

Efektivitas Komitmen Organisasi Dalam Peningkatkan Kinerja Pegawai Dari Aspek Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi

Nanik Lis Iswahyuti ^{1*}, Ifah Lathifah

Mahasiswa Magister Manajemen FEB Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author: Nanik76iswa@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Culture, Work Discipline, Organizational Commitment, Employee Performance

Received : 26 Mei

Revised : 25 Juni

Accepted: 07 Juli

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The purpose of this study is to determine, test and analyze the effectiveness of organizational commitment in improving employee performance at the Ngawi Regency Financial Agency. Respondents in this study were 80 employees at the Ngawi Regency Financial Agency. The analysis technique in this study is multiple linear regression path analysis. The results of the study show that job satisfaction has a significant effect on organizational commitment. Organizational culture has a significant effect on organizational commitment. Work discipline has no significant effect on employee organizational commitment. Job satisfaction has no significant effect on employee performance. Organizational culture has a significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance. Organizational commitment has a significant effect on employee performance. The results of the F test show that the value of $F = 153.205$ is significant with a significance of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that together the variables of job satisfaction, organizational culture, work discipline and organizational commitment have a significant effect on employee performance at the Ngawi Regency Financial Agency. The total R^2 value of 0.959 means that employee performance at the Ngawi Regency Finance Agency is explained by the variables of job satisfaction, organizational culture, work discipline, and organizational commitment by 95.9%, and the remaining 4.1% is explained by other variables outside the research model, for example, competence and work stress. By looking at the results of the analysis, both direct and indirect influences, the direct influence of organizational culture on performance is the most effective or dominant influence on performance when compared to other paths

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah organisasi. Pegawai sebagai sumber daya utama organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa terlayani dengan baik dan pegawainya pun juga puas atas prestasinya. Masyarakat merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki organisasi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh organisasi. Sebuah organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menumbuhkan komitmen organisasional yang tinggi organisasi perlu menciptakan kepuasan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja untuk menciptakan komitmen kerja pegawainya. (Amin, 2023)

Menurut Handoko (2023:76), pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi, sehingga membentuk satuan kerja yang efektif. Mencapai tujuan tersebut, organisasi perlu mengevaluasi hal yang berkaitan dengan masalah-masalah yang dapat memberikan motivasi, gairah, keinginan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif pada organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021: 67) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai pegawai sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan organisasi. Menurut Mahsum (2021:25) kinerja (*performance*) adalah "Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi".

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja penting untuk dilakukan evaluasi, hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2021: 68) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dinilai berdasarkan pada kriteria atau standar penilaian tertentu. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok. Sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Faktor komitmen organisasi diprediksi mempengaruhi kinerja pegawai (Nguyen, et al.,(2020). Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari Pegawai dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan Pegawai atas nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi

dari wujud keterikatan pegawai terhadap organisasinya, semakin besar komitmen organisasi yang dirasakan akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari, (2021), Nguyen, *et al.* (2020), Bagis, *et al.* (2019), Pratama & Dihan, (2022), Khaled & Okasheh, (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Wagiman & Sutanto, (2020), Yulian, (2020), Lisnatiawati & Lukertina, (2019) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut muncul adanya *research gap* hasil penelitian antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga penelitian ini akan menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai mediasi dalam penelitian ini.

Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi kepuasan kerja, (Bernadin dan Russel, 2023), selanjutnya yang merupakan unsur dalam meningkatkan kinerja Pegawai secara optimal dan sesuai dengan *Job description* yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi perilaku pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan organisasi. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gunlu *et al.* (2019:67), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional pegawai. Saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen organisasi mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen organisasional pegawai akan berkurang.

Kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak akan muncul dengan mudah, kinerja yang baik akan muncul secara intern dalam pribadi manusia sebagai individu, dan secara ekstern dapat dimunculkan melalui stimulus kepada aspek-aspek yang menyebabkan seorang individu tidak mampu atau produktifitasnya rendah. Kinerja pegawai akan muncul apabila pegawai merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2020:271) adalah "Suatu efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan". Dalam rangka memahami kepuasan kerja pegawai, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing-masing bawahan. Memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka kepuasan kerja akan dapat tercapai, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Dengan kepuasan kerja yang tinggi pada setiap diri pegawai akan mendorong para pegawai untuk memberikan komitmen mereka pada organisasi, dengan komitmen yang ada secara tidak langsung akan memberikan dorongan pada kinerja.

Hasil penelitian Pratama & Dihan, (2022), Wagiman & Sutanto, (2020), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap

komitmen organisasi. Lebih lanjut penelitian Yulian, (2020), Lisnatiawati & Lukertina, (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Khaled & Okasheh, (2022) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* hasil penelitian, sehingga penelitian ini akan mengkaji kembali hubungan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki organisasi untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut organisasi kepada pegawai. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku pegawai sehingga yang dilakukan pegawai merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima pegawai dengan baik dan pegawai mampu mengikuti budaya yang ada, maka pegawai akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Dewasa ini, organisasi harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh untuk mengarungi dan bertahan ditengah dinamika persaingan antar organisasi. (Robins, 2020)

Hasil penelitian Setiawan & Lestari, (2021), Nguyen, *et al.* (2020), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Bagis, *et al.* (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Akan tetapi hasil berbeda dilakukan oleh Pratama & Dihan, (2022), Wagiman & Sutanto, (2020), Yulian, (2020), yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi dan penelitian Lisnatiawati & Lukertina, (2019), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja maka penelitian ini akan membuktikan secara empiris hubungan tersebut pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja, merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan pegawai Badan Keuangan Kabupaten Ngawi terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pegawai yang bersikap disiplin, akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak akan terjadi penumpukan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, disiplin kerja penting untuk dilakukan penelitian lebih mendalam demi tercapainya tujuan Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.

Menurut Rivai (2019:77) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu: "*retributive discipline, corrective discipline, individual right perspective, and utilitarian perspective*", disiplin *retributive* yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah, disiplin *korektif* berusaha membantu pegawai mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, perspektif hak individu yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner dan perspektif *utilitarian* yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya. Wallach (2023:23) memberikan pengertian disiplin sebagai berikut disiplin

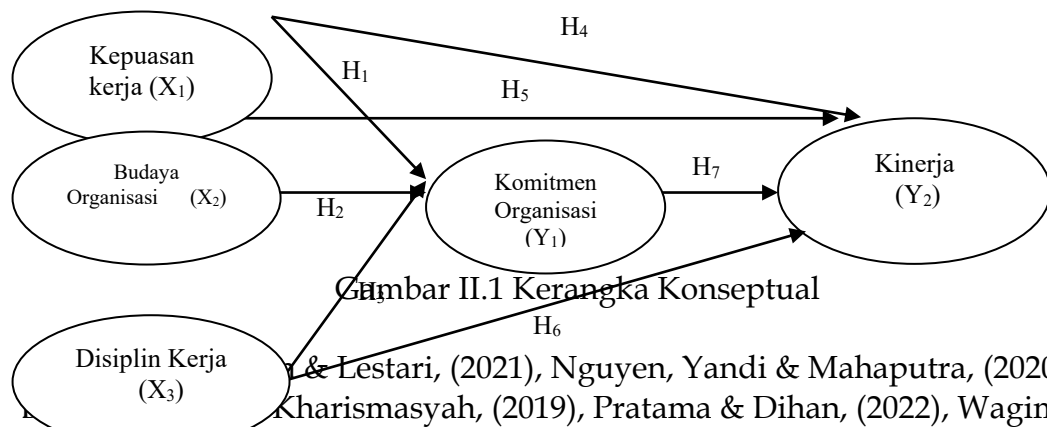
adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagis, *et al.* (2019), Pratama & Dihan, (2022), Wagiman & Sutanto, (2020), Yulian, (2020), Lisnatiawati & Lukertina, (2019), Khaled & Okasheh, (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari, (2021), Nguyen, *et al.* (2020), Prakoso, Hastadin (2023), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khaled & Okasheh, (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kesenjangan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan melalui komitmen organisasi yang merupakan arah pengaruh yang dikaji dalam penelitian ini. Fenomena, landasan teori, serta teori gap dan riset gap tersebut, maka perlu diuji kembali secara empirik tentang Efektivitas Komitmen Organisasi Dalam Peningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Kabupaten Ngawi Dari Aspek Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1. berikut:



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

& Lestari, (2021), Nguyen, Yandi & Mahaputra, (2020), Kharismasyah, (2019), Pratama & Dihan, (2022), Wagiman & Sutanto, (2020), Yulian, (2020), Lisnatiawati & Lukertina, (2019), Chen et. al (2022), Khaled & Okasheh, (2022)

Kerangka konseptual di atas menjelaskan bahwa penelitian ini melihat pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), Disiplin kerja (X_3) sebagai variabel independen terhadap komitmen organisasi (Y) dan kinerja (Y) sebagai variabel dependen)

METODE

Teknik analisis menggunakan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi sejumlah 80 pegawai. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1.
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	6,153	1,594		,000
	Kepuasan Kerja	,242	,079	,286	,003
	Budaya Organisasi	,258	,072	,396	,001
	Disiplin Kerja	,197	,107	,211	,070

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Tabel 2.
Hasil Regresi Persamaan Kedua

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,846	,889		,041
	Kepuasan Kerja	,081	,043	,100	,062
	Budaya Organisasi	,211	,040	,339	,000
	Disiplin Kerja	,277	,056	,310	,000
	Komitmen Organisasi	,305	,059	,319	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	231,193	4	57,798	,000 ^a
	Residual	28,294	75	,377	
	Total	259,488	79		

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4
Hasil Uji Determinasi Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,783 ^a	,613	,598	1,204

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi

Tabel 5
Hasil Uji Determinasi Persamaan 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,944 ^a	,891	,885	,614

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 6
Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,577**	,620**	,645**	,694**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	,577**	1	,750**	,719**	,859**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,620**	,750**	1	,685**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	,645**	,719**	,685**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,694**	,859**	,845**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, namun tidak signifikan, sehingga jalur ini tidak efektif untuk meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari, (2021), Nguyen, *et al.* (2020), Bagis, *et al.* (2019), Pratama & Dihan, (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya-upaya peningkatan Kepuasan kerja secara kongkrit, perlu melalui peningkatan komitmen organisasi terlebih dahulu, yaitu dengan cara:

- a. Meningkatkan kesadaran diri bahwa pegawai benar-benar merasakan seakan-akan permasalahan organisasi adalah juga permasalahan pegawai itu sendiri dan harus diselesaikan bersama-sama.
- b. Meningkatkan perasaan emosional terhadap organisasi, sehingga pegawai merasa peduli dan terikat secara emosional pada organisasi.
- c. Meningkatkan perasaan loyal terhadap organisasi karena merupakan kewajiban moral

Dengan adanya upaya tersebut, diharapkan kinerja pegawai Badan Keuangan Kabupaten Ngawi dapat tercapai secara maksimal.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih besar hasilnya dari pada pengaruh tidak langsung, sehingga jalur ini efektif untuk meningkatkan kinerja.

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel budaya organisasi adalah tidak efektif, karena pengaruh langsung terhadap kinerja menghasilkan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga penggunaan variabel intervening tidak efektif.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari, (2021), Nguyen, *et al.* (2020), Bagis, *et al.* (2019), Pratama & Dihan, (2022), Lisnatiawati & Lukertina, (2019), Khaled & Okasheh, (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Upaya-upaya peningkatan budaya organisasi secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Pegawai meningkatkan keadilan yang sama.
- b. Setiap pegawai berusaha meningkatkan kinerjanya di Organisasi.
- c. Pegawai selalu berpartisipasi terhadap semua kegiatan Organisasi.

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Komitmen organisasi.

Dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga jalur langsung efektif untuk meningkatkan kinerja.

Penggunaan variabel intervening komitmen organisasi dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel disiplin kerja adalah kurang efektif, karena pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Dihan, (2022), Wagiman & Sutanto, (2020), Yulian, (2020), Lisnatiawati & Lukertina, (2019), Khaled & Okasheh, (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Upaya-upaya peningkatan disiplin kerja secara kongkrit, perlu ditingkatkan lagi dengan cara:

- a. Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu.
- b. Pegawai selalu hadir dengan dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan.

Kesimpulan

1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
3. Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
7. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
8. Hasil uji F diketahui besarnya nilai $F = 153,205$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi.
9. Nilai R^2 total sebesar 0,959 ini berarti bahwa kinerja Pegawai di Badan Keuangan Kabupaten Ngawi dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 95,9% dan sisanya 4,1% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh kompetensi, stres kerja.
10. Dengan melihat hasil analisis, baik pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja, merupakan pengaruh yang paling efektif atau dominan terhadap kinerja jika dibandingkan dengan jalur yang lain

Saran

Penelitian yang akan datang lebih memperhatikan variabel intervening agar hasilnya lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., dan Meyer, J. P, 2022, The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

- Alwi, H. (2021). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Amin, 2023. *Perilaku Komitmen Kerja Pegawai*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto Suharsimi, 2020. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bagis, Pratama & Kharismasyah, 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2 Nopember 2019 (ISSN Cetak 1978-6573) ISSN Online 2477-300X*
- Barry, Cushway. 2022. *Human Resource Mngement*. Jakarta : PT.Elex Media
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2023), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Chen et. al, 2022, "Organization Communication, organizational commitment, and job Performance of Accounting Profesionals in Taiwan and America", *Leadership and Organizatonal journal*, 27(4), p. 242-249.
- Curtis, Susan, and Dennis Wright. (2021). Retaining employees – the fast track to commitment. *Management Research News*, Vol. 24 Iss: 8/9, pp.59 -64.
- Daft, 2019. *Organizational Culture*. Yogyakarta.BPFE
- Dessler, G. 2019, *Human Resource Management*, Eight Edition, Prentice Hall International Inc:USA.
- Fuad Mas'ud, 2019, *Survei Diagnosis Organisasional*, Badan penerbit-Undip.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi 1, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani, 2022, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Melayu, 2022. *Manajemen Edisi 2*, BPEE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Khaled & Okasheh, 2022. The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research* ISSN 0973-4562 Volume 12, Number 24 (2022) pp. 15544-15550 © Research India Publications. <http://www.ripublication.com>
- Kreitner dan Kinicki (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lisnatiawati & Lukertina, 2019. Does Working Environment and Working Motivation has Big Impact on Employee Performance?. 4th International Confarence on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120
- Luthans F., 2021, *Organizational Behavioural*, 7th Edition, McGraw-Hill, New York. Macy B. A., M. F. Peterson, & L. W. Norton, 2021, "A Test of Participation Theory in a Work Redesign Field Setting: *Degree of Participation and Comparation Site Contracts*", *Human Relation*, 42(12): 1095-1165.
- Mahmudi, 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2021. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2021, *Perilaku dan budaya organisasi*, Bandung: PT. Refika Adinata.
- Mathis, Robert L, dan John H. Jackson, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Satu, Edisi Indonesia, PT Salemba Empat, Jakarta.
- McNeese-Smith, Donna, 2022, Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment, *Hospital & Health Service Administration*, Vol.41:2, Summer, 160-175.
- Molenaar, Keith, 2022, *Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety*. Professional Safety.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Streers, R.M (2022). *Employee-organization linkages : The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Scademic Press.
- Nguyen, Yandi & Mahaputra, 2020. Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management Volume 1, Issue 4, June 2020 E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X DOI:10.31933/DIJDBM*
- Nitisemito, Alex. 2020, *Management Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, sasamito Bros, Bandung.
- Porter and Streers, 2022, *Management*, New York: The Free Press
- Pratama & Dihan, 2022. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, Vol. 8 No. 2 : 115-135, Oktober 2022, ISSN. 2085-7721 Website : <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti>
- Riduwan, 2019, *Skala pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta, Bandung.
- Rivai Veithzal, 2019. *Performance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins S. P., 2020, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, edisi kedelapan versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Schein E., 2019, *Organizational Culture and Leadership*, San Frasisco Jossey Bass.
- Setiawan & Lestari, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Volume 12, Nomor 2, September 2021, 169-184
- Siagian, S.P. 2022, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta. Pp.102-106
- Sugiyono, 2021. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta. pp.118
- Sulistiyani. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta

- SUmam, 2020. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Veithzal Rivai, dan Sagala, Ella Jauvani. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Edisi 2. Jakarta: PT. Raja Grafind
- Victor S. Desantis dan Samantha L. Durts (2022). Comparing Job Satisfaction Among Public-and Privat-Sector Empolyees. *International Journal Management Vol. 2 No, 3*
- Wagiman & Sutanto, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Prosiding SENDI_U 2018* ISBN: 978-979-3649-99-3
- Wallach (2023). *Interpretation of Diagnostic Test 8th Edition*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Yulian, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai . *Kinerja Vol 12 No.1. 2020*