

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu

Sri Rahayu

Universitas Baturaja

sriahay.ahmad80@gmail.com

Dahlia

Universitas Baturaja

dahlia2day@gmail.com

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, work motivation and organizational commitment on employee performance through employee job satisfaction at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Ogan Komering Ulu Regency. This type of research is quantitative Research with the data used in this study is primary data obtained by using questionnaires and literature study. Data analysis used simple linear regression and multiple regression test with SPSS 26. Meanwhile, hypothesis testing used t test, f test, correlation coefficient, and coefficient of determination. Based on the results of the analysis, it can be concluded that there is a positive and significant influence between work discipline on satisfaction; positive and significant influence between work motivation on satisfaction; positive and significant influence between organizational commitment to satisfaction; positive and significant influence between work discipline, work motivation and organizational commitment to satisfaction; positive and significant influence between work discipline on loyalty; positive and significant influence between work motivation on loyalty; there is a positive and significant effect between organizational commitment to loyalty; there is a positive and significant influence between work discipline, work motivation and organizational commitment to loyalty; and the positive and significant influence between work discipline, work motivation and organizational commitment on employee loyalty through employee job satisfaction.

Kata Kunci

Job Discipline, Work Motivation, Organization Commitment, Job Satisfaction, Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk

meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi atau perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada, dapat diukur melalui kinerja pegawai (Erawati & Wahyono, 2019).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil juga harus bisa menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan masyarakat dan Negara. Namun kenyataan di lapangan berbicara lain dimana masih banyak ditemukan PNS yang tidak menyadari akan tugas dan fungsinya tersebut sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya dan tidak jarang pula menimbulkan kekecewaan yang berlebihan pada masyarakat. Kinerja pegawai harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik (Malka et al, 2020).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Faktor disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2018). Dengan demikian, kedisiplinan yang dimiliki oleh seseorang memiliki peran penting dalam kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat kedisiplinan rendah, karena semangat kerja, gairah kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya akan mendorong untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu menjadi obyek penelitian ini, karena BPKPSDM OKU merupakan salah satu instansi pemerintah yang berperan sebagai pusat manajemen sumber daya manusia bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Ogan Komering Ulu yang memiliki peraturan disiplin yang harus ditegakkan dalam menjalankan fungsi dan peranannya. Peraturan disiplin yang digunakan mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin ASN. Sebagai pusat manajemen sumber daya manusia seluruh Pegawai Negeri Sipil di Ogan Komering Ulu, pegawai BKPSDM OKU harus memberikan contoh yang baik dalam tingkat kedisiplinannya. Namun pada kenyataannya, keadaan internal BKPSDM OKU sendiri justru masih banyak mencerminkan tindakan indisipliner, terutama dalam ketaatan jam kerja. Permasalahan tersebut diduga karena kurangnya pemberian motivasi kerja sehingga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian (Yanti & Mukminin, 2021), bahwa kualitas etos kerja dan disiplin kerja pegawai secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para Pegawai.

Berkaitan dengan motivasi pegawai dalam lingkungan kerja BKPSDM OKU, tentunya setiap pimpinan berusaha mendorong seluruh stafnya untuk memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Namun dalam kenyataannya terdapat pegawai yang kurang termotivasi diakibatkan oleh beberapa hal seperti anggapan tugas yang terlalu berat sementara penilaian kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan pegawai. Menurunnya motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semangat kerja pegawai.

Fenomena lain adalah perhatian dan imbalan yang tidak seimbang diterima pegawai berdampak pada menurunnya semangat kerja pegawai. Sehingga berdampak pada menurunnya tingkat kepuasan kerja pegawai BKPSDM OKU yang ditunjukkan dengan menurunnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila hal ini tidak diperbaiki, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Di dalam mewujudkan target yang diinginkan, karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi agar keberhasilan dapat diraih. Pada intinya motivasi dijadikan salah satu solusi untuk mencapai tujuan. Motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan. Organisasi tanpa adanya motivasi, maka tujuan ataupun target tidak akan tercapai. (Ingsih et al, 2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan. Proses motivasi dimulai dengan pengenalan kebutuhan. Salah satu penyebab kompleksnya proses ini adalah karena setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda sehingga motivasi kerja yang dimiliki karyawan juga berbeda. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Selain rendahnya faktor pekerjaan menyangkut semua hal yang berkaitan dengan desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melakukan pekerjaan, sekalipun tidak sangat konklusif pada lembaga publik. Namun dapat menunjukkan bahwa pekerjaan aparatur belum menimbulkan motivasi secara intrinsik yang timbul dari perasaan diri pegawai bahwa mereka: telah melakukan pekerjaan penting, merasa bertanggungjawab atas hasil kerjanya dan mengetahui hasil nyata dari pekerjaannya. Uraian di atas, tersurat (konteks) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Malka et al, 2020).

Komitmen organisasi bagi perusahaan menyangkut kekuatan yang bersifat relatif bagi pegawai dan berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa pegawai yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada organisasi. Dengan memiliki komitmen yang kuat dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan. Bawahan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai kinerja yang maksimal, pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pekerja pegawai membuat pegawai tersebut puas bekerja ditempat bekerja sehingga menimbulkan komitmen pegawai (Santoso, 2017).

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan akan mengakibatkan peningkatan dalam kinerja seorang karyawan, karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu yang menyenangkan. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawainya (Pratama & Dihan, 2017).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel

intervening pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

II. LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019).

Indikator Disiplin Kerja menurut (Rivai, 2005) dalam (Sekartini, 2016) yaitu: (1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja; (2) Ketaatan terhadap peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; (3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya; (4) Tingkat kewaspadaan tinggi Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu efektif dan efisien; dan (5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat.

Hasil penelitian (Reksohadiprodo, 2015) dalam (Azhar & Supriyatin, 2020) menunjukkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Sukarna dalam (Badawi, 2014) bahwa beberapa faktor yang ada dalam motivasi sebagai berikut: (1) kebutuhan-kebutuhan manusia (*human wants*); (2) kebutuhan hubungan (*communications*); (3) kepemimpinan (*leadership*); (4) perangsang (*respond*); (5) supervise (*supervision*); (6) sikap dan semangat (*attitude and morale*); (7) disiplin (*dicipline*).

3. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Lesmana & Prayogi, 2021).

Pengukuran komitmen karyawan menggunakan empat indikator yang dikembangkan oleh Mowday (1983) dalam (Putri et al., 2020) yaitu: (1) keinginan kuat tetap sebagai anggota. Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap

perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja; (2) keinginan berusaha keras dalam bekerja. Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi; (3) penerimaan nilai organisasi. Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan; dan (4) penerimaan tujuan organisasi. Keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

4. Kepuasan Kerja

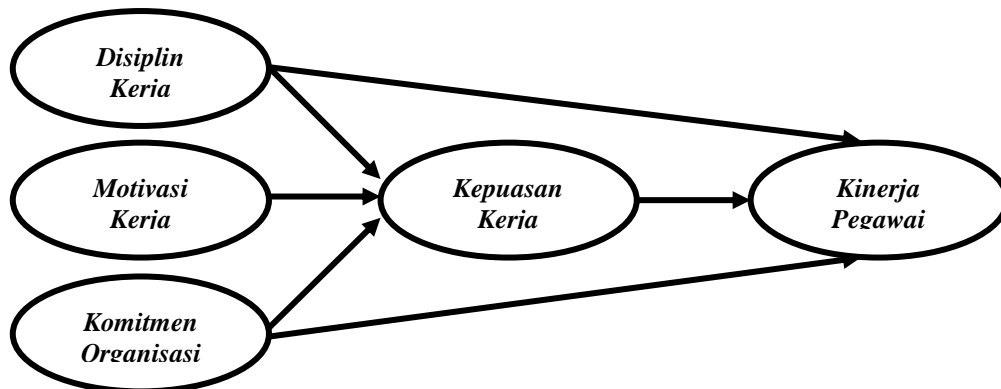
Untuk memacu kepuasan kerja pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian komitmen organisasi yang baik. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini akan berdampak pada moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah. Pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis komitmen di dalam organisasi akan meningkat (Surito et al, 2019).

Dalam penelitian (Jufrien & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Selain itu penelitian ini mengembangkan Indikator dari kepuasan kerja, antara lain : (1) pekerjaan itu sendiri; (2) kualitas pengawasan; (3) hubungan dengan rekan kerja; (4) peluang promosi; dan (5) bayaran.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Indikator untuk mengukur kinerja karyawan yang terdapat dalam penelitian (Prasetyo & Marlina, 2019) adalah sebagai berikut: (1) Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan; (2) Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin; (3) Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen; (4) Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu; dan (5) Produktivitas, indikator ini mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.

Model yang dikembangkan dalam studi ini adalah seperti gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian

Adapun Hipotesis yang dirumuskan dari model tersebut berdasarkan penelitian terdahulu adalah

- H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.
- H₄: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₅: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₆: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- H₇: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data primer dan mengukur pendapat pegawai. Kuesioner disebarikan secara *online* dalam rentang waktu antara tanggal 1–14 Agustus 2022. Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan kepada responden untuk mengetahui persepsi atau pendapat mereka tentang sesuatu hal. Jawaban responden diukur menggunakan skala Likert dengan rentang jawaban 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju).

Adapun penentuan jumlah sampel yang dikembangkan oleh Roscoe dalam (Rahayu & Syafe'i, 2022) adalah ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Sedangkan menurut Arikunto dalam (Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa jika jumlah populasi penelitian di bawah 100, maka sebaiknya diambil semua, tetapi jika jumlah populasinya diatas 100, maka jumlah sampelnya dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung dari ketersediaan waktu, tenaga, dana, kemampuan peneliti termasuk sempit luasnya wilayah penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sensus*, dengan mengambil sampel sebesar jumlah populasi yaitu seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 55 orang.

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas Uji Reliabilitas. Pada Uji Goodness of Fit terdapat Uji F dan Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2) dan Analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

Hasil pengujian validitas kelima variabel yang terdiri dari masing-masing indikator variabel memiliki nilai koefisien (r hitung) lebih besar dari r tabel atau lebih besar dari nilai 0.30. Dengan membandingkan antara r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan semua item pernyataan dari kuisioner adalah valid atau sah. Sehingga semua item pernyataan dari masing-masing variabel dikatakan valid. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas, kelima variabel memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti setiap butir kuisioner tersebut adalah reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0,702	0,880	Valid dan Reliabel
	DK2	0,715		
	DK3	0,723		
	DK4	0,761		
	DK5	0,721		
Motivasi Kerja	MK1	0,701	0,891	Valid dan Reliabel
	MK2	0,782		
	MK3	0,819		
	MK4	0,714		
	MK5	0,811		
	MK6	0,779		
Komitmen Organisasi	KO1	0,381	0,852	Valid dan Reliabel
	KO2	0,776		
	KO3	0,816		
	KO4	0,722		
	KO5	0,770		
Kepuasan Kerja	KK1	0,635	0,882	Valid dan Reliabel
	KK2	0,667		
	KK3	0,781		
	KK4	0,580		
	KK5	0,677		
Kinerja Pegawai	KP1	0,721	0,849	Valid dan Reliabel
	KP2	0,763		
	KP3	0,880		
	KP4	0,725		
	KP5	0,841		

Sumber : Olah Data, 2022

Melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Uji T - Tabel *Coefficients* X₁, X₂, X₃ Terhadap Y₁

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-13,985	7,783		-1,797	0,078	-29,611	1,641
Disiplin Kerja	0,321	0,124	0,234	2,593	0,012	0,072	0,570
Motivasi Kerja	0,284	0,103	0,258	2,752	0,008	0,077	0,491
Komitmen Organisasi	0,625	0,115	0,523	5,427	0,000	0,394	0,856

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Olah Data, 2022

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 2,593. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$ sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel disiplin kerja, t hitung (2,593) > t tabel (2,01), yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, maka semakin besar kepuasan kerja pegawai terhadap BKPSDM.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja, diperoleh t hitung sebesar 2,752. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$, sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel motivasi kerja, t hitung (2,752) > t tabel (2,01), yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, motivasi kerja pegawai BKPSDM berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, maka semakin besar kepuasan kerja pegawai terhadap BKPSDM.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi, diperoleh t hitung sebesar 5,427. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$, sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel komitmen organisasi, t hitung (5,427) > t tabel (2,01), yang artinya variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap BKPSDM, maka semakin besar kepuasan pegawai terhadap BKPSDM.

Melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Dari perhitungan program SPSS yang ditunjukkan pada tabel 3, diperoleh hasil bahwa F hitung sebesar 34,607. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% diperoleh F tabel= $\alpha, n-2$ sebesar 3.17 dan dibandingkan dengan F hitung, maka dapat dikatakan bahwa F hitung (34,607) > F tabel (3.17), artinya variabel disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan atau gabungan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai (Y_1) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Atau semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi BKPSDM, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji F - Tabel Anova X_1, X_2, X_3 Terhadap Y_1

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1055,329	3	351,776	34,607	0,000 ^b
	Residual	518,417	51	10,165		
	Total	1573,745	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Olah Data, 2022

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary X_1, X_2 Terhadap Y_1

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,819 ^a	0,671	0,651	3,188	1,738
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Sumber : Olah Data, 2022

Hasil SPSS pada tabel 4 menunjukkan bahwa R Square (R^2) sebesar 0.671 yang berarti sebesar 67.1% dari variabel kepuasan kerja (Y_1) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dan variabel komitmen organisasi (X_3), sedangkan sisanya sebesar 32.9% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil Uji T - Tabel *Coefficients* X_1, X_2, X_3 Terhadap Y_2

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	-21,144	10,940		-1,933	0,059	-43,108	0,820
	Disiplin Kerja	0,579	0,174	0,343	3,326	0,002	0,229	0,928
	Motivasi Kerja	0,252	0,145	0,186	2,740	0,088	-0,039	0,543
	Komitmen Organisasi	0,615	0,162	0,419	3,799	0,000	0,290	0,940

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data, 2022

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 3,326. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$ sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel disiplin kerja, t hitung ($3,326 > t$ tabel (2,01)), yang artinya variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2). Semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja pegawai BKPSDM.

Sedangkan untuk variabel motivasi kerja, diperoleh t hitung sebesar 2,740. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$, sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel motivasi kerja, t hitung ($2,740 > t$ tabel (2,01)), yang artinya variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hal ini dapat disimpulkan secara parsial, motivasi kerja pegawai BKPSDM berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai BKPSDM dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Selanjutnya variabel komitmen organisasi, diperoleh t hitung sebesar 3,799. Dengan mengambil taraf signifikansi 5%, derajat kebebasan dua sisi, diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-2$, sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel komitmen organisasi, t hitung ($3,799 > t$ tabel (2,01)), yang artinya variabel komitmen organisasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y_2). Hal ini dapat disimpulkan

secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen pegawai terhadap BKPSDM, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai BKPSDM.

Melihat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 6. Hasil Uji F - Tabel Anova X₁, X₂, X₃ Terhadap Y₂

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352,573	3	450,858	22,450	,000 ^b
	Residual	1024,227	51	20,083		
	Total	2376,800	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Olah Data, 2022

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa F hitung sebesar 22,450. Dengan mengambil taraf signifikansi 5% diperoleh F tabel= $\alpha, n-2$ sebesar 3.17 dan dibandingkan dengan F hitung, maka dapat dikatakan bahwa F hitung (22,4507) > F tabel (3.17), artinya variabel disiplin kerja (X₁), motivasi kerja (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) secara simultan atau gabungan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y₂) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu. Atau semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi yang diberikan oleh pegawai terhadap instansi BKPSDM, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut

Hasil SPSS pada tabel 7 menunjukkan bahwa R Square (R²) sebesar 0.569 yang berarti sebesar 56.9% dari variabel kinerja pegawai (Y₂) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X₁), variabel motivasi kerja (X₂) dan variabel komitmen organisasi (X₃), sedangkan sisanya sebesar 43.1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary X₁, X₂ Terhadap Y₂

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,754 ^a	0,569	0,544	4,481	1,463

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data, 2022

Melihat Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 8. Hasil Uji T - Tabel Coefficients Y₁ Terhadap Y₂

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	8,515	6,167		1,381	0,173	-3,855	20,884
	Kepuasan Kerja	0,962	0,105	0,783	9,165	0,000	0,752	1,173

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Olah Data, 2022

Dari perhitungan program SPSS diperoleh hasil bahwa t hitung untuk variabel kepuasan konsumen sebesar 9,165. Dengan mengambil tingkat kepercayaan 95%, derajat kebebasan dua sisi, maka diperoleh t tabel= $\alpha/2, n-1$ sebesar 2,01. Sehingga dapat diartikan bahwa untuk variabel kepuasan kerja, t hitung (9,165) > t tabel (2,01), yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin kepuasan kerja pegawai meningkat, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BKPSDM OKU dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi – Model Summary X Terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,783 ^a	0,613	0,606	4,165	1,461
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Olah Data, 2022

Hasil SPSS pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa R Square (R^2) sebesar 0.613 yang berarti sebesar 61.3% dari variabel kinerja pegawai (Y_2) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja (Y_1), sedangkan sisanya sebesar 38.7% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel kepuasan kerja pegawai, yaitu bisa jadi lingkungan kerja, beban kerja, budaya kerja dan juga gaya kepemimpinan.

V. PEMBAHASAN

Hipotesis Pertama (H_1) : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,593 > t tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung > t tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai BKPSDM. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu mengutamakan kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja BKPSDM, kewaspadaan tinggi dalam bekerja dan bekerja dengan etis dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab sebagai pegawai di BKPSDM OKU. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM OKU merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Thahrim, 2021) dan penelitian dari (Munir et al, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Penelitian (Sabirin & Ilham, 2020) telah membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis Kedua (H_2) : Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 2,752 > t tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung > t tabel dengan mengambil

tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya, sesuai dengan instruksi pimpinan, memberikan respon yang baik, melakukan supervisi, menunjukkan sikap dan semangat kerja yang tinggi dan disiplin dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Afandi et al, 2021) dan (Efrinawati et al, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan hasil penelitian (Pahlawan & Onsardi, 2020) yang terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis Ketiga (H₃) : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 5,427 > t tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung > t tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa komitmen yang diberikan pegawai BKPSDM OKU yang ditunjukkan dengan rasa bangga bekerja di BKPSDM OKU, merasa nyaman bekerja, menerima nilai-nilai yang ada di instansi, menerima dengan baik tujuan organisasi dan berusaha untuk mencapainya dengan komitmen yang tinggi terhadap instansi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Wahab, 2021) dan (Talumingan et al, 2021) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis Keempat (H₄) : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar 9,165 > t tabel sebesar 2,01, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung > t tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat terbukti, yaitu kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai memberikan arti bahwa kepuasan pegawai yang ditunjukkan dengan sikap pegawai pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan yang dilakukan, hubungan dengan sesama rekan kerja sejawat, adanya peluang mempromosikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan instansi tempat berkerja serta gaji dan insentif yang diterima membuat pegawai semakin meningkatkan kinerjanya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaannya di BKPSDM OKU. Peningkatan kinerja pegawai ini ditunjukkan dengan melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, hasil pekerjaan yang berkualitas, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan semakin bekerja secara produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian dari (Citrawati, 2021) yang terbukti bahwa kepuasan konsumen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Kelima (H₅) : Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar $3,326 > t$ tabel sebesar $2,01$, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima terbukti, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja sehingga ketaatan terhadap peraturan kerja dan standar kerja dapat terjaga dengan baik dan tetap selalu meningkatkan kewaspadaan dalam bekerja, seperti lebih berhati-hati, lebih teliti dan bekerja secara efektif dan efisien, serta bekerja dengan menerapkan etika yang baik, karena BKPSDM merupakan Badan yang melayani banyak kebutuhan seluruh pegawai di lingkungan OKU dalam bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Risma & Arwiah, 2022), penelitian (Nurjaya et al, 2021) dan penelitian dari (Dahlan et al, 2022) yang terbukti bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perusahaan berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif.

Hipotesis Keenam (H₆) Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar $2,740 > t$ tabel sebesar $2,01$, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis keenam terbukti, yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu menjaga dan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Mereka merasa bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan saling menjalin hubungan kerja, motivasi kerja juga ditunjukkan dengan kepemimpinan yang baik di bagian kerja masing-masing, dalam bekerja pegawai memberikan respon yang selalu baik dengan menunjukkan sikap dan semangat kerja yang tinggi serta bekerja penuh disiplin. Sehingga hal ini dapat membuat kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Kristianti et al, 2021) dan (Wanta et al, 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian dari (Ningsih et al, 2022) terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis Ketujuh (H₇) : Komitmen Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ogan Komering Ulu

Dari hasil pengujian menggunakan SPSS diperoleh t hitung sebesar $3,799 > t$ tabel sebesar $2,01$, dimana hal ini memenuhi syarat t hitung $> t$ tabel dengan mengambil tingkat signifikansi 5% . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh terbukti, yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU. Adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM OKU menandakan bahwa pegawai BKPSDM OKU selalu menjaga

komitmennya dengan cara selalu bangga bekerja di BKPSDM OKU, selalu merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban, selalu menerima dan menerapkan nilai-nilai dan berupaya komitmen mencapai tujuan yang ada di instansi tempat bekerja. Sehingga kinerja pegawai di BKPSDM OKU semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari (Hamsal, 2021) terbukti bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu harus terus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen terhadap organisasi dalam upaya menambah tingkat kepuasan kerja atau pun membangun kinerja mereka menjadi lebih baik. Disiplin kerja seperti kehadiran, ketaatan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam bekerja dengan hati-hati, teliti, efektif dan efisien serta selalu menjaga sikap agar bekerja mengutamakan etika yang baik, sehingga pegawai akan menjadi semakin merasa puas yang berakibat kinerja pegawai pun semakin meningkat. Selain itu, pegawai BKPSDM OKU sebaiknya terus menjaga dan mempertahankan motivasi kerja dengan sikap dan semangat, kedisiplinan, respon dan menjadi pemimpin yang terbaik pada bagian kerja masing-masing agar tetap merasa puas dan ditunjukkan dengan kinerja yang sangat baik. Dalam segi komitmen organisasi, pegawai BKPSDM OKU sebaiknya terus meningkatkan dan menjaga komitmen terhadap lembaga dengan selalu bangga dan nyaman dalam bekerja dan tetap loyal terhadap nilai-nilai dan tujuan lembaga tempat bekerja sehingga pegawai merasa puas dan kinerja pegawai semakin produktif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Ogan Komering Ulu yang telah memberikan izin menjadi tempat penelitian penulis dan terima kasih kepada seluruh pegawai BPKPSDM OKU yang telah berkontribusi dalam pengisian kuisisioner penelitian ini dan telah berkenan membantu penulis dalam memperoleh data penelitian sehingga kegiatan penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan sesuai yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M.B.A., Rejeki, A., & Rahayuningsih, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan di Rumah Sakit X. *Psikosains*, 16(2), 99-106. <http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v16i2.4559>.
- Azhar, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 9(6), 1-25.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi*, 2(1), 17-27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>.
- Bagis, F., Pratama, C.D., & Kahrismasyah, Y.A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi

- Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF : Jurnal Manajemen*, 13(2), 16-21. 10.24127/jm.v13i2.394.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-16.
- Dahlan., Rauf, R., & Yunus, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 437-444. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i1>.
- Erawati, E., & Wahyono. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai.. *Economic Education Analysis Journal*, 8(1), 288-301. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i1.29777>.
- Dhermawan., & Bagus, A.N. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>.
- Efrinawati., Yusup., Norawati, S., & Supardi. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntaz Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2682-2696. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Harahap, S.F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora*, 1. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>.
- Kristianti, L.S., Affandi, A., Nurjaya., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan & Sumber Daya Manusia*, 1(1), 101-109. [10.32493/j.perkusi.v1i1.9987](https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987).
- Lesmana, M, T., & Prayogi, M, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Proseding*. Disajikan dalam Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora 2021 CERED. (1) : 323-325. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.326>.
- Malka, E.I.A., Mus, R.A., & Lamo, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Student Journal*, 3(1), 73-89. <https://doi.org/10.56750/cesj.v3i1>.
- Munir., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 162-170. <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.705>.

- Ningsih, O.L., Zaki, H., & Hardilawati, W.L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>.
- Nurjaya., Sunarsi, D., Effendy, A.A., Teriyan, A., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 4(2), 172-184. 10.32493/JJSDM.v4i2.9086.
- Pahlawan, A., & Onsardi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing pada PT. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21-30. 10.33603/jibm.v3i1.2080.
- Pratama, M.A.P., & Dihan, F.N. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 8(2), 115-135. <https://doi.org/10.18196/bti.82087>.
- Putri, N,K,M., Suryani, N., & Adnyana, I,D,M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gerihadi Petrolindo. *VALUES*, 1(2), 80-87.
- Rahayu, S., & Syafe'i, D. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(2), 2192-2207. 10.36778/jesya.v5i2.808.
- Risma, G., & Arwiah, M.Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 30-36. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i1>
- Sabirin., & Ilham. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v21i2.4295>.
- Santoso, A.B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni dan Teknologi*, 1(2), 248-271. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>.
- Sekartini, L. N. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64-75. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Surito., Arifin, A.H., & Aiyub. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, 4(1), 30-46. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366>.
- Talumingan, G., Dotulang, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 9(2), 222-231. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.34661>.

- Thahrim, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Kantor Kecamatan Kota Ternate Selatan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Multipradigma*, 2(1), 40-50.
- Triyaningsih, SL. (2014). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Informatika*, 1(2), 31-38.
- Yanti., & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal CAPITAL Kebijakan Ekonomi, Manajemen & Akuntansi*, 3(2), 134-147. <http://capital.stiesemarang.ac.id/index.php/capital/article/view/125>.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *MAPAN: Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi, dan Perbankan*, 1(2), 127-139.
- Wanta, F.T., Tang, I., & Taroreh, R.N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113-122. <http://dx.doi.org/10.30587/psikosains.v16i2.4559>.