

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA SERTA DAMPAKNYA PADA
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI BALAI PELAKSANA PENYEDIAAN
PERUMAHAN SUMATERA V**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

M. Orbito Avonturi Belantara

NPM. 2001110007.P

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. Orbito Avonturi Belantara
Nomor Pokok/NIRM : 2001110007.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V

Pembimbing Proposal

Tanggal 28-10-2024 Pembimbing I :

Uli Amri SE, M.Si.
NIDN : 0229016201

Tanggal 28-10-2024 Pembimbing II :

Herlan Djunaldi, SE, M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal.....

Ka. Prodi Manajemen
Tanggal.....



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. Orbito Avonturi Beiantara
Nomor Pokok/NIRM : 2001110007.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V

Penguji Skripsi :

Tanggal 28-10-2024 Ketua Penguji : 
: Uli Amri, SE., M.Si
NIDN : 0229016201

Tanggal 28-10-2024 Penguji I : 
: Herlan Djunaidi, SE., M.Si
NIDN : 0219086101

Tanggal 28-10-2024 Penguji II : 
: Venny Mavasari SE., M.M
NIDN : 0204078902

Mengesahkan :

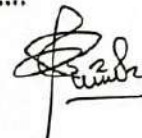
Dekan
Tanggal

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., MLM
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jangan pernah malu dengan apa yang kamu kerjakan walaupun gagal, cobalah belajar dari kegagalan dan mulai lagi”

Kupersembahkan kepada :

- *Orang tua tersayang*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depan*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Orbito Avonturi Belantara

Nomor Pokok/NIRM : 2001110007.P

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, September 2024



M. Orbito Avonturi Belantara

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V ".Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA.,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti
5. Bapak Ulil Amri SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Bapak Herlan Junaidi,SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Pimpinan Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Peneliti memyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Aaminnn...

Palembang, September 2024

M. Orbito Avonturi Belantara

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRAC	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1.3 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.2 Komitmen Organisasi	17

2.1.2.1	Pengertian Komitmen Organisasi	17
2.1.2.2	Karakteristik Komitmen Organisasi	18
2.1.2.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	19
2.1.2.4	Dimensi Komitmen Organisasi.....	21
2.1.2.5	Indikator Komitmen Organisasi.....	21
2.1.3	Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.2	Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.3	Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.4	Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja	27
2.1.3.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
2.1.3.6	Dimensi Disiplin Kerja	30
2.1.3.7	Indikator-Indikator Disiplin Kerja	31
2.1.4	Kinerja Karyawan	32
2.1.4.1	Definisi Kinerja.....	32
2.1.4.2	Teori Kinerja.....	33
2.1.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.1.4.4	Dimensi Kinerja	34
2.1.4.5	Indikator Kinerja.....	35
2.1.5	Kepuasan Kerja.....	36
2.1.5.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	36
2.1.5.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	37
2.1.5.3	Karakteristik Kepuasan Kerja	32
2.1.5.4	Dimensi Kepuasan Kerja	39
2.1.5.5	Indikator Kepuasan Kerja	40
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	41
2.3	Kerangka Berfikir	45
2.4	Hipotesis	49
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	51
3.1.1	Tempat Penelitian.....	51

3.1.2 Waktu Penelitian	51
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	51
3.2.1 Sumber Data	51
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	52
3.3 Populasi, Sample.....	-
3.3.1 Populasi	
3.3.2 Sample	54
3.4 Rancangan Penelitian.....	54
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	55
3.6 Instrumen Penelitian	61
3.7 Teknik Analisa Data	63
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	60
3.7.2 Analisis Inferensial.....	64
3.7.3 Analisa Outer Model	67
3.7.4 Analisa Model Struktural (Inner Model).....	68
3.7.5 Analisis Jalur (Path Analysis)	69
3.8 Pengujian Hipotesis	71
3.9 Analisis Direct Effect (Pengaruh Langsung) : Path Coefficients (Koefisien Jalur).....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum.....	73
4.1.1 Sejarah Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera	73
4.1.2 Visi dan Misi	75
4.1.3 Struktur Organisasi	77
4.1.4 Uraian Tugas	77
4.2 Analisis Deskriptif	82
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	82
4.2.1.1 Jenis Kelamin	82
4.2.1.2 Usia.....	83
4.2.1.3 Pendidikan	84
4.2.1.4 Lama Bekerja.....	85

4.2.2	Deskriptif Data Jawaban Responden	85
4.3	Analisis Inferensial	87
4.3.1	Pengukuran Model Variabel / Outer Model.....	87
4.3.2	Pengukuran Struktur / Inner Model	93
4.3.2.1	Analisis nilai <i>R-Square</i>	93
4.3.2.2	<i>Analisis f-Square</i> (Prediktor Variabel Laten)	94
4.4	Analisis Persamaan Jalur	95
4.5	Uji Hipotesis	96
4.6	Pengaruh Tidak Langsung (<i>Indirect Effects</i>)	99
4.7	Pembahasan	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan	106
5.2	Saran	107
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN.....		
		110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Data Penilaian Capaian Kerja Pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V Tahun 2022-2023	6
1.2 Laporan kehadiran pegawai Tahun 2023	7
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	41
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi.....	51
3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Komitmen Organisasi (X1).....	56
3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2).....	58
3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja (Y)	59
3.5 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Z)	61
3.6 Skor Skala Likert	62
3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic	72
4.1 Jenis Kelamin Responden	82
4.2 Responden Berdasarkan Usia	83
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	84
4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
4.5 Kategori Jawaban	86
4.6 Kategori Jawaban Responden	86
4.7 <i>Loading Factor full model</i>	89
4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	90
4.9 <i>Discriminant Validity</i>	92
4.10 <i>Composite Reliability dan Cronbach Alpha</i>	92
4.11 <i>R-Square</i>	94
4.12 <i>f-Square</i>	94
4.13 <i>Path Coefficient</i>	96
4.14 Penilaian Angka Koefisien Korelasi	71

DAFTAR GAMBAR

Halaman	
2.1 Kerangka Berfikir	49
3.2. Diagram Jalur Hubungan kausal X1, X2, Z dan Y	70
4.1 Struktur Organisasi	77
4.2 Full Model Setelah Dikalkulasi	88
4.3 <i>Full Model Bootstrapping t-statistic</i>	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa Smart PLS

ABSTRAK

M. Orbito Avonturi Belantara, Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri SE,M.Si dan Bapak Herlan Djunaidi,SE,M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V baik secara langsung maupun secara tidak langsung, populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V yang berjumlah 40 Pegawai, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan *sampel jenuh*, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 Pegawai sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program PLS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V. Pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja yang dimediasi variabel kepuasan kerja bernilai signifikan 0.432 dan 0.704 > 0,05 artinya tidak mempunyai pengaruh tak langsung atau dalam artian tidak dapat menjadi variabel mediasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja akan lebih efektif apabila terdapat variabel mediasi berupa kepuasan kerja diantara kedua variabel tersebut.

Kata kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Dan Kepuasan

ABSTRACT

M. Orbito Avonturi Belantara, The Influence of Organizational Commitment and Work Discipline on Performance and Its Impact on Employee Job Satisfaction at the Sumatra V Housing Provision Implementation Center (Under the guidance of Mr. Ulil Amri SE, M.Si and Mr. Herlan Djunaidi, SE, M. Si)

This research aims to determine and prove the influence of organizational commitment and work discipline on performance and its impact on employee job satisfaction at the Sumatra V Housing Provision Implementation Center, both directly and indirectly. The population of this study is all employees at the Sumatra V Housing Provision Implementation Center totaling 40 employees. In this study the researcher used a saturated sample. So in this study the number of samples used was 40 employees as the research sample. Analysis of the data used through the PLS program.

The results of this research show that organizational commitment has a significant effect on job satisfaction, work discipline has no significant effect on job satisfaction, organizational commitment has no significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance and job satisfaction has no significant effect on employee performance at the Implementation Center Sumatra Housing Provision V. Indirect effects between the organizational commitment variable on performance which is mediated by the job satisfaction variable and the work discipline variable on performance which is mediated by the job satisfaction variable have a significant value of 0.432 and 0.704 > 0.05, meaning that it has no indirect influence or in the sense that it cannot be a mediating variable. This indicates that the variables of organizational commitment and leadership cannot influence performance. It would be more effective if there was a mediating variable in the form of job satisfaction between these two variables.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline, Performance and Satisfaction

RIWAYAT HIDUP

M. Orbito Avonturi Belantara dilahirkan di kota Palembang pada tanggal 22 Desember 1997, merupakan anak Pertama dari Dua bersaudara, dari pasangan bapak Rachmadi dan ibu Etika Rianti Nora. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2009 di SD Muhammadiyah 06 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan tahun 2012 di SMP Negeri 19 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMA Bhakti Nusantara Palembang. Pada tahun 2020, ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2024

M. Orbito Avonturi Belantar

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) terkait dengan konsep manajemen itu sendiri, seperti diketahui bahwa definisi manajemen merupakan ilmu ataupun seni yang mengendalikan tentang proses pemanfaatan sumber energi manusia serta yang lain secara efisien serta efektif buat menggapai sesuatu tujuan Instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor Instansi yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan Instansi atau organisasi. Berhasil atau tidaknya Instansi dalam mencapai tujuan-tujuannya sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan berbagai tugas yang diberikan kepadanya (Utami et al., 2023:2)

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sehingga instansi perlu manajemen sumber daya manusia yang terencana, dan terarah. instansi membutuhkan pegawai yang bisa bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga dibutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu instansi. Kinerja pegawai sangat penting untuk Instansi karena produktif atau tidaknya para pegawai akan sangat mempengaruhi kesuksesan instansi (Rachmawati, 2018:17).

Menurut Mangkunegara, (2018:67) Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai

dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau Instansi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja pegawai dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Kepuasan kerja salah satu aspek penting yang harus dimiliki seorang pegawai agar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diterapkan (Saputra et al., 2020:6)

Pegawai yang mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik maka akan bekerja dengan rajin dan penuh inovatif atau berpengaruh positif terhadap pekerjaannya dan sebaliknya bagi pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah maka prestasi kerja pegawai rendah dan bahkan akan berperilaku negatif terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja, dan lain-lain tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap organisasi (Gofur, 2018:297)

Komitmen organisasi tidak hanya memiliki arti loyalitas saja tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi terhadap Instansi. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin tinggi pula kecenderungan para karyawan untuk diarahkan pada tindakan yang sesuai terhadap kinerja karyawan. Adanya komitmen akan membuat para pegawai mendukung secara aktif seluruh organisasi. Oleh karena itu organisasi harus memperhatikan secara baik keberadaan karyawan agar komitmen organisasional sesuai dan berstandar tinggi

terhadap organisasi

Kaswan (2018:225) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan dengan sebuah Instansi di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. mensyaratkan hubungan yang aktif dengan organisasi sedemikian rupa sehingga pegawai bersedia memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Ini berbeda dengan loyalitas pasif kepada organisasi (Wibowo, 2019:7).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin Kerja merupakan suatu peraturan atau kebijakan yang berkembang di dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Andini, 2022:4)

Menurut Siswanto (2019:193) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu dengan adanya Disiplin, pegawai juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dengan disiplin kerja

akan membuat kinerja pegawai meningkat.

Menurut Sinambela (2018:356), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Instansi, mentaati peraturan Instansi maka akan dapat meningkatkan kinerja

Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V merupakan bagian dari reformasi birokrasi yang dilaksanakan Ditjen Perumahan guna mendorong program perumahan di Indonesia yang merupakan unsur pelaksanaan urusan pemerintahan bidang perumahan. Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V yang bertugas melaksanakan penyusunan program dan anggaran, perencanaan teknis, penyusunan standar dan pedoman, bantuan rumah umum, penyusunan rencana pengembangan hunian, fasilitasi pelaksanaan hunian berimbang, fasilitasi dan pelaporan. Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V memiliki program kerja yaitu Bantuan Stimulan Perumahan Swadaya (BSPS), Bantuan Rumah Susun dan Bantuan Rumah Khusus di Kota Palembang.

Fenomena kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V, terlihat dari dimensi kualitas kerja. Hal ini terlihat dari masih kurangnya kerapihan dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang ditentukan. kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya, kurangnya kecepatan dalam menyelesaikan

pekerjaan tepat pada waktunya dan hasilnya kurang memuaskan dan pegawai belum menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan Instansi.

Kendala yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V, bukanlah masalah baru di sebuah lingkungan di di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja pegawai antara lain komitmen organisasi dan disiplin kerja, terlihat adanya perilaku *indisipliner* pada beberapa pegawai, misalnya datang terlambat, terlambat masuk kerja, rendahnya memberikan pelayanan, tidak semangat, terpaku dengan suatu pekerjaan, kurang dalam menciptakan hubungan harmonis dengan pimpinan. Perilaku-perilaku *indisipliner* tersebut memperlihatkan bahwa pegawai tersebut masih kurang optimal dalam bekerja. Kurangnya kerjasama antara pegawai yang lain dengan pegawai yang lainnya untuk bekerja secara optimal mengindikasikan ketidakpuasan kerja bagi pegawai. Menurunnya kepuasan kerja pegawai dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk..

Kendala yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V kurangnya kesadaran diri dari beberapa pegawai seperti ketidakpuasan dengan pekerjaannya seperti beban pekerjaan yang berat, kurang berusaha untuk mengembangkan diri dan

kemampuannya dan kurang menaati peraturan-peraturan yang ada. Selain itu beberapa pegawai kurang memiliki inisiatif, rencana yang kurang matang, kurang memiliki jiwa yang kompetitif. dan selalu tergantung pada petunjuk pimpinan dan Antar pegawai kurang saling menghormati, dan individu serta tidak menghargai pendapat teman kerja, dalam melakukan pekerjaan kurang berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien, anggota kurang mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya

Kendala yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V masih banyak pegawai yang menunda pekerjaan atau tidak selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan karena terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dan tidak sesuai dengan surat keputusan yang telah Kepala Dinas Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V sahkan seperti melanggar jam kerja, jam istirahat dan jam pulang yang di langgar oleh beberapa pegawai. Data Penilaian Capaian Kerja pegawai tahun 2023 di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Penilaian Capaian Kerja Pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V Tahun 2022-2023

Tahun	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2022	88,01	Baik
2023	87,64	Baik

Sumber: Data Sub Bagian Kepegawaian di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V, 2024

Dari tabel 1.1 mengindikasikan capaian kinerja dari tahun 2022 sampai tahun 2023 belum optimal. Pencapaian kinerja belum optimal karena belum memenuhi

nilai yang telah ditetapkan. Capaian kerja tersebut belum optimal karena pada tahun 2023 mengalami penurunan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 pada ayat (1) memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus di capai. Pengukuran kinerja ini dilakukan 1 tahun sekali dengan 6 indikator yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Berkaitan dengan disiplin pada pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V kurangnya kedisiplinan yang terdapat beberapa pegawai datang terlambat yang membuat beberapa pekerjaan terhambat yang tidak sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Laporan kehadiran pegawai tahun 2023 di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2
Laporan kehadiran pegawai Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Pegawai yang hadir	Rata-rata Kehadiran
1	Januari	22	39 Orang	97,50 %
2	Februari	19	38 Orang	95,00 %
3	Maret	20	36 Orang	90,00 %
4	April	20	33 Orang	82,50 %
5	Mei	22	37 Orang	92,50 %
6	Juni	15	34 Orang	85,00 %
7	Juli	23	37 Orang	92,50 %
8	Agustus	23	40 Orang	100%
9	September	21	38 Orang	95,00 %
10	Oktober	23	38 Orang	95,00 %
11	November	21	36 Orang	90,00 %
12	Desember	19	39 Orang	97,50 %

Sumber: *Data Sub Bagian Kepegawaian di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V, 2024*

Dari tabel 1.2 diatas dapat terlihat bahwa memang masih ada beberapa pegawai yang sering datang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh

instansi. Tingkat kehadiran kerja yang tidak maksimal menunjukkan bahwa rendahnya rasa disiplin pegawai yang cenderung mengabaikan peraturan yang sudah diterapkan oleh Kepala Balai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.

Solusi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V pemimpin harus lebih memperhatikan hak-hak pegawai sehingga pegawai merasa dihargai. Selain itu, kedisiplinan pegawai bergantung pada bagaimana sistem kerja bekerja. Sistem kerja yang tidak memfokuskan pada pegawai sehingga pegawai tidak tertekan karena pekerjaan di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V..

Penelitian terdahulu Nazifah et al (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan,. Selain itu, Disiplin Kerja juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Komitmen Organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja,. Lebih lanjut, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Sedangkan penelitian Chahyono, (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi komitmen organisasi berarti semakin puas pegawai dalam bekerja. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka mempengaruhi

peningkatan kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin pegawai merasa puas maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Suwardi et al, 2022 Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja disiplin. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan.. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja positif memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, dengan teori-teori yang telah disampaikan sebelumnya dan keterkaitan antara penelitian terdahulu yang telah dilakukan maka peneliti mengambil judul mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V?
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V?

3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja dan implikasinya pada kepuasan kerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V.

1.4 Manfaat Penelitian

Selain tujuan, penelitian skripsi ini juga memiliki manfaat penelitian, antara

lain:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wadah untuk mempraktekkan teori-teori selama perkuliahan di fakultas ekonomi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja dan kepuasan Kerja.

2. Bagi Instansi

Penelitian diharapkan mampu memberikan informasi Di Balai Pelaksana Penyediaan Perumahan Sumatera V dalam menghasilkan komitmen organisasi, disiplin kerja, kinerja dan kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi tambahan bagi penelitian lainnya untuk melanjutkan penelitian ini kedalam dimensi yang lebih luas, seperti variable lain selain variable yang telah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Abdul Gofur, 2018, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis: 295 - 304
- Astuti, Ria Wahyuning. 2020. “ *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada BUMDes Makmur Adil Sejahtera Banyumas)*”. JSMBI (Jurnal SainsManajemen dan Bisnis Indonesia, Volume 10, Nomor 1 (hlm. 24-29).
- Arif Yusuf Hamali, S,S, M.M (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta
- Bejo, Siswanto. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cahyawening, Sukma Putri. 2019. *Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung)*. Tesis. Program S2 Management Universitas Widyatama. Bandung
- Creswell, John W. 2009. *Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Daft L, Richard. (2018). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fauzi, Akhmad.dan Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Management Kinerja*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Hasibuan S,P. Malayu .(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.

- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Jufrizen. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Prosiding The National Conference Management and Business, 1(1), 405–424.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan. (2018). *Perilaku Organisasi* Positif. CV. Pustaka Setia.
- Kemal Wahyudi, Muhlis Ruslan, Chahyono Chahyono 2021 *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Pemerintah Kecamatan Camba Kabupaten Maros* Indonesian Journal of Business and Management Vol. 3 No. 2
- Larasati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Deep Publish.
- Nabawi, Rizal. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1 Nomor 2.
- Nazifah Husainah, Hasanah, Hamidah 2024 *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* Journal of Economics and Business UBS e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 13 No. 3
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, Bambang Swasto. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 159–168
- Putro (2018). *Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Indonesia Vol.18 (2), pp 116-125.
- Rachmawati, I. K. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Andi.

- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustak
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, & Irawan, A. 2018. *Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar*. *Jurnal Sultanist*, vol. 6, no. 1, pp.12-23
- Sebayang, Stevani, Jafar Sembiring. 2017. *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia*. e-Proceeding of Management. ISSN: 2355-9357. Vol. 4, No. 1, April 2017
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suwardi Habib, Abdul Rahman Jannang, Marwan Man Soleman, 2022 *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara Melalui Disiplin Kerja*, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Agustus 2022, 8 (12), 569-585
- Utami, Febrina, Veybitha, Y., Ekonomi, F., Tridinanti, U., & Selatan, S. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang*. *ournal Of Economic, Accounting and Management* Vol. 1 No.2, Februari -Juli, 2023, 172 -190
- Wijayanti, Endah. Dkk. (2017). *Pengaruh teamwork dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi*. *Jurnal ekonomi dan kewirausahaan* vol.1
- Wibowo, 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus PT. Indoraya Internasional* di Yogyakarta.