dalam memberikan pelayanan. Ketiga faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung

memengaruhi kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perangkat desa. Keterlambatan kerja, rendahnya tanggapan terhadap keluhan masyarakat, dan ketimpangan beban kerja di beberapa desa seperti Perante, Awar-awar, dan Asembagus di Kecamatan Asembagus, Kabupaten Situbondo, menjadi latar belakang penting dalam penelitian ini. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan perlunya evaluasi terhadap aspek disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja perangkat desa.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian krusial dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menarik, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif tetapi juga menjadi strategi penting dalam mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Menurut Sutrisno (2017) menyampaikan bahwa "Manajemen sumber daya manusia melibatkan aktivitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal untuk mendukung pencapaian target organisasi dan kepuasan individu".

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2011:193) mendefinisikan "Disiplin adalah

kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku". Menurut Sutrisno (2014:86) "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma - norma peraturan yang berlaku di sekitarnya".

Disiplin merupakan wujud dari kepatuhan dan tanggung jawab individu dalam mengikuti aturan, tata tertib serta prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan formal tetapi juga mencerminkan kesadaran moral dan sikap profesional dalam menjalankan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, hadir tepat waktu, menjalankan tanggung jawab dengan baik dan menjaga etika kerja di lingkungan organisasi.

Sutrisno (2016:94) mengungkapkan bahwa terdapat lima indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketaatan jam masuk  
Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- 2) Peraturan  
Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Ketataan prosedur  
Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Peraturan pegawai  
Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh

dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan elemen di tempat kerja dan sekitarnya yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009:21) menyatakan "Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, bahan, kondisi sekitar tempat bekerja, metode pelaksanaan pekerjaan, serta tata pengorganisasianya, baik secara individu maupun dalam kelompok". Sementara itu, Afandi (2016:53) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya".

Menurut Khaeruman dalam Sedarmayanti (2021:62) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Keamanan  
Lingkungan kerja yang aman akan menciptakan suasana yang tenang dan bebas dari gangguan sehingga mendukung kenyamanan dalam bekerja.
- 2) Kelayakan tempat  
Apabila ruang kerja terlalu sempit dan bersuhu panas hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi karyawan dan menurunkan efektivitas kerja.
- 3) Unsur manusia dalam lingkungan kerja  
Sikap saling peduli, ramah dan perhatian antar sesama pegawai sangat berpengaruh

dalam menciptakan semangat kerja yang aktif dan positif.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Samsuddin (2018:61) "Komitmen organisasi merupakan sebuah janji, baik terhadap diri sendiri maupun kepada pihak lain yang tercermin melalui tindakan nyata". Komitmen ini mencerminkan bentuk tanggung jawab penuh yang lahir dari dalam diri seseorang dan mencerminkan integritas serta karakter pribadinya. Menurut Priansa (2018:234) "Komitmen terhadap organisasi mencerminkan keterlibatan pegawai dalam mendukung serta menyetujui pencapaian visi dan misi unit kerja maupun organisasi secara keseluruhan. Dari pandangan tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dari integritas dan ketulusan seorang karyawan dalam menjalin hubungan dengan organisasinya.

Menurut Busro (2018:86), Komitmen Organisasi dapat dilihat melalui beberapa indikator berikut ini:

- 1) Komitmen efektif  
Mencakup keyakinan kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, sikap loyal terhadap institusi tempat bekerja serta kesediaan untuk memberikan kontribusi demi kemajuan organisasi.
- 2) Komitmen Kontinu  
Tercermin dari pertimbangan manfaat yang diperoleh ketika tetap berada di organisasi serta perhitungan potensi kerugian jika

memutuskan untuk keluar dari organisasi tersebut.

### 3) Komitmen Normatif

Komitmen yang didasarkan pada rasa tanggung jawab moral yang mendorong individu untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam perkembangan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam dunia kerja karena setiap individu memiliki persepsi dan standar tersendiri dalam menilai kepuasan tersebut. Kepuasan ini tidak hanya berperan dalam meningkatkan semangat kerja tetapi juga berdampak langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai, nyaman dan sesuai dengan perannya maka mereka akan lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Afandi (2018:74) "Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh tenaga kerja mencakup perasaan dan perilaku mereka terhadap pekerjaan yang dijalani. Sikap ini muncul dari penilaian terhadap pekerjaan yang dianggap sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam dunia kerja".

Menurut Mangkunegara (2017:82) ada empat indikator kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Pekerjaan  
Yaitu sejauh mana tugas atau tanggung jawab yang dijalankan mampu memberikan rasa puas bagi individu.
- 2) Promosi  
Kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan

memperoleh posisi jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk pengakuan atas kinerjanya.

- 3) Pengawas  
Kehadiran seorang pemimpin atau pengawas yang memberikan arahan, bimbingan serta petunjuk kerja secara konsisten.
- 4) Hubungan antar rekan karyawan  
Interaksi sosial dengan sesama karyawan, lingkungan kerja yang dihuni oleh rekan yang bersikap ramah dan suportif akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya”. Menurut Sutrisno (2014:151) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan pencapaian hasil dari perilaku kerja individu saat menjalankan tugas-tugasnya”. Sementara itu, menurut Wirawan (2009:5) “Kinerja dapat diartikan sebagai output yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau profesi berdasarkan indikator atau fungsi tertentu dalam kurun waktu yang telah ditentukan”.

Menurut Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja

yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

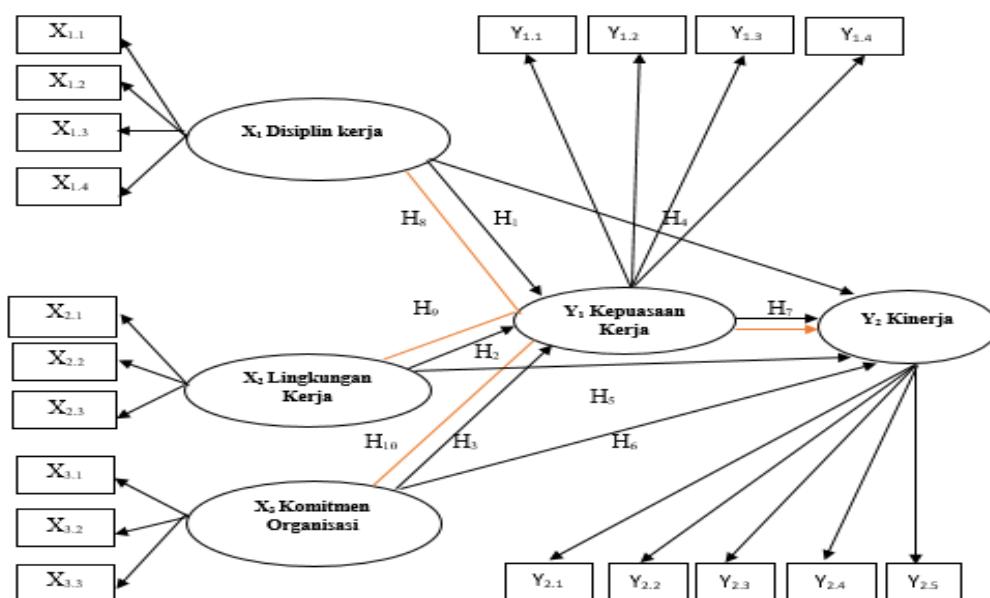
Adapun indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016:260) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas  
Penilaian terhadap mutu hasil kerja yang dicapai melalui suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas  
Pengukuran berdasarkan jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh seorang individu.
- 3) Waktu  
Suatu pekerjaan memiliki batas waktu penyelesaian tertentu yang menjadi bagian dari penilaian kinerja.
- 4) Efektifitas  
Tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (seperti tenaga kerja, dana, teknologi, dan bahan baku) dioptimalkan untuk meningkatkan hasil yang diperoleh dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian  
Seorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan penuh komitmen terhadap pekerjaannya. Ini mencerminkan tingkat keterikatan karyawan terhadap instansi serta tanggung jawabnya terhadap kantor.

## Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian berfungsi untuk menjelaskan secara mendalam hubungan antar variabel yang ingin diteliti. Kerangka ini memberikan gambaran teoretis tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain terutama variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain kerangka konseptual adalah peta yang

menunjukkan bagaimana teori-teori yang relevan dapat dihubungkan untuk menjelaskan fenomena yang sedang diteliti. Keterkaitan antara Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja ( $Y_2$ ) dapat dilihat melalui interaksi variabel tersebut serta variabel intervening Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ). Berikut gambar kerangka konseptual dapat dilihat pada gambar 1,yaitu:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan, dapat dibuat sebagai berikut:

- $H_1$  : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_2$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- $H_3$  : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

- $H_4$  : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- $H_5$  : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- $H_6$  : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- $H_7$  : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

- H<sub>8</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H<sub>9</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H<sub>10</sub> : Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah suatu bentuk perencanaan yang disusun secara sistematis untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan. Rancangan ini mencakup semua langkah yang perlu diambil untuk menjawab permasalahan penelitian secara efektif dan efisien. Menurut pendapat Sugiyono (2016:60) "Kerangka berpikir diartikan sebagai model konseptual yang menjelaskan keterkaitan antara teori-teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai bagian penting dari suatu permasalahan".

Metode penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan saling memengaruhi antarvariabel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa variabel yakni tiga variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi satu variabel mediasi yaitu Kepuasan Kerja serta satu variabel terikat yaitu Kinerja perangkat desa.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama tiga bulan dimulai pada bulan April hingga

bulan Juni 2025. Lokasi penelitian mencakup Desa Perante, Desa Awar-awar dan Desa Asembagus yang beralamat di Jl. Raya Banyuwangi Situbondo No. 76, Krajan Barat, Asembagus, Kec. Asembagus, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur, dengan kode pos 68373.

#### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2016:80) "Populasi diartikan sebagai kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan". Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 3 kantor desa, yaitu desa perante 13 perangkat desa, desa awar-awar 11 perangkat desa dan desa asembagus 12 perangkat desa yang beralamat di Jl. Raya Banyuwangi Situbondo Nomor 76, Krajan Barat, Asembagus, Kec. Asembagus, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur, 68373, dengan jumlah 36 perangkat desa selain pimpinan.

Menurut Sugiyono (2016:168) "Teknik *Non Probability Sampling* melalui metode Total *Sampling* atau sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian". Dalam penelitian ini sampel yang digunakan melibatkan seluruh populasi yaitu sebanyak 36 perangkat desa.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data digunakan untuk menarik kesimpulan dari semua informasi yang telah dikumpulkan. Pada penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah teknik analisis jalur yang memanfaatkan alat analisis *Partcial Least Squares* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS 3.0. Perangkat ini berfungsi untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan sepanjang penelitian.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah para perangkat desa di Desa Perante, Desa Awar-Awar, Desa Asebagus yang dipilih sejumlah 36 orang. Yakni 12 orang Laki-laki dan 24 orang Perempuan.

### **Uji Validitas Konvergen**

Uji Validitas digunakan sebagai Uji validitas digunakan

untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. *Convergent Validity* merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi pernyataan dengan konstruknya. Untuk mengetahui Validitas Konvergen bisa mengukur dari nilai *Loading factor, community dan nilai Average variance Extracted* (AVE). Standar yang digunakan untuk menilai validitas konvergen adalah *Loading factor*  $>0,7$ , *community*  $>0,5$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $>0,5$ .

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Uji reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrument. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Alpha Cronbach 0,70. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,70 maka variabel tersebut sudah reliabel.

**Tabel 1.**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Average variance Extracted (AVE)</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub> . Disiplin Kerja	<b>0,844</b>	<b>0,743</b>	Valid
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja	<b>0,865</b>	<b>0,787</b>	Valid
X <sub>3</sub> . Komitmen Organisasi	<b>0,861</b>	<b>0,783</b>	Valid
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	<b>0,903</b>	<b>0,779</b>	Valid
Y <sub>2</sub> . Kinerja	<b>0,927</b>	<b>0,775</b>	Valid

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2018:28) menyatakan “Uji normalitas sangat penting dilakukan untuk pengujian terhadap variabel lain dan menguji normalnya distribusi variabel”. Berdasarkan teori tersebut, nilai yang diterapkan dalam penelitian ini adalah antara -2,58 hingga 2,58.

#### **Uji Multikolinieritas**

Ghazali (2018:107) menjelaskan bahwa “Uji multikolinieritas dilakukan dalam penelitian untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variabel bebas”. Model persamaan struktural digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara satu variabel independen dengan variabel independen lainnya. Semisal terdapat korelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak tegak lurus. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas dalam penelitian yang tidak memiliki korelasi satu sama lain, uji multikolinearitas dilakukan untuk menganalisis nilai *varians Inflation Factor* (VIF).

#### **Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Ghozali (2018:98) menyatakan bahwa “*Goodnes of fit* dilakukan untuk mengevaluasi suatu model penelitian sesuai dengan keadaan lapangan atau belum”. Uji GOF dapat dipahami sebagai pengujian untuk menilai kesesuaian model persamaan struktural. Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk memeriksa apakah distribusi data dari sampel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis tertentu. Hair *et al.*, (2018:176) menekankan bahwa “Secara umum, indeks kecocokan memiliki kriteria yang harus dipenuhi agar suatu model structural dapat diuji dan dianggap sesuai”. Kategori fit indeks pada penelitian ini adalah:

- 1) Apabila nilai SRMR kurang dari 0,09 maka bisa dinyatakan sesuai.
- 2) Apabila nilai *Chi-Square* kecil maka bisa dinyatakan sesuai.
- 3) Apabila nilai NFI lebih dari 0,5 maka bisa dinyatakan sesuai.

**Tabel 2.**  
**Goodnees Of Fit (GOF)**

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
<b>SRMS</b>	0.130	0.130	<b>&lt; 0.10</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d- ULS</b>	2.204	2.204	<b>&gt; 0.05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>d- G</b>	3.954	3.954	<b>&gt; 0.05</b>	<i>Good Fit</i>
<b>Chi-Square</b>	341.677	341.677	<b>Diharapkan Kecil</b>	<i>Good Fit</i>
<b>NFI</b>	0.551	0.551	<b>&gt; 0,9 (mendekati 1)</b>	<i>Marginal Fit</i>

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Ghazali (2018:97) menyatakan bahwa “uji koefisien merupakan analisis untuk menganalisa variabel eksogen dan endogen dalam penelitian”. Uji koefisien determinasi dalam

penelitian ini digunakan guna menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat setelah diketahui hasil yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan  $R^2$  (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Uji Koefisien Determinasi**

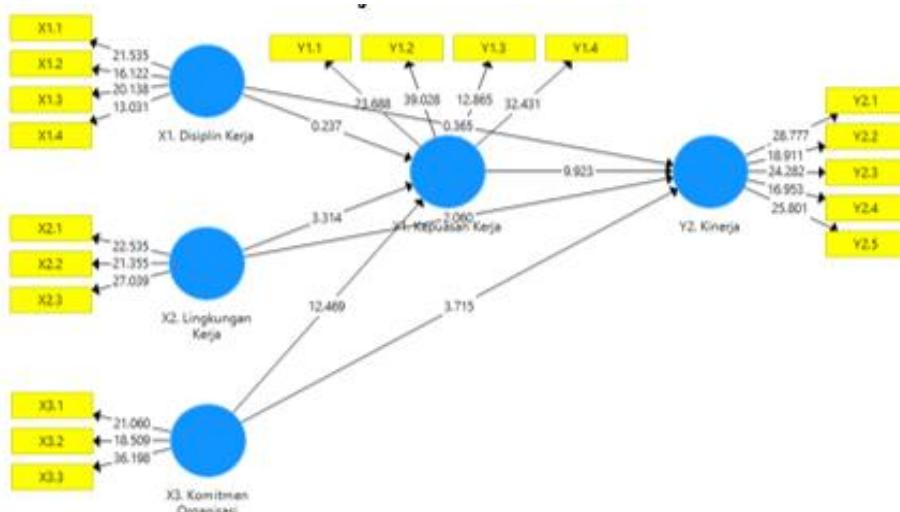
<b>Variabel terikat</b>	<b>R-Square</b>	<b>R-Square Adjusted</b>
<b>Y<sub>1</sub>. Kepuasan Kerja</b>	0.870	0.866
<b>Y<sub>2</sub>. Kinerja</b>	0.947	0.945

- 1) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) sebesar 0,866 (86,6%), pengaruh cukup tinggi sedangkan sisanya 13,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- 2) Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>) dan Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) mempengaruhi Kinerja (Y<sub>2</sub>) sebesar 0,945 (94,5%), sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### **Uji Hipotesis Penelitian**

Seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:97), "Pada dasarnya, pengujian hipotesis bertujuan untuk

mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen". Pengujian ini juga mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel satu dengan yang lainnya. Untuk melakukan pengujian ini, digunakan program SMART PLS 3.0 yang dapat menerapkan dua metode: pengujian hipotesis untuk pengaruh, baik langsung maupun tidak langsung, serta pengujian untuk variabel intervening. Pengujian hipotesis dengan menggunakan sampel yang valid menunjukkan apakah pengaruh tersebut bersifat positif atau negatif, dan nilai P sebesar 0,05 dapat digunakan untuk menentukan apakah pengaruh antar variabel itu signifikan. Hasil *uji inner model* dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

**Tabel 4.**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

<b>Hubungan Variabel</b>	<i>Original Sample</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
X <sub>1</sub> . Disiplin Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	-0.018	0.237	<b>0.813</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja	0.220	3.314	<b>0.001</b>
X <sub>3</sub> . Komitmen Organisasi → Y <sub>1</sub> . Motivasi	0.774	12.469	<b>0.000</b>
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja	-0.021	0.365	<b>0.715</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja	-0.129	2.060	<b>0.040</b>
X <sub>3</sub> . Komitmen Organisasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.311	3.715	<b>0.000</b>
Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.760	9.923	<b>0.000</b>
X <sub>1</sub> . Disiplin kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja	-0.014	0.238	<b>0.812</b>
X <sub>2</sub> . Lingkungan Kerja → Y <sub>1</sub> . Kepuasan Kerja → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.168	3.237	<b>0.001</b>
X <sub>3</sub> . Komitmen Organisasi → Y <sub>1</sub> . Motivasi → Y <sub>2</sub> . Kinerja	0.589	7.614	<b>0.000</b>

**Pembahasan Uji Hipotesis**  
**Disiplin Kerja Terhadap**  
**Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.018), nilai *T-Statistic* yaitu 0.237 (<1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.813** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 1 ditolak**.

Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Disiplin kerja tidak dapat memberikan pengrauh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan setia karyawan memiliki Disiplin kerja yang berbeda-beda. Dan terdapat beberapa faktor penunjang Disiplin kerja yang mungkin tidak didapat oleh karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang disiplin dan terdapat pula yang lalai dalam pekerjaannya. Sehingga Kepuasan kerja pada setia karyawan berbeda-beda. Oleh karena

itu, dikatakan Disiplin kerja tidak dapat mempengaruhi Kepuasan kerja secara signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Muttaqin (2021) dan Yulianingtiyas dkk (2023).

**Lingkungan Kerja Terhadap**  
**Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.220), nilai *T-Statistic* yaitu 3.314 (>1,964) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.001** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**.

Berdasarkan pengujian maka dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kepuasan kerja seorang karyawan. Sebab, lingkungan kerja bisa mempengaruhi cara berpikir seorang karyawan. Kondisi kerja yang nyaman mampu

membuat karyawan betah dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Fenianti, M. dkk (2023), Yulianingtiyas dkk (2023) dan Febriyanto dkk (2023).

### **Komitmen Organisasi Terhadap kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.774), nilai *T-Statistic* yaitu 12.469 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian ketiga ini, dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi mempunya pengaruh yang signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan Kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan sebaliknya Kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat Komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang positif juga dapat mengurangi tingkat absensi dan pergantian karyawan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rahayu, S. (2023).

### **Disiplin kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original*

*sample* yaitu negatif (-0.021), nilai *T-Statistic* yaitu 0.365 ( $<1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.715** ( $>0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja. Hal itu bisa disebabkan karena Disiplin kerja mungkin sudah dianggap sebagai standar minimum yang diharapkan sehingga tidak lagi menjadi pembeda yang signifikan dalam Kinerja. Selain itu, cara pengukuran Disiplin kerja dan Kinerja mungkin kurang tepat sehingga hubungan keduanya tidak terlihat jelas. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Yulianingtiyas dkk (2023). Namun hasil uji ini tidak mendukung hasil penelitian oleh Muttaqin (2021), Oktavianti dkk (2022), Cahyani dkk (2023) dan Safako dkk (2024).

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0.129), nilai *T-Statistic* yaitu 2.060 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.040** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**.

Berdasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja. Hal itu dapat disebabkan karena Lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi emosi, motivasi dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan Kinerja, mengurangi stres dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta kualitas pekerjaan. Selain itu, Lingkungan kerja yang nyaman dapat membentuk kenyamanan dan kesehatan bagi karyawan. Oleh karena itu, Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Ria Estiana, dkk (2023) dan Yulianingtiyas dkk (2023). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Febriyanto dkk (2023).

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.311), nilai *T-Statistic* yaitu 3.715 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**.

Berdasarkan hasil uji keenam ini dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal itu dapat disebabkan karena karyawan yang berkomitmen cenderung lebih produktif, bertanggung jawab dan terlibat dalam pekerjaan mereka yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen

cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menyelesaikan tugas dengan baik. Komitmen cenderung mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam mencari solusi terhadap masalah yang terjadi. Hasil analisis ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Annisa, dkk (2022) dan Safako dkk (2024).

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.760), nilai *T-Statistic* yaitu 9.923 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal itu dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa puas dengan kerjanya akan termotivasi dan akhirnya dapat meningkatkan Kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Annisa, dkk (2022), Yulianingtiyas dkk (2023), Febriyanto dkk (2023) dan Bimantara dkk (2024).

### **Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original*

*sample* yaitu positif (0.760), nilai *T-Statistic* yaitu 9.923 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**.

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa Kepuasan kerja dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Hal itu dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa puas dengan kerjanya akan termotivasi dan akhirnya dapat meningkatkan Kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif dan menyenangkan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu, Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan produktivitas dan loyalitas. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Annisa, dkk (2022). Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Yulianingtiyas dkk (2023).

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.168), nilai *T-Statistic* yaitu 3.237 ( $>1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.001** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**.

Berdasarkan hasil uji dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja mempengaruhi Kepuasan kerja dan Kinerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik dapat

meningkatkan Kepuasan kerja karyawan yang akhirnya dapat berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif seperti nyaman, aman dan di dukung oleh fasilitas yang memadai akan membuat karyawan merasa lebih betah dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Hal ini akan berdampak pada peningkatan Kepuasan kerja yang kemudian tercermin dalam peningkatan Kinerja karyawan. Hasil uji ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Yulianingtiyas dkk (2023) Febriyanto dkk (2023) dan Asrul, dkk (2024).

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0.589), nilai *T-Statistic* yaitu 7.614 ( $> 1,964$ ) dan nilai *P Value* yaitu sebesar **0.000** ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**.

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa Komitmen organisasi dapat mempengaruhi Kinerja melalui Kepuasan kerja. Komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesehatan karyawan dan pada akhirnya berdampak baik pada Kinerja mereka. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih sehat secara fisik dan mental yang kemudian berdampak positif pada produktivitas dan Kinerja mereka. Selain itu, Komitmen organisasi dapat mengurangi stres, peningkatan

kesehatan fisik, dan penurunan risiko penyakit akibat stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Welhelmus, dkk (2022).

## V. KESIMPULAN

Penelitian ini menguji apakah variabel Disiplin kerja, variabel Lingkungan Kerja dan variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja melalui variabel Kepuasan Kerja. Sampel yang diambil 36 orang / responden dengan metode sebar kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  ditolak);
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima);
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  diterima);
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak);
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
6. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_6$  diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_7$  diterima);
8. Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

berpengaruh negatif namun tidak signifikan ( $H_8$  ditolak);

9. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan ( $H_9$  diterima);
10. Komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan ( $H_{10}$  diterima);

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk Penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

### Bagi Desa Perante, Desa Awar-Awar dan Desa Asembagus

Hasil penelitian ini bagi perangkat desa di Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo diharapkan dapat membantu Desa untuk mendapatkan ataupun menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Adapun melalui hasil dari penelitian, diketahui variabel Disiplin kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator  $X_{1,4}$ , Peraturan pegawai yang dinilai diharapkan mampu untuk lebih diperbaiki guna meningkatkan kinerja para karyawan. Kemudian pada variabel Lingkungan kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator  $X_{2,2}$ , Kelayakan tempat yang dinilai kurang memberi kesan nyaman bagi para karyawan agar lebih diperhatikan terutama dalam segi penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan variabel Komitmen organisasi nilai paling kecil ditemukan pada indikator  $X_{3,1}$ ,

Komitmen efektif dalam pekerjaan yang masih kurang baik dikalangan pekerja diharapkan agar lebih ditingkatkan peraturan secara lebih ketat guna menggerakkan para karyawan untuk disiplin dan menaati peraturan yang ada. Lalu pada variabel terikat Kinerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator Y<sub>1.3</sub>, Efektivitas yang diberikan selama bekerja dianggap kurang memberikan kontribusi terhadap kepuasan yang dimiliki oleh seorang karyawan, oleh karena itu perlu ditingkatkan baik secara materi dan moril agar kepuasan kerja tercipta secara lebih optimal. Dan variabel intervening Kepuasan kerja nilai paling kecil ditemukan pada indikator Y<sub>1.1</sub>, Pengawas dimana pengawas yang efektif dapat mengurangi kesalahan, meningkatkan kinerja dan memberikan rasa aman serta percaya diri pada karyawan.

#### **Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo**

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang selanjutnya dapat menambah kajian ilmu, pengetahuan dan informasi maupun referensi kepustakaan serta bahan wacana bagi mahasiswa ataupun pihak lain khususnya yang berkenaan dengan Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, dan Kepuasan kerja dalam menentukan Kinerja terhadap jalannya suatu organisasi.

#### **Bagi peneliti lainnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat

menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, Kepuasan kerja dan Kinerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Teori, Konsep dan Indikator*). Riau: Zanafa Publishing.
- Augustine, A., K. Sunaryo, A., C. dan Firmansyah, Y. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* Vol 2 (1): 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>
- Bangun, W. (2012: 231). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Bimantara, A, Fandyanto, R dan Tulhusnah, L. (2024). Dampak Budaya Organisasi Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (2): 322- <https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4842334>

- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cahyani, D. D. A, Karnadi dan Fandyanto, R. (2023). Peran Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Asn Pada Rsud Besuki Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (7): 1557-1574.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i7.3568>
- Dami, W., D. FoEh, J., EHJ. dan Manafe, H., A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*. Vol 1 (2): 514–526.  
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Febriyanto, A., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2023). Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (10): 2291-2307.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>
- Fenianti, M. Tony Nawawi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Toyota Di Jakarta Barat. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol 5 (3): 611 – 618.  
<https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25345>
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Karabi, A., H. dan FoEh, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*. Vol 5 (2).  
<https://doi.org/10.38035/jmpi.s.v5i2.1884>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. cetakan 11. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Oktavianti, D., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Asn Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada

- Satpol PP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (10): 2056-2067.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2254>
- Priansa, D.J. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rahayu, S., dan Dahlia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 6 (1).  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media.
- Safako, B., Ediyanto, E., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Situbondo Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (7): 1418-1432.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5121>
- Samsuddin, H. 2018. Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Yulianingtyas, L, Ediyanto, & Minullah. (2023). Dampak Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (4): 595-613.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>