Pengaruh Disiplin Preventif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten)

Faiz Hanif[1], Wawan Prahiawan[2], Ana Susi Mulyani[3]
[1,2,3] Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
E-mail: faizhanif100@gmail.com

Article History:
Received: 01 Oktober 2024
Revised: 17 Oktober 2024
Accepted: 19 Oktober 2024

Keywords: *Reventive Discipline, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance, Mediation.*

Abstract: *This study aims to examine and analyze the influence of preventive discipline and organizational climate on employee performance, as well as the mediating role of job satisfaction in these relationships. The research employs a quantitative method with data analyzed using regression techniques. The results indicate that both preventive discipline and organizational climate have a positive and significant effect on employee performance. Additionally, preventive discipline and organizational climate also positively affect job satisfaction. Job satisfaction serves as a significant mediator, strengthening the relationship between preventive discipline and organizational climate with employee performance. These findings support previous research and confirm the hypothesis that preventive discipline, organizational climate, and job satisfaction directly and indirectly influence employee performance.*

PENDAHULUAN

Pengukuran atau penilaian kinerja pegawai dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, bisa dilakukan perbulan ataupun pertahun. Penilaian kinerja pegawai ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi (Saragih & Hutasuhut, 2022). Kinerja bisa dikatakan baik jika berjalan dengan optimal yaitu ketika kinerja bisa mencapai target yang sesuai dengan standar serta mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Haeruman, 2021). Suatu organisasi/instansi pasti menginginkan pegawainya bekerja secara bersungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Terdapat tiga faktor penting dalam mencapai hasil yang optimal pada kinerja pegawai yaitu kedisiplinan, iklim organisasi dan kepuasan kerja.

Faktor penting pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Organisasi selalu dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dan stabil untuk bisa mencapai tujuannya, kedisiplinan merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mewujudkan tujuan sebuah organisasi (Refra, 2021). Pegawai yang memegang teguh pada disiplin akan menyelesaikan tugasnya dengan rasa tanggung jawab dan mengikuti semua aturan yang telah dibuat oleh organisasi. Disiplin kerja mampu menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi, adanya disiplin yang tinggi membuktikan pegawai bersedia melakukan pekerjaannya

dengan baik, tepat dan sesuai standar sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat (Nurjaya, 2021).

Selain faktor kedisiplinan dan iklim organisasi, peneliti juga menambahkan kepuasan kerja yang berperan sebagai mediasi dari hubungan antara kedisiplinan dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai bentuk pengembangan penelitian. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap puas atau tidak puas pegawai dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam rangka melakukan tugas dan tanggung jawab. (Aulia & Trianasari, 2021).

Kedisiplinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi khususnya instansi yang dimana penelitian ini bertuju pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Banten. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah instansi pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik namun secara formal diganti menjadi Badan Pusat Statistik berdasarkan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik.

Kinerja pegawai BPS diukur melalui penilaian kinerja yang diatur berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai yang mana dituangkan dalam laporan capaian kinerja masing-masing pegawai. Peneliti melakukan observasi pada Badan Pusat Statistik Banten terdapat permasalahan yaitu kinerja pegawai yang mengalami penurunan selama lima tahun terakhir. Permasalahan tersebut dapat diketahui dari laporan kinerja tahunan.

Capaian kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten mengalami penurunan pada lima tahun terakhir. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi masalah tersebut bisa terjadi di duga dikarenakan faktor disiplin preventif dan iklim organisasi. Dalam disiplin preventif terdapat beberapa indikator yaitu kepatuhan pada peraturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, efektifitas dalam bekerja, dan kehadiran tepat waktu (Puspitasari & Prahiawan, 2018). Pada wawancara dan observasi diketahui bahwa masih ada pegawai yang melanggar aturan dengan hadir tidak tepat waktu dan pengumpulan hasil pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga berdampak kepada penurunan efektifitas pekerjaan serta penurunan kinerja pegawai. Selain disiplin preventif faktor iklim organisasi juga diduga menjadi masalah penyebab penurunan kinerja pegawai di instansi BPS Provinsi Banten.

Dalam iklim organisasi terdapat beberapa indikator yaitu struktur, risiko, penghargaan, dukungan, konflik (Bassem et al., 2017). Setelah melakukan wawancara dan observasi ternyata diketahui juga bahwa terdapat masalah-masalah pada instansi yang berkaitan dengan indikator-indikator tersebut yaitu masih terdapatnya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan struktur jabatannya, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif, masih minimnya inovasi pegawai dan penghargaan dari instansi serta masih terdapat konflik sehingga berdampak juga terhadap kinerja pegawai yang menjadi menurun. Dalam mengatasi hal tersebut pihak instansi harus melakukan upaya-upaya agar kinerja pegawai bisa terus meningkat mencapai target dan stabil.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memberi judul **"Pengaruh Disiplin Preventif dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten".**

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, kinerja atau sering disebut prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Marwiyah & Santoso, 2022). Sedangkan (Arista et al., 2022) berpendapat bahwa kinerja pegawai merupakan cerminan dari hasil kerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaiknya maka tujuan organísasi tercapai dengan baik pula.

Disiplin Preventif

Salah satu aspek yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan tersendiri bagi organisasi. Sebuah perusahaan harus membuat pencegahan-pencegahan agar para pegawai tersebut tidak melanggar peraturan-peraturan perusahaan dan untuk mendorong para pegawai di sebuah perusahaan dapat terdorong untuk tidak melanggar aturan dapat dilakukan dengan disiplin preventif. terdapat beberapa pengertian dari disiplin preventif seperti yang dijelaskan oleh (Puspitasari & Prahiawan, 2018) disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Iklim Organisasi

Dalam perusahaan terdapat aspek yang dapat mendorong tercapainya tujuan Perusahaan atau organisasi yaitu iklim organisasi. (Suwandana, 2017) berpendapat bahwa iklim organisasi merupakan suasana organisasi atau serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang akhirnya menjadikan tujuan organisasi cepat tercapai. (Renaldi & Khaira, 2021) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Berdasarkan pendapat para ahli, kepuasan kerja memiliki bermacam-macam sudut pandang yang berbeda-beda, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang memiliki sifat individual (Lina et al., 2021). Kepuasan kerja merupakan suatu tingkah laku dan emosi seseorang tentang memandang dan mencintai pekerjaannya, sehingga semakin tinggi hal yang terasa baik dan mencukupi keinginannya maka pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai semakin meningkat dimana kepuasan kerja biasanya tercermin dalam tingkah laku dan cara pegawai dalam bekerja (Lindawati & Parwoto, 2021). Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif yang timbul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan tercukupinya kebutuhan dalam menyelesaikan pekerjaan (Hermawan, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, menurut (Ferdinand, 2019) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang prosesnya memungkinkan peneliti membangun hipotesis dan menguji secara empirik hipotesis yang dibangun tersebut. Tujuan dari menggunakan penelitian kuantitatif ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin preventif dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karkteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti (Ferdinand, 2019). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 yaitu seluruh karyawan pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila subjek lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% dari populasi sehingga dalam teknik pengabilan sampel terpenuhi (Cici et al., 2022) . Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 74 pegawai yang bekerja pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel (Sari & Ratmono, 2021). Maka yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 74 pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Objek penelitian ini adalah Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang berlokasi Jl. Syeh Nawawi Al Bantani, Kawasan Pusat Pemerintahan Prov. Banten KP3B, Kecamatan Serang, Kota Serang. Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non-Departemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Badan Pusat Statistik merupakan satu - satunya lembaga yang menjadi rujukan data di Indonesia yang melaksanakan tugas pemerintahan di bidang statistik.

Uji Instrumen

Peneliti melakukan pengujian berupa uji instrumen terhadap 30 responden melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengolahan data uji instrumen dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner penelitian yang akan disebar. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada uji instrumen ini menggunakan korelasi spearmen yang dimana suatu item dikatakan valid jika koefisien *rank spearmen* yang dihasilkan > 0,3 dan tingkat signifikansi ≤ 0,05 (Ichwanudin *et al*., 2014). Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Tabel Validitas Hasil Uji Instrumen

Variabel	Indikator	Korelasi rank spearman	Sig	Keterangan
Disiplin Preventif	Kepatuhan pada peraturan	0,649	0,000	Valid
	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,614	0,000	Valid
	Efektifitas dalam bekerja	0,622	0,000	Valid
	Kehadiran tepat waktu	0,881	0,000	Valid
Iklim Organisasi	Struktur	0,590	0,001	Valid
	Risiko	0,672	0,000	Valid
	Penghargaan	0,776	0,000	Valid
	Dukungan	0,711	0,000	Valid
	Konflik	0,696	0,000	Valid
Kepuasan Kerja	Pengawasan	0,767	0,000	Valid
	Gaji	0,925	0,000	Valid
	Promosi	0,838	0,000	Valid
	Pekerjaan itu sendiri	0,900	0,000	Valid
Kinerja Pegawai	Kualitas	0,927	0,000	Valid
	Kuantitas	0,890	0,000	Valid
	Tanggung jawab	0,900	0,000	Valid
	Kerja sama	0,918	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1, hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pernyataan variabel disiplin preventif (X1), iklim organisasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) memiliki korelasi *rank spearman* lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel yang telah diujikan dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai bahan pengujian terhadap responden penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kestabilan serta konsistensi responden dalam menjawab hasil jawaban jika pengukuran diulang. Hasil pengukuran dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperolah hasil yang relatif sama meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan. Suatu konstruk dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2014). Di bawah ini terdapat hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan pada uji instrumen penelitian:

Tabel 2. Tabel Reliabilitas Hasil Uji Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai r	N of Item	Keterangan
Disiplin Preventif	0,78	0,6	4	Reliabel
Iklim Organisasi	0,892	0,6	5	Reliabel

Kepuasan Kerja	0,936	0,6	4	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,948	0,6	4	Reliabel

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap setiap pernyataan variabel disiplin preventif (X1), iklim organisasi (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y) memiliki korelasi *rank spearman* lebih besar dari 0,30 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semua pernyataan pada variabel yang telah diujikan dapat dikatakan valid dan dapat dijadikan sebagai bahan pengujian terhadap responden penelitian.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian didasarkan atas temuan yang telah diteliti sesuai dengan data-data kuesioner yang disebar melalui media google form. Adapun untuk sampel yang berhasil didapatkan yaitu sejumlah 67 responden yang dijelaskan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3. Tabel Penyebaran Kuesioner

Jumlah Sampel		
Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	74	100%
Kuesioner yang tidak diisi	7	9,5%
Kuesioner yang diolah	67	90,5%

Berdasarkan tabel 3, kuesioner yang disebar pada responden berjumlah 67, sedangkan kuesioner yang tidak diisi sebanyak 7 dengan tingkat persentase 9,5%. Kemudian kuesioner yang dapat diolah sebanyak 67 dengan persentase sebesar 90,5%. Maka dari itu data yang dapat diolah pada penelitian hanya sebesar 67 sampel. Walaupun data yang dapat diolah kurang dari jumlah sampel yang sudah ditentukan sebelumnya, akan tetapi pengolahan data dengan 67 sampel masih bisa dilakukan dengan benar. Hal ini sesuai dengan pendapat Chin & Newsted dalam Ichwanudin (2018) yang menyatakan bahwa hanya dengan 20 sampel data, pengolahan data menggunakan PLS SEM dapat dilakukan dengan benar.

Analisis *Structural Equation Modelling* (SEM)

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan proses pengolahan data dibantu oleh *software* SmartPLS 4.0. pada PLS-SEM, terdapat dua tahapan untuk mengevaluasi model, antara lain model pengukuran *(outer model)* dan model struktural *(inner model)*.

Analisis Model Pengukuran *(Outer Model)*

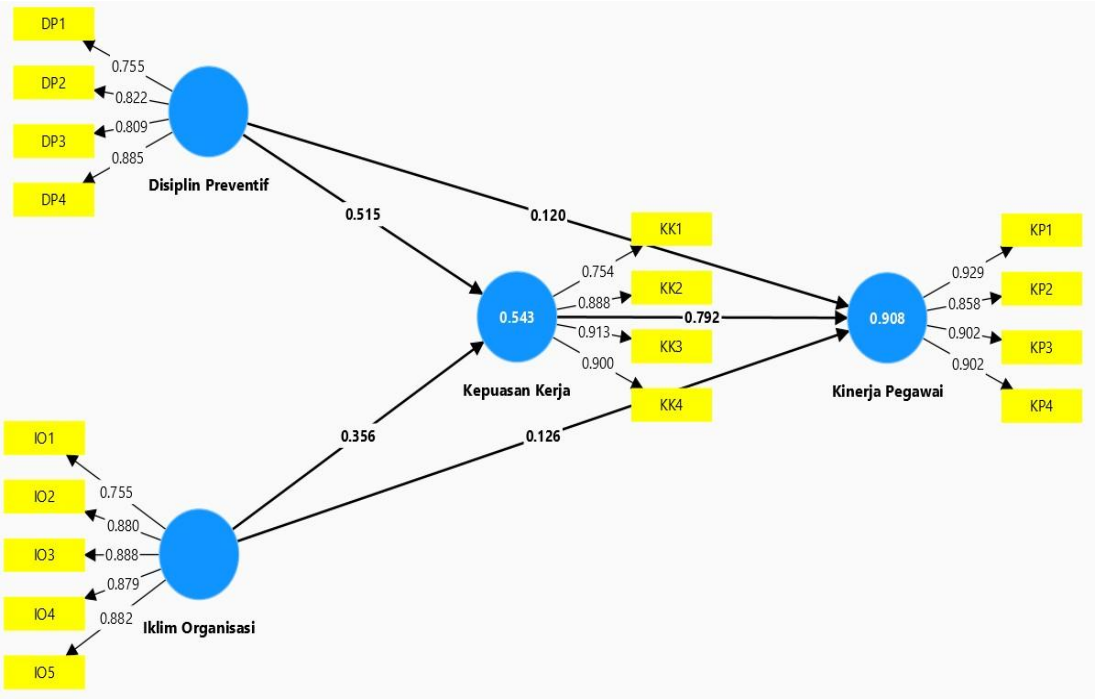
Analisis model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk menguji validitas yang terbagi menjadi validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta menguji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya pernyataan pada kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid jika pernyataan dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali & Latan, 2015). Uji validitas terdiri dari dua bentuk, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

a. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dapat diketahui dari nilai *loading factor* pada masing- masing indikator harus lebih dari 0,5. Berikut ini adalah hasil dari pengujiannya:



Gambar 1. Pengukuran Nilai Outer Loading
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan gambar 1 di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading semua variabel indikator disiplin preventif, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai ialah lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid.

b. Uji Validitas Diskriminan

Pada penelitian ini uji validitas diskriminan dilihat dari nilai AVE dan nilai Cross Loading Factor.

1) Nilai AVE

Ketentuan uji validitas dikriminan dengan melihat nilai AVE yaitu Average Variance Extracted (AVE) > 0,5 (Bagozzi dan Yi, 1988; Chin & Dibern, 2010)

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Disiplin Preventif	0.837	0.869	0.890	0.671
Iklim Organisasi	0.910	0.922	0.933	0.737
Kepuasan Kerja	0.888	0.907	0.923	0.750
Kinerja Pegawai	0.920	0.924	0.943	0.807

Gambar 2. Pengukuran Nilai AVE
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data Gambar 2 dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variable ialah lebih besar dari 0.5 sehingga diskriminan validity nya terpenuhi.

2) Nilai Cross Loading Factor

Validitas diskriminan dapat terpenuhi jika nilai loading pada konstruk yang ditujukan lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

Validitas diskriminan - Pemuatan silang (Cross loadings)

	Disiplin Preventif	Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
DP1	0.755	0.155	0.386	0.440
DP2	0.822	0.362	0.565	0.622
DP3	0.809	0.368	0.454	0.480
DP4	0.885	0.408	0.690	0.678
IO1	0.211	0.755	0.344	0.444
IO2	0.356	0.880	0.512	0.537
IO3	0.448	0.888	0.582	0.608
IO4	0.374	0.879	0.490	0.537
IO5	0.327	0.882	0.469	0.533
KK1	0.452	0.262	0.754	0.635
KK2	0.676	0.663	0.888	0.855
KK3	0.533	0.484	0.913	0.874
KK4	0.602	0.492	0.900	0.870
KP1	0.608	0.575	0.904	0.929
KP2	0.462	0.422	0.782	0.858
KP3	0.729	0.590	0.868	0.902
KP4	0.680	0.640	0.825	0.902

Gambar 3. Pengukuran Nilai Cross Loading Factor
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Gambar 3 dapat diketahui bahwa nilai loading masing-masing indikator yang dituju lebih besar dibandingkan nilai loading indikator pada variabel lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang diujikan valid dengan memenuhi syarat validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur keandalan dari indikator variabel yang diteliti dan bertujuan menguji kuesioner (Ghozali & Latan, 2020). Dalam penelitian ini terdapat tiga uji reliabilitas yaitu:

1) Cronbach Alpha: > 0,7 (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010)
2) Rho A: >0,7 (Vinzi, Trinchera, & Amato, 2010)
3) Keandalan Komposit: > 0,6 (Bagozzi dan Yi, 1988; Chin & Dibbern, 2010)

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
Disiplin Preventif	0.837	0.869	0.890	0.671
Iklim Organisasi	0.910	0.922	0.933	0.737
Kepuasan Kerja	0.888	0.907	0.923	0.750
Kinerja Pegawai	0.920	0.924	0.943	0.807

Gambar 4. Uji Reliabilitas
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan data Gambar 4. dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha, Composite Reliability, dan rho-A setiap variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

Analisis Model Struktural *(Inner Model)*

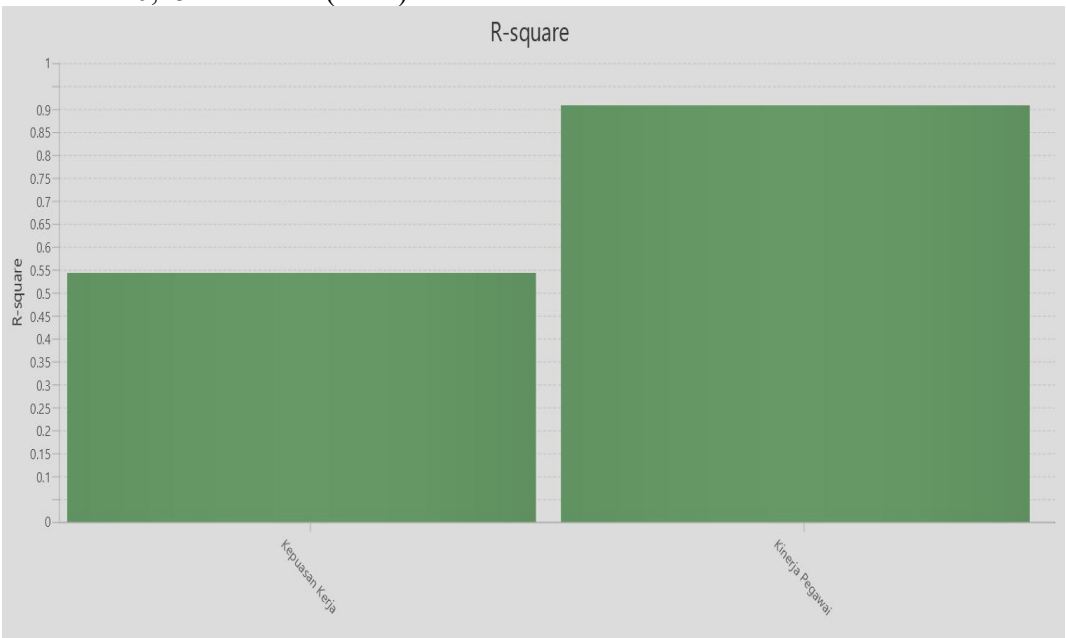
Analisis inner model dilakukan untuk membuktikan keakuratan model struktur yang telah dibuat. Adapun pada penelitian ini terdapat beberapa langkah pengujian, diantaranya :

1. R Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Kriterianya:

- Jika nilai $R^2 = 0,75 \rightarrow$ substansial (besar/kuat)
- Jika nilai $R^2 = 0,50 \rightarrow$ moderate (sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25 \rightarrow$ lemah (kecil)



Gambar 5. Grafik Uji R Square (R2)

R-square - Ringkasan		
	R-square	Adjusted R-square
Kepuasan Kerja	0.543	0.529
Kinerja Pegawai	0.908	0.904

Gambar 6. Uji R Square (R2)
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data Gambar 4. dan Gambar 5 dapat diambil kesimpulan bahwa:

- R-Square Model Jalur I = 0,543 Artinya kemampuan variabel disiplin preventif (X1) dan iklim organisasi (X2) dalam menjelaskan Z (kepuasan kerja) adalah sebesar 54,3% (sedang).
- R-Square Model Jalur II = 0,908. Artinya kemampuan disiplin preventif (X1) dan iklim organisasi (X2) melalui Z (kepuasan kerja) dalam menjelaskan Y sebesar 90,8% (kuat).

2. Goodness on Fit Model (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengujian hipotesis yang bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi sebagai validasi dalam PLS-SEM.

Berikut uraian perhitungan *Goodness on Fit Model* (GoF) sesuai dalam Ghozali (2014) dengan menggunakan rumus di bawah ini:

GoF = $\sqrt{AVE} \; x \; \overline{R2}$ GoF = $\sqrt{0,741} \; x \; 0,725$ GoF = 0,732

Keterangan :

$\overline{AVE}$: Rata-rata nilai Average Variance Extracted (AVE)

$\overline{R^2}$: Rata - rata nilai R^2

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa nilai GoF pada penelitian ini 0,73 yang dimana dapat dikatakan besar karena sesuai dengan pendapat Ghozali (2014) yang menyatakan bahwa nilai GoF 0,25 dikatakan kecil, sedangkan nilai GoF 0,25-0,36 dikatakan sedang dan nilai GoF diatas 0,36 dikatakan besar. Artinya bahwa hasil perhitungan yang sudah dilakukan menunjukkan model yang terbentuk sudah layak dan sesuai sehingga model tersebut mampu untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

Pengujian Hipotesis

Direct Effect (Path Coefficient)

Analisis direct effect berguna untuk menguiji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen), berikut kriterianya:

- Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh antar variabel adalah searah, jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik
- Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh antar variabel adalah

berlawan arah. jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik, maka nilai variabel endogen menurun.

- Nilai Probabilitas/Signifikansi (P-Value) :
  - Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan
  - Jika nilai P-Values ≥ 0,05, maka tidak signifikan

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
Disiplin Preventif -> Kepuasan Kerja	0.515	0.494	0.143	3.603	0.000
Disiplin Preventif -> Kinerja Pegawai	0.120	0.125	0.059	2.018	0.044
Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.356	0.373	0.136	2.624	0.009
Iklim Organisasi -> Kinerja Pegawai	0.126	0.136	0.063	1.986	0.047
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.792	0.776	0.074	10.692	0.000

Gambar 7. Uji Path Coefficient
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil olah data pada Gambar 4.5 di atas. maka disimpulkan sebagai berikut :

- X1 → Y = 0,120 (positif), P Value 0,044 < 0,05 (signifikan) H1
- X2 → Y = 0,126 (positif) P Value 0,047 < 0,05 (signifikan) H2
- X1 → Z = 0,515 (positif) P Value 0,000 < 0,05 (signifikan) H3
- X2 → Z = 0,356 (positif) P Value 0,009 < 0,05 (signifikan) H4
- Z → Y = 0,792 (positif) P Value 0,000 < 0,05 (signifikan) H5

Indirect Effect

Analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator), berikut merupakan kriterianya :

- Jika nilai P-Values < 0,05, maka signifikan (pengaruhnya adalah tidak langsung), artinya variabel intervening "berperan" dalam memediasi hubungan suatu variabel eksogen dengan suatu variabel endogen.
- Jika nilai P-Values > 0,05, maka tidak signifikan (pengaruhnya adalah langsung), artinya variabel intervening "tidak berperan" dalam memediasi hubungan suatu varabel eksogen dengan suatu variabel endogen.

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (|O/STDEV|)	Nilai P (P values)
Disiplin Preventif -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.408	0.384	0.114	3.576	0.000
Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.282	0.286	0.096	2.926	0.003

Gambar 8. Uji Efek Tidak Langsung Spesifik
Sumber: Hasil pengolahan SmartPLS 2024

Dari hasil olah data Gambar 8 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- Pengaruh tidak langsung X1 → Z → Y adalah 0,408 (positif), dengan P Values 0,000 < 0,05 (signifikan) Artinya variabel kepuasan kerja “berperan" dalam memediasi hubungan disiplin preventif dengan kinerja pegawai.
- Pengaruh tidak langsung X2 → Z → Y adalah 0,282 (positif), dengan P Values 0,003 < 0,05 (signifikan) Artinya variabel kepuasan kerja “berperan" dalam memediasi hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui jenis atau bentuk efek mediasi yang dimiliki oleh kepuasan kerja, peneliti menggunakan metode analisis *VarianceAccounted For* (VAF) dengan rumus sebagai berikut;

$$VAF = \frac{\text{Pengaruh Tidak Langsung}}{\text{Pengaruh Total}}$$

Tabel 4. Tabel Perhitungan VAF

Pengaruh Tidak Langsung		
1	Disiplin Preventif -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,408
2	Iklim organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,282
Pengaruh Langsung		
1	Disiplin Preventif -> Kinerja Pegawai	0,120
2	Iklim Organisasi -> Kinerja Pegawai	0,126
3	Disiplin Preventif -> Kepuasan Kerja	0,515
4	Iklim Organisasi -> Kepuasan Kerja	0,356
5	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,792
Pengaruh Total		
1	Disiplin Preventif, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (0,408 + 0,120)	0,528
2	Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (0,282 + 0,126)	0,408
VAF = Pengaruh Tidak Langsung/Pengaruh Total		
1	VAF = Disiplin Preventif (0,408/0,528)	0,772
2	VAF = Iklim Organisasi (0,282/0,408)	0,691

Keterangan:
Jika nilai VAF > 80%, maka menunjukkan *full mediation*
Jika nilai VAF 20%-80%, maka menunjukkan *partial mediation*
Jika nilai VAF < 20%, maka menunjukkan *no effect mediation*
(Neza & Rivai, 2020).

Berdasarkan perhitungan VAF di atas ditemkan hasil bahwa pengaruhvariabel kepuasan kerja sebagai mediasi antara hubungan disiplin preventif dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 77% (partial mediation) dan pengaruh variabelkepuasan kerja sebagai mediasi antara hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai yaitu sebesar 69% (partial mediation). Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki jenis efek mediasi sebagian (partial mediation) dalam memediasi hubungan disiplin preventif dengan kinerja pegawai dan hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Artinya hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak

langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan namun nilai pengaruh hubungan tidak langsung lebih besar dibandingkan nilai hubungan langsung (Hair et al., 2017).

Pembahasan

1. **Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kinerja Pegawai**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara disiplin preventif terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,120 dan nilai *p value* sebesar 0,044 yang menunjukan Hipotesis Pertama (H1) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin preventif pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

2. **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,126 dan nilai *p value* sebesar 0,047 yang menunjukan Hipotesis Kedua (H2) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

3. **Pengaruh Disiplin Preventif terhadap Kepuasan Kerja**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara disiplin preventif terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,515 dan nilai *p value* sebesar 0,000 yang menunjukan Hipotesis Ketiga (H3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin preventif pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

4. **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,356 dan nilai *p value* sebesar 0,009 yang menunjukan Hipotesis Keempat (H4) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

5. **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,792 dan nilai *p value* sebesar 0,000 yang menunjukan Hipotesis Kelima (H5) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi

pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten maka akan semakin tinggi kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten.

6. **Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Disiplin Preventif dengan Kinerja Pegawai**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan disiplin preventif dengan kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,408 dan nilai *p value* sebesar 0,000 yang menunjukan Hipotesis Keenam (H6) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi disiplin preventif dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin preventif pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang dimediasi kepuasan kerja maka hubungan disiplin preventif dengan kinerja pegawai pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten akan semakin tinggi.

7. **Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kinerja Pegawai**
   Hasil penelitian menunjukan bahwa hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai original sample sebesar 0,282 dan nilai *p value* sebesar 0,003 yang menunjukan Hipotesis Ketujuh (H7) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi iklim organisasi pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten yang dimediasi kepuasan kerja maka hubungan iklim organisasi dengan kinerja pegawai pada pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Banten akan semakin tinggi.

KESIMPULAN

Tujuan penelitan ini adalah untuk menguji dan menganalisis apakah variabel disiplin preventif dan variabel iklim organisasi mempengaruhi kinerja pegawai serta menguji dan menganalisis pengaruh dari mediasi kepuasan kerja pada hubungan disiplin preventif dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban pada pembahasan yang telah dirumuskan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin preventif yang ada pada pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Puspitasari & Prahiawan (2018), Syelviani (2022) , William et al. (2022), Siswadi & Lestari (2021), Ginting & Siagian (2023) dengan hasil penelitian disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **Diterima**.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang ada atau dirasakan pada pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Halomoan (2020), Putra & Satrya (2019), Susilo et al. (2023), Hayim & Pasaribu (2021) dan Pradoto et al. (2022) dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **Diterima**.

3. Disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat disiplin preventif yang ada pada pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Muhammad Munir et al. (2020), Bambang (2020), Widiyanto & Setyawasih (2019), Rahayu & Dahlia (2023), Santoso & Sidik (2020) dengan hasil penelitian disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **Diterima**.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat iklim organisasi yang ada atau dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Pranata & Utama (2019), Andriyani & Manuati, Dewi (2020), I Kadek & Subudi (2019), Sugiarto (2018), Purnama & Riana (2020) dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini **Diterima**.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada atau dirasakan pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Mora et al. (2020), Suryani & Resniawati (2022), Rosmaini & Tanjung (2019), Nurhasanah et al. (2022) dan Rinny et al. (2022) dengan hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kelima (H5) dalam penelitian ini **Diterima**.
6. Disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja secara tidak langsung mampu memediasi hubungan antara disiplin preventif dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Filliantoni et al. (2019), Munir et al. (2020),Rachmaniah (2022), Efendi et al. (2022), Purnomo & Hasanah (2023) dengan hasil penelitian disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis keenam (H6) dalam penelitian ini **Diterima**.
7. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Artinya kepuasan kerja secara tidak langsung mampu memediasi hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menjadi rujukan dalam merumuskan hipotesis penelitian oleh Pasaribu (2023), Ma'muroh et al. (2023), Priyanto (2022), Alfiyah et al. (2023), Pratama & Pasaribu (2020) dengan hasil penelitian iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis ketujuh (H7) dalam penelitian ini **Diterima**.

DAFTAR REFERENSI

Arista, D. A. D., Mendra, I. W., & Purnamawati, N. L. P. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HotelLloyd'S Inn Bali Di Seminyak.

Economic Education Analysis Journal, *3*(1), 151–159. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3996

Aulia, V., & Trianasari, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *4*(1), 21–34. https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29577

Bassem, Joelle, E. M., & Majdalani, F. (2017). Emotional intelligence, leadership style & organizational climate Structured. *International Journal of Organizational Analysis*, *14*(1).

Cici, J. L., Sarwita, T., Bina, U., Getsempena, B., & Daring, P. (2022). Survei Tingkat Persepsi Guru Dan Orang Tua Terhadap Pembelajaran Daring (Dalam Jaringan) Selama Pandemic Covid 19 Pada Sma 1 Baitusalam Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*(2), 2807-8624 Jurnal.

Haeruman, U. (2021). Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, *6*(1), 427–444. https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/1125.

Hermawan, G. (2016). Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *4*(2), 277–284. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i2.4013

Lina, Yuliamir, H., Octafian, R., Adilase, B. P., & Edypriyanto. (2021). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Woory Sukses Apparel). In *Seminar Nasional Teknologi dan MultidisiplinIlmu* (pp. 2809–1574). https://www.kanal.web.id/pengertian- kepuasan%0Ahttps://www.kanal.web.id/pengertian-kepuasan/%0Ahttps://www.kanal.web.id/pengertian-kepuasan

Lindawati, M., & Parwoto. (2021). The Impact Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In Indonesian Banking Industry During Digital Transformation. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*,*2*(4), 51–66.

Marwiyah, S., & Santoso, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo. *Journal of Educational and Language Research*, *20*(1), 105– 123.

Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi:Jurnal Ilmiah Nasional*, *3*(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361

Puspitasari, A., & Prahiawan, W. (2018). Pengaruh Disiplin Preventif Dan Motivasi Ektrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Natura Indoland. *Tirtayasa Ekonomika*, *13*(2), 339. https://doi.org/10.35448/jte.v13i2.4322

Refra, M. S. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *16*(2), 2715–1840.

Renaldi, R., & Khaira, I. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *16*(2), 227–248.

Saragih, A. B. S., & Hutasuhut, J. (2022). Komitmen Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat. *Jimek : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, *5*(2), 2621–2374.

Sari, P. A., & Ratmono. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal*

Manajemen Diversifikasi, *1*(1), 1–11.
Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Itention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(5), 2417–2444.