

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BUPATI PASAMAN BARAT

Bramantio¹, Selvi Yona Sari², Olandari Mulyadi³

Universitas Putra Indonesia Yptk Padang

e-mail: tiob1592@gmail.com¹, selvionasari@upiyptk.ac.id², olandarimulyadi@upiyptk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai Kantor Bupati Pasaman Barat, sedangkan sampel penelitian terdiri atas 50 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu, motivasi kerja serta komitmen organisasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara langsung. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, serta hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa peningkatan kepuasan kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh kuatnya komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antarvariabel. Dengan demikian, Kantor Bupati Pasaman Barat perlu mengoptimalkan upaya peningkatan komitmen organisasi melalui penerapan disiplin kerja yang konsisten serta pemberian motivasi kerja secara berkesinambungan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi.

Abstract – This research investigates the influence of work discipline and work motivation on job satisfaction, with organizational commitment serving as an intervening variable among employees of the Pasaman Barat Regent's Office. The population of this study included all employees working at the Pasaman Barat Regent's Office, while a sample of 50 respondents was selected for data collection and analysis. The results reveal that both work discipline and work motivation exert a positive and significant influence on organizational commitment. In addition, work motivation and organizational commitment significantly and positively affect employees' job satisfaction. In contrast, work discipline does not directly exert a significant influence on job satisfaction. The analysis of indirect effects further confirms that organizational commitment serves as a significant mediating variable in the relationship between work discipline and job satisfaction, as well as between work motivation and job satisfaction. These findings suggest that employees' job satisfaction is influenced not only by the levels of work discipline and work motivation but also by the degree of organizational commitment. Organizational commitment plays a key mediating role in strengthening the relationships among these variables. Accordingly, the Pasaman Barat Regent's Office is encouraged to reinforce employees' organizational commitment by consistently implementing work discipline policies and continuously fostering work motivation, thereby enhancing overall job satisfaction.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment.

PENDAHULUAN

budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan norma, nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut membentuk

sikap dan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagi pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas dari peranan pimpinan dalam menginternalisasi aturan norma, nilai-nilai sehingga hasil akhir proses internalisasi tersebut membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang pegawai mendukung suatu organisasi bersama dengan tujuan-tujuannya, dan memiliki niat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berarti mendukung pekerjaan tertentu oleh individu.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur organisasi yang mencakup ketepatan waktu, kualitas kerja, serta kepatuhan terhadap standar operasional. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, serta berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Penelitian ini dilakukan oleh mengatakan bahwa arti dari kepuasan kerja merupakan pancaran emosi yang menyenangkan dari sebuah individu yang berasal dari penilaian pekerjaan mereka sebagai alat untuk menanggapi nilai pekerjaan. Selain itu, Kepuasan kerja merupakan sikap cinta dan menyenangkan pekerjaannya yang dibuktikan dari pesan kerja, hasil, dan juga ketaatan kerja.

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

Kinerja karyawan adalah suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan oleh karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan temuan dari tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja berfungsi sebagai standar penilaian kinerja pekerjaan, karena perusahaan terus berupaya meningkatkan kinerja karyawan guna memenuhi visi dan misinya (Fitriani & Rochmatullah, 2024).

Kesejahteraan merupakan balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi. Tujuan pemberian kesejahteraan adalah untuk mempertahankan serta memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar semangat kerja meningkat. Kurangnya perhatian pemerintah daerah terhadap pegawai, seperti minimnya fasilitas kerja, tunjangan kesehatan, maupun dukungan sarana pendukung lainnya, dapat menimbulkan permasalahan bagi pegawai dalam menjalankan tugas.

Melihat kondisi tersebut menimbulkan permasalahan bagi Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat untuk lebih tegas dalam mengontrol kerja sama tim agar pegawai dapat bekerja secara profesional pada Kantor Bupati Pasaman Barat. Dengan demikian, organisasi perlu menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kerja sama tim dan profesionalisme di Kantor Bupati Pasaman Barat masih belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Tingginya kinerja karyawan tergantung dari disiplin kerja dan kepuasan terhadap komitmen organisasi dari perusahaan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan kepada perusahaan, maka akan tercapainya visi dan misi serta tujuan perusahaan, oleh karena itu berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bupati Pasaman

Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sedangkan analisis pendekatan yang digunakan yaitu analisis asosiatif. Analisis asosiatif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, di ukur dengan angka dan dianalisis.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan 50 orang Kantor Bupati Pasaman Barat. menurut (Tettie Setiyarti, 2023) sampel jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Pengertian tersebut tidak jauh berbeda dari definisi lain, yakni teknik sampling jenuh diartikan sebagai teknik dalam penentuan sampel penelitian yang sampelnya didapat dari semua anggota populasi. Selain itu, sampling jenuh juga dapat berarti cara yang digunakan untuk menentukan sampel penelitian adalah dengan mengambil keseluruhan populasi berdasarkan karakteristik atau sifat tertentu sebagai subjek penelitian. Sampel penelitian di ambil dari jumlah karyawan 50 orang Kantor Bupati Pasaman Barat.

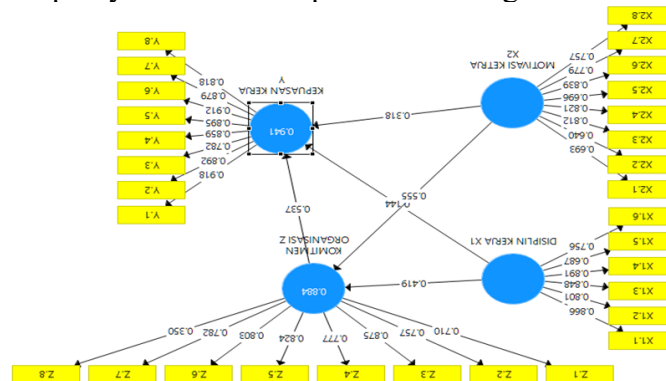
Penelitian lapangan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan pininjauan pada perusahaan untuk mendapat gambaran yang dibutuhkan dengan menggunakan wawancara. Wawancara dilakukan berguna untuk memperoleh data dan keterangan yang diinginkan, seperti menanyakan sekilas tentang perusahaan, visi dan misi, serta sejarah perusahaan dan ada pula dengan penyebaran angket atau kuesioner merupakan suatu teknik cara pengumpulan data secara tidak langsung.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modelling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariate.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Outer Model (Struktural Model) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS diperoleh nilai antara item pertanyaan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut ini:



Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,6 dan hasil dari outer loading masing-masing variabel pada estimasi awal dapat dilihat pada table sebagai berikut:

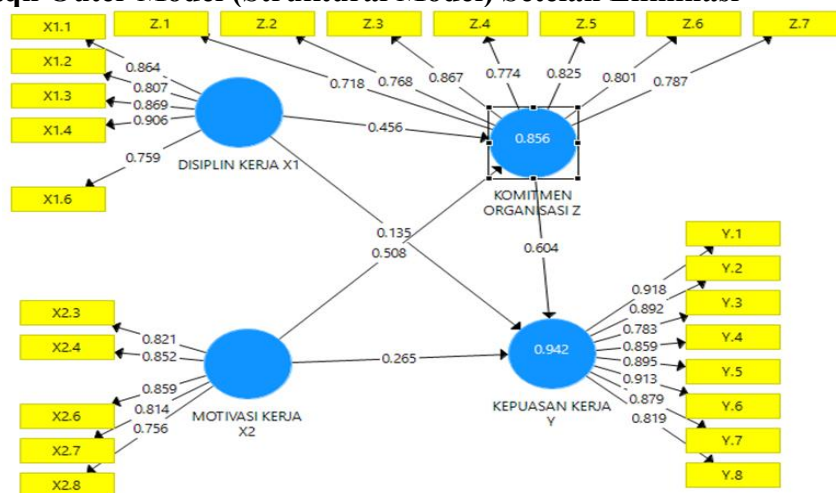
Tabel 4.5 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Variabel	Item	Outer Loading	Pembanding	Keterangan
Kepuasan Kerja	Y.1	0,918	0,7	Valid
	Y.2	0,892	0,7	Valid
	Y.3	0,782	0,7	Valid
	Y.4	0,859	0,7	Valid
	Y.5	0,895	0,7	Valid
	Y.6	0,912	0,7	Valid
	Y.7	0,879	0,7	Valid
	Y.8	0,818	0,7	Valid
Disiplin Kerja	X1.1	0,866	0,7	Valid
	X1.2	0,801	0,7	Valid
	X1.3	0,848	0,7	Valid
	X1.4	0,891	0,7	Valid
	X1.5	0,687	0,7	Tidak Valid
	X1.6	0,754	0,7	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,693	0,7	Tidak Valid
	X2.2	0,640	0,7	Tidak Valid
	X2.3	0,812	0,7	Valid
	X2.4	0,821	0,7	Valid
	X2.5	0,696	0,7	Tidak Valid
	X2.6	0,839	0,7	Valid
	X2.7	0,779	0,7	Valid
	X2.8	0,757	0,7	Valid
Komitmen Organisasi	Z.1	0,710	0,7	Valid
	Z.2	0,757	0,7	Valid
	Z.3	0,875	0,7	Valid
	Z.4	0,777	0,7	Valid
	Z.5	0,824	0,7	Valid
	Z.6	0,803	0,7	Valid
	Z.7	0,782	0,7	Valid
	Z.8	0,350	0,7	Tidak Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS (2026)

Dari hasil pengujian outer loading yang pertama didapatkan beberapa item yang tidak valid. Pada variabel Kepuasan Kerja semua item dinyatakan valid. Pada variabel Disiplin Kerja, item yang tidak valid yaitu X1.5. pada variabel Motivasi Kerja item yang tidak valid yaitu X2.1, X2.2 dan X2.5. pada variabel Komitmen Organisasi item yang tidak valid Adalah Z.8 tidak validnya beberapa item tersebut dikarenakan memiliki nilai outer loading $<0,7$. Maka dari itu dilakukan pengujian ulang dengan cara mengeliminasi item-item yang tidak valid dari masing-masing variabel.

2. Pengujian Outer Model (Struktural Model) Setelah Eliminasi



Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Dalam penelitian batasan nilai-nilai convergent validity di atas 0,6. Terdapat beberapa indicator yang tereliminasi dari variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi.

3. Penilaian Average Variance Extraced (AVE)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS :

Nilai Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Average Variance Extrated (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,758	Baik
Disiplin Kerja (X1)	0,710	Baik
Motivasi Kerja (X2)	0,674	Baik
Komitmen Organisasi (Z)	0,628	Baik

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik.

4. Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, artinya instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai Cronbach's Alpa. Reliabilitas

variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

Composite Reability			
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,954	0,962	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,897	0,924	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,879	0,912	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,901	0,922	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,7.

5. Uji Validity

Uji validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang harus diukur. Tahap pengujian model pengukuran meliputi validitas konveren, validitas dikriminan. Dalam penelitian ini uji Convergent validity dan validitas dikriminan adalah sebagai berikut:

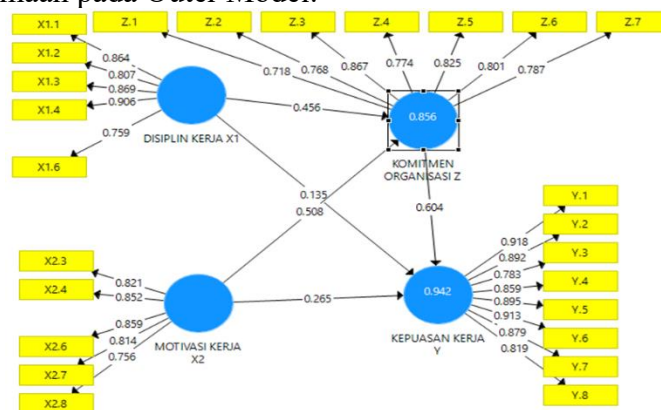
Discriminant Validity				
	X1	Y	Z	X2
Disiplin Kerja X1	0,843			
Kepuasan Kerja Y	0,890	0,871		
Komitmen Organisasi Z	0,883	0,959	0,793	
Motivasi Kerja X2	0,839	0,916	0,891	0,821

Sumber : Hasil pengolan data SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel laten dapat dikatakan valid hal ini dikarekan nilai pengujian fornel lacker >0,50

6. Persamaan Inner Model

Berikut persamaan pada Outer Model:



Berdasarkan gambar diatas, model struktural inner model di atas dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- 1) Model persamaan I, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dengan model penelitian.

$$Z = 0,456 X1 + 0,508 X2$$

- 2) Model persamaan II, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Y = 0,135 X_1 + (0,265) + 0,604$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel di bawah ini:

Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0,942	0,938
Komitmen Organisasi (Z)	0,856	0,850

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026)

Pada tabel di atas terlihat nilai R-Square konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,942 atau sebesar 94,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk disiplin kerja dan konstruk Motivasi Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja. Sisannya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variable luar penelitian ini, Sementara nilai R-Square untuk konstruk Komitmen Organisasi sebesar 0.856 atau sebesar 85,6% yang mengabarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk Kepuasan Kerja dari konstruk disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Sisannya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

7. Pengujian Langsung (Direct Effect)

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) => Komitmen Organisasi (Z)	0,456	4,549	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X2) => Komitmen Organisasi (Z)	0,508	5,355	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X1) => Kepuasan Kerja (Y)	0,135	1,740	0,082	Ditolak
Motivasi Kerja (X2) => Kepuasan Kerja (Y)	0,265	3,226	0,001	Diterima
Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Kerja (Y)	0,604	6,324	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2026)

8. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur dilihat dari tabel berikut ini :

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) => Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Kerja (Y)	0,275	3,825	0,000	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja (X2) =>				Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Komitmen Organisasi (Z) => Kepuasan Kerja (Y)	0,307	3,814	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2026)

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan disiplin kerja karyawan sangat kuat dan positif. Disiplin kerja menunjukkan seberapa patuh karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kesadaran dalam menjalankan tugas. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan secara konsisten, karyawan akan memiliki pola kerja yang jelas, merasa diperlakukan dengan adil, dan mengetahui harapan dari organisasi, yang selanjutnya akan meningkatkan Komitmen Organisasi mereka.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Dimana makin meningkat Motivasi Kerja maka Komitmen Organisasi juga meningkat. Motivasi Kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, kebersihan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Motivasi Kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh faktor lain, seperti Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, serta dukungan manajemen. Disiplin kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja apabila diiringi dengan Komitmen Organisasi yang tinggi.

4) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen. Motivasi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung, agar kinerja karyawan dapat terus

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman

Barat

komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasional merupakan bentuk loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja di dalamnya serta upaya maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Afandi, 2021) kepuasan kerja yaitu “sikap perasaan yang menopang dalam diri karyawan dan berhubungan dengan pekerjaan ataupun kondisi kerjanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang mengaitkan aspek-aspek lain seperti usaha, kesempatan kompensasi, hubungan dengan pekerja lain, penempatan kerja, serta struktur organisasi.

6) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dengan baik mampu meningkatkan Komitmen Organisasi karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan merasa lebih bertanggung jawab, terarah, dan memahami standar kerja yang harus dicapai, sehingga memunculkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Komitmen Organisasi inilah yang kemudian berperan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja.

7) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen. Motivasi juga mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Azhari & Supriyatin, 2020), komitmen merupakan kondisi ketika seseorang menunjukkan keberpihakan terhadap organisasi beserta tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan melihat sejauh mana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variable intervening. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Pasaman Barat.

6. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat.
7. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Bupati Pasaman Barat.

Saran

1. Bagi Kantor Bupati Pasaman Barat

Diharapkan dapat selalu mempertimbangkan disiplin kerja dan Motivasi Kerja sebagai salah satu indikator dalam meningkatkan Komitmen Organisasi, karena disiplin kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi maka Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.

2. Bagi Karyawan

Karyawan Kantor Bupati Pasaman Barat diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja, khususnya dalam hal ketepatan waktu hadir, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selain itu karyawan juga diharapkan mampu menciptakan Motivasi Kerja yang kondusif melalui kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, serta menjaga kebersihan dan kenyamanan tempat kerja.

3. Bagi Penulis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variable-variabel yang relevan berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh motivasi kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Bahri, S. (2022). IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM. 3(2), 70–71.
- Ekonomi, F., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2020). Desy Puspita 1 , Sri Widodo 2. 1(1), 31–41.
- Elizabeth, R. (2022). *Journal of Social and Economics Research*. 2(2), 85–97.
- Fahrana, Y., Christiana, M., & Kalis, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Generasi Z di Indonesia. 5(April).
- Fh, Y. (2024). Manajemen Pengelolaan Usaha Mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Sriwijaya. 7(1), 106–119.
- Fitriani, N., & Rochmatullah, M. R. (2024). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Untuk Motivasi, Disiplin, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 17(2), 753–770. <https://doi.org/10.35508/jom.v17i2.17420>
- Hasyim, S. (2022). Manajemen pengelolaan koperasi mahasiswa di kampus universitas muhammadiyah sinjai. 18(2).
- Huda, K., Abdoe, T. Al, Sari, L. A., & Wantika, A. (2024). Studi Literatur Penerapan Konsep dan Peran Manajemen pada Organisasi. 4, 80–91.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (2021). *Gambar 6 Management In Organization* Sumber:Ricky W Griffin, 2021.
- Insan, Z. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Solok Selatan. 11(1).

- Intervening, V., Pusat, P., Perkebunan, P. T., & Vi, N. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai. 10(3), 95–106.
- Islam, U., & Sumatera, N. (2022). Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam. 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Jurnal, H., Hukum, I., & Februari, N. (2024). Efektifitas Implementasi Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 47 Tahun 2022 Tentang Penataan Wilayah Kejurongan Di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat Helti Handraini Aldri Frinaldi pembentukan kebijakan publik . Upaya mendekati implementasi kebijakan publik dapat. 2(1).
- Kerja, P. D., Kerja, K., Motivasi, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, P., & Waroeng, D. I. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di waroeng spesial sambal heritage boyolali. 11(2), 288–296.