

**PENGARUH KOMITMEN PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh:
Ramadhani
NIM 01032682226004

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
Pada**

**Program Studi Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan

Nama Mahasiswa : Ramadhani

NIM : 01032682226004

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Pembimbing Kedua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,

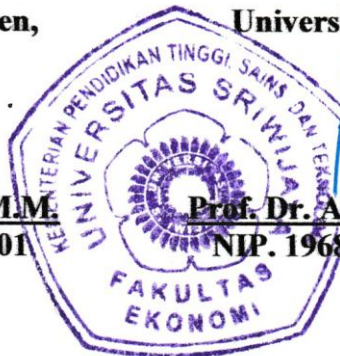


Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.
NIP. 198303112014042001

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.
NIP. 196805181993031003



Tanggal Lulus: 25 Juli 2025



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964

Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email: dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : Ramadhani
NIM : 01032682226004
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. (.....)
2. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. (.....)

No	Dosen Penguji	Saran dan Masukan	Keterangan	Paraf
1.	Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M.	1. Perbaiki penulisan dan kalimat ambigu pada abstrak 2. Sumber Teori Herzberg disesuaikan lagi dengan referensi buku 3. Perbaiki poin nomor 2 rumusan masalah 4. Tetapkan jumlah sampel 75 dan perbaiki penulisan Skala Likert 5. Gunakan TCR (Tingkat Capaian Responden untuk analisis deskriptif 6. Terapkan <i>Second-Order</i>	ACC	Y
2.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.	1. Tambahkan <i>Grand Theory</i> 2. Pada latar belakang ditekankan kembali untuk indikator kinerja dan kepuasan kerja 3. Kesimpulan disesuaikan dengan rumusan masalah 4. Sumber Teori Herzberg disesuaikan lagi dengan referensi buku	OK	MF

Palembang, 29 Juli 2025
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,

Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.
NIP. 198303112014042001



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964

Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email: dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

(.....)

Sekretaris : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

(.....)

Anggota:

1. Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M.
NIP. 197608252002122004

(.....)

2. Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

(.....)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662

Tel: (0711) 580964, 580646 Fax: (0711) 580964

Jl. Sriwijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139

Laman: <http://fe.unsri@unsri.ac.id> – email: dekan@fe.unsri.ac.id

Yang bertanda tangan di bawah ini:

No.	Nama	Tanda tangan	Tanggal
1.	Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.		29/7/25
2.	Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.		29/7/25
3.	Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M.		29/7/2025
4.	Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.		29/7/25

Menerangkan bahwa:

Nama : Ramadhani

NIM : 01032682226004

Program Studi : Magister Ilmu Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 29 Juli 2025
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.
NIP. 198303112014042001

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ramadhani
Tempat dan tanggal lahir : Palembang, 30 Desember 1999
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032682226004

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing dan penguji yang telah ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Palembang, 29 Juli 2025

Pembuat pernyataan



Ramadhani

NIM. 01032682226004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Tak ada yang bisa menghentikan rasa ingin tahu seorang manusia”

- Grisha Yeager -

Tesis ini saya persembahkan untuk:

- Para pembaca.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul *“Pengaruh Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”*. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat akademik untuk meraih gelar Magister Sains Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulis sepenuhnya menyadari bahwa dalam proses penyusunan dan penulisan tesis ini masih terdapat berbagai kekurangan, baik dari segi isi, metode, penyajian data, maupun analisis yang dilakukan. Dengan menyadari keterbatasan dalam penyusunan tesis ini, penulis mengharapkan masukan dan saran konstruktif dari para pembaca. Segala bentuk umpan balik yang diberikan tentunya akan menjadi bahan pertimbangan yang sangat berharga guna memperbaiki dan menyempurnakan karya ini di masa mendatang. Sebagai penutup, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, 29 Juli 2025

Penulis



Ramadhani

NIM. 01032682226004

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini merupakan hasil kerja sama dari berbagai pihak, sehingga dengan segala kerendahan hati perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Dr. Shelfie Malinda, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Manajemen Universitas Sriwijaya.
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E. dan Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. selaku pembimbing tesis yang telah banyak membantu proses pembuatan tesis ini. Terima kasih juga kepada Ibu Prof. Dr. Yuliani, S.E., M.M. dan Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. selaku penguji tesis yang telah banyak memberikan arahan dan masukan.
3. Para Dosen beserta seluruh jajaran staf dan karyawan Program Studi Ilmu Manajemen S2 dan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Kedua orang tua Bapak Yasir Arasi, ST. M.Si. dan Ibu Lismiwati, S.E. yang telah memberikan dukungan moral dan finansial selama proses perkuliahan dan pembuatan tesis ini.

Akhirnya, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengungkapkan permohonan maaf dan menyadari bahwa masih banyak kekurangan, kesalahan dan keterbatasan dalam penyusunan tesis ini. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Palembang, 29 Juli 2025

Penulis



Ramadhani

NIM. 01032682226004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan dan untuk pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 75 orang. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian membuktikan komitmen pegawai meningkatkan kinerja baik langsung maupun melalui kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja fisik hanya berpengaruh langsung pada kinerja tanpa melibatkan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan komitmen bekerja melalui jalur psikologis, sementara lingkungan fisik berdampak langsung pada produktivitas. Temuan ini menyoroti pentingnya memperkuat komitmen pegawai dan menyediakan lingkungan kerja fisik yang memadai untuk meningkatkan produktivitas. Implikasi praktisnya, instansi perlu fokus pada program penguatan komitmen pegawai dan peningkatan fasilitas fisik guna menciptakan kondisi kerja yang optimal. Penelitian ini memperkaya literatur dengan membuktikan peran berbeda dari kedua variabel tersebut, di mana lingkungan kerja fisik lebih bersifat instrumental, sementara komitmen pegawai memengaruhi kinerja melalui aspek psikologis seperti kepuasan kerja.

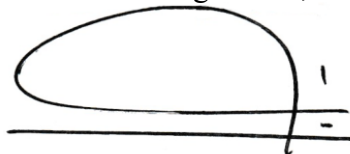
Kata kunci: komitmen pegawai, lingkungan kerja, kinerja, kepuasan kerja, mediasi.

Pembimbing Pertama,



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Pembimbing Kedua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.
NIP. 198303112014042001

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of employee commitment and physical work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the South Sumatra Provincial National Unity and Politics Agency. The population in this study was all employees of the South Sumatra Provincial National Unity and Politics Agency, and for sampling, this study used a saturated sampling technique, resulting in a sample size of 75 people. The analysis technique used in this study is Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). The results of the study prove that employee commitment improves performance both directly and through job satisfaction, while the physical work environment only has a direct effect on performance without involving job satisfaction. These findings indicate that commitment works through psychological channels, while the physical environment has a direct impact on productivity. These findings highlight the importance of strengthening employee commitment and providing an adequate physical work environment to enhance productivity. Practically, organizations need to focus on programs to strengthen employee commitment and improve physical facilities to create optimal working conditions. This study enriches the literature by demonstrating the distinct roles of these two variables, where the physical work environment is more instrumental in nature, while employee commitment influences performance through psychological aspects such as job satisfaction.

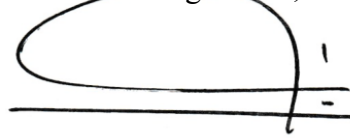
Keywords: *employee commitment, work environment, performance, job satisfaction, mediation.*

Pembimbing Pertama,



Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E.
NIP. 196706241994021002

Pembimbing Kedua,



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Shelfi Malinda, S.E., M.M.
NIP. 198303112014042001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ramadhani
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 30 Desember 1999
Agama : Islam
Pekerjaan : Guru
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Bumi Mas Indah Blok M-1 No. 01 RT. 20
RW. 03 Kecamatan Talang Kelapa, Kelurahan Tanah
Mas, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan
Alamat Email : dhaniramaaa999@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SD Negeri 33 Talang Kelapa
SLTP : SMP Negeri 11 Palembang
SLTA : SMA Negeri 13 Palembang
S-1 : Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
MATRIK PERBAIKAN TESIS	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS	iv
BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS	iv
HALAMAN PERNYATAAN	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
UCAPAN TERIMA KASIH	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	16
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian	17
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	19
2. Landasan Teori.....	19
2.1. <i>Grand Theory</i>	19
2.1.1. Teori Keseimbangan.....	19
2.1.2. Kinerja.....	20
2.1.3. Kepuasan Kerja	30
2.1.4. Komitmen Pegawai	37
2.1.5. Lingkungan Kerja	43
2.2. Penelitian Terdahulu	50
2.3. Hubungan antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis	74
2.4. Kerangka Konseptual	80

2.5. Hipotesis.....	81
BAB III METODE PENELITIAN.....	82
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	82
3.2. Rancangan Penelitian	82
3.3. Populasi dan Sampel	82
3.4. Jenis dan Sumber data	83
3.5. Metode Pengumpulan Data	84
3.5.1. Transformasi Data Ordinal ke Interval Menggunakan <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)	85
3.6. Metode Analisis Data	85
3.7. Teknik Analisis Data	86
3.7.1. Analisis Deskriptif	86
3.7.2. Analisis Inferensial.....	86
3.8. Definisi Operasional Variabel.....	93
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	96
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	96
4.1.1. Profil Instansi	96
4.1.2. Struktur Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	97
4.2. Gambaran Umum Responden	97
4.3. Deskripsi Frekuensi Variabel.....	100
4.4. Analisis data dengan SEM-PLS	108
4.4.1. Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	110
4.4.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	114
4.6. Pembahasan	125
4.6.1. Pengaruh Langsung.....	125
4.6.2. Pengaruh Tidak Langsung.....	131
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	135
5.1. Kesimpulan.....	135
5.2. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN.....	150

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.....	2
Tabel 1.2 Penghasilan Bulanan Pegawai Badan Kesbangpol	4
Tabel 1.3 Data Absensi PNS Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	6
Tabel 1.4 Data Absensi Honorer Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	7
Tabel 1.5 Daftar Fasilitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 3.1 Pembagian Jumlah Sampel.....	83
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Likert	84
Tabel 3.3 Klasifikasi TCR.....	85
Tabel 3.4 Operasional Variabel Penelitian	94
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	98
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Pegawai	100
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	102
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	104
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	106
Tabel 4.6 Indikator Validitas <i>Outer Loading</i>	110
Tabel 4.7 Indikator Reliabilitas	113
Tabel 4.8 Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Outer Loading</i>	115
Tabel 4.9 Uji Kriteria Fornell Larcker	117
Tabel 4.10 Uji <i>Cross Loading</i>	118
Tabel 4.11 Uji <i>R-Square</i>	118
Tabel 4.12 Uji <i>Q-Square</i>	119
Tabel 4.13 Uji <i>F-Square</i>	120
Tabel 4.14 Uji <i>Average Variance Extracted</i>	121
Tabel 4.15 Model <i>Fit</i> SRMR.....	122
Tabel 4.16 Uji Pengaruh Langsung	123
Tabel 4.17 Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	80
Gambar 3.1 Diagram Alur.....	93
Gambar 4.1 Struktur Badan Kesbangpol Provinsi Sumsel	97
Gambar 4.2 Konstruksi Diagram Jalur.....	109
Gambar 4.3 Outer Loading Second Order	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	150
Lampiran 2 Diagram Pola Hubungan Antar Variabel	154
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	155
Lampiran 4 Data Olahan	157

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada perspektif dinamika penyelenggaraan pemerintahan daerah, kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) merefleksikan kapasitas institusional dalam merespons tuntutan stabilitas politik, peningkatan partisipasi masyarakat, serta pelaksanaan nilai-nilai demokrasi secara efektif. Sebagai instansi strategis, Kesbangpol memiliki peran sentral dalam memperkuat prinsip-prinsip demokrasi di tingkat lokal, termasuk di Provinsi Sumatera Selatan. Melalui berbagai strategi, Kesbangpol berupaya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang demokratis, kebebasan sipil, dan partisipasi publik. Dalam menjalankan perannya tersebut, kinerja pegawai menjadi sorotan utama, karena aspek kedisiplinan, integritas, dan efisiensi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keberhasilan program dan kualitas demokrasi. Oleh karena itu, upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi langkah penting dalam memastikan pencapaian visi dan misi instansi secara berkelanjutan.

Kinerja pegawai menjadi indikator krusial menunjukkan kemampuan sumber daya manusia suatu instansi sekaligus penggerak utama pencapaian tujuan instansi (Citraningtyas & Djastuti, 2017). Selain itu, Hasibuan (2014) menegaskan bahwa kinerja tersebut tidak hanya merefleksikan hasil kerja individu, tetapi juga kontribusi strategis terhadap kinerja instansi. Dedikasi dan produktivitas pegawai berdampak positif pada kinerja kolektif, sebaliknya ketidakefektifan kinerja

individu dapat menurunkan efektivitas instansi. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi parameter penting yang merefleksikan keterkaitan antara kapasitas sumber daya manusia dan keberhasilan suatu institusi.

Tabel 1.1 Kinerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Tahun 2020-2024

No	Komponen	Nilai (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	24,07	24,88	20,27	24,34	24,59
2	Pengukuran Kinerja	17,81	20,25	22,00	24,69	25,44
3	Pelaporan Kinerja	9,62	11,89	11,89	12,48	15,00
4	Evaluasi Internal	5,58	6,20	23,96	19,41	15,21
5	Capaian Kinerja	13,44	15,00	-	-	-
Total Nilai		70,52	77,96	78,12	80,24	80,24
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B	B	B	A	A

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2025

Pentingnya kinerja sebagai indikator keberhasilan ini dapat diamati pada kinerja Badan Kesbangpol dari tahun 2020 hingga 2024, yang menunjukkan peningkatan total nilai dari 70,52 persen menjadi 80,24 persen. Kenaikan total nilai kinerja ini masih belum mencerminkan efektivitas yang optimal pada kinerja instansi. Terdapat ketidakselarasan yang mencolok antara kenaikan evaluasi internal sebesar 23,96 persen pada 2022 dengan pelaporan kinerja yang tetap stagnan di angka 11,89 persen, menunjukkan bahwa solusi yang diterapkan belum tepat sasaran. Disparitas ini mengindikasikan perlunya integrasi yang lebih baik antara proses pengukuran, evaluasi, dan pelaporan untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Keadaan ini diperlihatkan dari laporan hasil evaluasi pada komponen perencanaan kinerja yang masih belum terpenuhi, baik itu kondisi pemenuhan dokumen perencanaan kinerja, kondisi kualitas perencanaan kinerja, dan pemanfaatan perencanaan kinerja.

Kondisi ini secara nyata tercermin dari penurunan nilai komponen perencanaan kinerja dari 24,88 persen di tahun 2020 menjadi 20,27 persen di tahun 2022, yang menunjukkan lemahnya kualitas kinerja terlihat dari aspek kesesuaian prosedur yang tidak terpenuhi. Ditunjukkan oleh dokumen perencanaan yang tidak memenuhi standar kelengkapan dimana tingkat capaian kinerja sebesar 13,44 persen target yang tercapai pada tahun 2020. Perlu adanya perbaikan sistem perencanaan dan peningkatan kompetensi pegawai untuk memastikan konsistensi antara dokumen perencanaan dengan pelaksanaan di lapangan.

Masih pada komponen yang sama target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja hanya sebagian kecil dapat dicapai, menantang, dan realistis. Pada kondisi pemanfaatan perencanaan kinerja, laporan hasil evaluasi menunjukkan hanya sebagian kecil aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai. Setiap pegawai masih sebagian kecil memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Keadaan ini mencerminkan adanya potensi masalah dalam perencanaan dan pelaksanaan kinerja yang berkualitas, terutama dalam menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, meskipun instansi telah memiliki standar kerja. Permasalahan ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepuasan kerja, yang mendorong individu untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai kinerja instansi secara maksimal.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja ini didukung oleh berbagai kajian teoritis. Ketika seorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, dia cenderung merasa lebih bersemangat dan senang dalam menjalankan tugasnya. Menurut Siagian & Khair (2018) salah satu faktor yang signifikan adalah termasuk

faktor psikologis. Faktor psikologis mencakup elemen-elemen seperti persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja. Selain itu, menurut Nabawi (2019) kepuasan kerja melibatkan perasaan atau sikap individu terhadap pekerjaan, termasuk gaji, peluang promosi atau pendidikan, pengawasan, beban kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Berbagai faktor yang disebutkan tersebut, aspek gaji menjadi komponen krusial. Berdasarkan penelitian Purnama & Iqbal (2020), kepuasan kerja merupakan dimensi emosional yang terkait dengan pandangan individu terhadap berbagai beberapa aspek dan salah satu aspek tersebut seperti gaji dari pegawai itu sendiri. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan dan penghargaan yang mereka terima dari instansi, mereka cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka dan merasa senang serta bersedia memberikan kontribusi yang lebih besar (Rafaela *et al.*, 2022). Sehingga, kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki dampak positif pada berbagai aspek instansi dan membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Tabel 1.2 Penghasilan Bulanan Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

No	Rincian Penghasilan	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	Rp.9.029.000	PNS Gol. IV/d	1
2.	Rp.6.833.400	PNS Gol. IV/c	1
3.	Rp.5.755.700 – Rp.6.818.400	PNS Gol. IV/b	4
4.	Rp.4.680.000 – Rp.5.541.000	PNS Gol. IV/a	4
5.	Rp.4.120.600	PNS Gol. III/d	6
6.	Rp.3.922.000 – Rp.4.436.100	PNS Gol. III/c	3
7.	Rp.3.567.000	PNS Gol. III/a	1
8.	Rp.3.560.205 – Rp.3.943.000	PNS Gol. II/d	3
9.	Rp.2.696.600	PNS Gol. II/c	1
10.	Rp.2.962.500	PNS Gol. II/a	1
11.	Rp.2.610.000	Honorar	38

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan, 2025

Dampak positif ini salah satunya dapat dicapai melalui pemenuhan indikator utama kepuasan kerja, dimana gaji pegawai di Badan Kesbangpol memegang peranan penting. Dalam struktur penghasilannya, terdapat perbedaan antara PNS golongan II/c hingga IV/d, dengan kisaran total penghasilan mulai dari Rp.2.696.600 hingga Rp.9.029.000. Di samping itu, terdapat juga total penghasilan untuk jabatan Honorer dengan besaran Rp.2.610.000.

Perbedaan mencolok dalam struktur gaji dapat memengaruhi persepsi keadilan dan motivasi kerja pegawai. Pegawai golongan tinggi cenderung lebih puas karena gaji yang diterima sebanding dengan tanggung jawab mereka. Sementara pegawai honorer dengan penghasilan lebih rendah mungkin merasa kurang puas akibat ketidakseimbangan antara penghasilan dan beban kerja. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kesesuaian penghasilan dengan ekspektasi serta kebutuhan hidup, dan sejauh mana instansi memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai (Herzberg, 2017). Tingkat gaji yang diterima pegawai Badan Kesbangpol berpotensi memengaruhi kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka.

Pengaruh gaji terhadap kinerja ini akan semakin kuat ketika didukung oleh komitmen pegawai, yang tercermin dari sejauh mana seorang pegawai mematuhi dan merasa terikat dengan instansi tempat mereka bekerja (Safrina *et al.*, 2023). Keterikatan pegawai tersebut akan tampak dari partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan instansi, baik dalam pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan yang bersifat kolektif. Berdasarkan pendapat dari Armstrong (2006) kinerja yang optimal merupakan kunci utama dalam mencapai kesuksesan dan tujuan instansi. Untuk

mempertahankan kualitas kinerja tersebut, setiap anggota instansi perlu mematuhi regulasi yang telah ditetapkan serta melaksanakan tugas berdasarkan komitmen yang telah ditegaskan oleh instansi.

Esensi komitmen pegawai ini melampaui sekadar pelaksanaan tugas rutin, pegawai dengan komitmen tinggi dapat dikenali melalui keyakinan kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai instansi (Tampenawas *et al.*, 2023). Pegawai tersebut juga menunjukkan semangat kerja yang gigih dan tekad untuk terus menjadi bagian dari instansi. Komitmen seperti ini sangat penting dalam mendukung tercapainya target kinerja instansi secara menyeluruh.

Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Negeri Sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
			Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
Januari	21	37	26	3.35	55	7.08
Februari	20	37	19	2.57	53	7.16
Maret	21	37	27	3.47	18	2.32
April	14	37	12	2.32	19	3.67
Mei	21	37	1	0.13	31	3.99
Juni	17	37	19	3.02	34	5.41
Juli	20	37	27	3.65	44	5.95
Agustus	22	37	11	1.35	52	6.39
September	20	37	31	4.19	34	4.59
Oktober	22	37	12	1.47	42	5.16
November	22	37	10	1.23	20	2.46
Desember	19	37	36	5.12	12	1.71

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan (diolah), 2025

Pentingnya komitmen ini dapat dilihat secara nyata dalam data absensi dan keterlambatan pegawai Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 yang menunjukkan fluktuasi setiap bulan. Ketidakhadiran tertinggi pada Desember sebanyak 36 orang (5,12%) dan terendah pada Mei hanya 1 orang (0,13%). Keterlambatan tertinggi terjadi pada Januari dengan 55 orang (7,08%), sementara

terendah pada Desember dengan 12 orang (1,71%). Meskipun terdapat penurunan pada beberapa bulan, peningkatan pada bulan tertentu mencerminkan variabilitas yang cukup besar sepanjang tahun. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Kristian *et al.* (2023) bahwa pegawai dengan komitmen tinggi cenderung memiliki tingkat absensi rendah dan jarang terlambat. Oleh karena itu, data ini juga mengindikasikan bahwa komitmen pegawai Badan Kesbangpol masih belum optimal, sebagaimana tercermin dari fluktuasi absensi dan keterlambatan yang terjadi.

Tabel 1.4 Data Absensi Pegawai Honorer Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai (Orang)	Ketidakhadiran		Keterlambatan	
			Jumlah (Orang)	%	Jumlah (Orang)	%
Januari	21	37	203	26.13	234	30.12
Februari	20	37	172	23.24	251	33.92
Maret	21	37	171	22.01	185	23.81
April	14	37	149	28.76	162	31.27
Mei	21	37	188	24.20	231	29.73
Juni	17	37	194	22.73	143	30.84
Juli	20	37	200	27.03	233	31.49
Agustus	22	37	250	30.71	188	23.10
September	20	37	180	24.32	204	27.57
Oktober	22	37	149	18.30	172	21.13
November	22	37	147	18.06	92	11.30
Desember	19	37	189	26.88	184	26.17

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan (diolah), 2025

Di lain sisi data absensi dan keterlambatan pegawai honorer di Badan Kesbangpol memperlihatkan ketidakhadiran tertinggi tercatat pada bulan Agustus dengan jumlah 250 orang (30,71%), sementara yang terendah terjadi pada bulan November dengan 147 orang (18,06%). Pada keterlambatan, angka tertinggi ditemukan pada bulan Februari dengan 251 orang (33,92%), sedangkan terendah terjadi pada bulan November dengan 92 orang (11,30%). Kondisi ini menyoroti perlunya perhatian lebih terhadap disiplin waktu pegawai, karena meskipun

terdapat penurunan ketidakhadiran, sebagian pegawai masih belum sepenuhnya berkomitmen untuk hadir secara optimal.

Keterkaitan antara disiplin dan komitmen ini menjadi landasan penting dalam memahami kinerja pegawai secara menyeluruh. Tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu karir seringkali dipengaruhi oleh sejauh mana ia berkomitmen terhadap bidang pekerjaannya. Komitmen dapat berperan sebagai pendorong yang mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya, tetapi juga dapat menjadi faktor yang mendorong seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, terutama jika ada tuntutan komitmen yang tidak seimbang (Busro, 2020). Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan menghadapi sejumlah masalah terkait dengan pegawai, dengan salah satu masalah utama adalah absensi yang tidak teratur. Masalah ini dapat berdampak negatif pada kinerja instansi, terutama jika pegawai tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Masalah absensi ini juga mencerminkan tingkat komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka, menunjukkan kurangnya kepedulian terhadap tugas dan tanggung jawab mereka serta penggunaan waktu yang efektif.

Dampak dari rendahnya kepatuhan terhadap absensi ini tidak hanya bersifat individual, tetapi juga berpengaruh pada kinerja instansi secara keseluruhan. Rendahnya komitmen pegawai dari pegawai Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan menciptakan dampak negatif pada kinerja keseluruhan. Kehadiran yang tidak konsisten dan kecenderungan datang terlambat menunjukkan kurangnya kontribusi dan antusiasme pegawai untuk memajukan instansi, serta meragukan apakah pekerjaan yang mereka lakukan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain persoalan komitmen yang tercermin dari kehadiran, faktor lain yang turut menentukan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja pegawai sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh begitupun peningkatan kinerja pegawai (Nabawi, 2019).

Secara lebih spesifik, aspek lingkungan fisik kerja menjadi salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan. Faktor lingkungan fisik kerja memiliki peran dalam membentuk kinerja pegawai, mengingat lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka. Herzberg *et al.* (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik merujuk pada susunan perabotan, kelengkapan fasilitas, tata letak ruang, dan kondisi fisik lainnya yang dapat memberikan dampak pada aktivitas sehari-hari pegawai. Lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman memainkan peran krusial dalam meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memotivasi mereka untuk mempertahankan status pekerja. Sebaliknya, jika fasilitas kurang memadai, serta keamanan tidak memadai, kinerja pegawai dapat terpengaruh negatif, mengakibatkan perlambatan dalam pencapaian tujuan instansi (Stringer, 2016).

Hal ini menegaskan pentingnya upaya proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara positif mempengaruhi kinerja pegawai, menghasilkan kepuasan kerja, dan mendorong peningkatan kontribusi terhadap pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan penelitian dari Piliang (2022) menjelaskan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat pegawai lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik menitikberatkan pada objek dan suasana sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas mereka (Natania & Martha, 2023). Penafsiran lingkungan kerja fisik melibatkan semua elemen fisik di sekitar tempat kerja pegawai yang dapat memberikan dampak, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap pelaksanaan tugas mereka. Fokus utamanya adalah pada komponen fisik dan barang berwujud, seperti desain kantor, pencahayaan, dan semua peralatan yang digunakan dalam instansi.

Tabel 1.5 Daftar Fasilitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

Sarana dan Prasarana	Kondisi			Jumlah (Unit)
	Baik	Sedang	Rusak	
Lampu	44	4	2	50
Air Conditioner (AC)	45	1	-	46
Kipas Angin	3	-	-	3
Lemari	28	18	-	52
Meja Kerja	60	3	1	64
Kursi Kerja	58	4	-	62
Ventilasi	29	8	2	39
Pengharum Ruangan	6	2	1	9
Kotak Sampah	10	3	-	13
Komputer	30	6	-	36
Laptop	18	2	-	20
Printer	7	2	1	10
Proyektor	1	-	-	1
Toilet	-	4	-	4
Bangunan	7	-	-	7

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan (diolah), 2025

Kondisi ini dapat diamati secara langsung dari fasilitas fisik yang tersedia di lingkungan kerja Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan. Setiap ruangan memiliki warna terang, mayoritas putih, dengan ventilasi kecil dan jendela untuk

sirkulasi udara. Penggunaan AC sering membuat ventilasi tertutup, menjaga suhu ruangan stabil pada 20–26 derajat Celcius meskipun ada AC yang perlu diservis. Pencahayaan cukup baik dari kombinasi cahaya alami dan buatan, meskipun beberapa lampu perlu diganti.

Selain pencahayaan, aspek lain dari lingkungan fisik juga turut memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai. Ruang kerja terasa sempit dan kurang teratur karena banyak barang menumpuk, termasuk 18 lemari kayu yang sebagian dalam kondisi kurang baik. Kebersihan terjaga dengan adanya kotak sampah di setiap ruangan, petugas kebersihan harian, dan pengangkutan sampah dua kali seminggu, meski masih ada kendala seperti saluran air mampet di toilet. Kualitas udara umumnya baik, meski beberapa ruangan dan lorong berdebu. Kebisingan di dalam kantor cukup teratasi berkat dinding pemisah yang tebal, meski suara kendaraan dari jalan utama masih terdengar. Peralatan elektronik seperti printer dan komputer berfungsi baik, walau ada beberapa kerusakan dan keterbatasan, seperti jumlah proyektor yang minim tanpa cadangan.

Secara keseluruhan, kondisi fisik dan fasilitas di kantor cukup memadai, namun masih memerlukan perbaikan di beberapa aspek untuk meningkatkan kenyamanan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam membentuk kinerja pegawai, karena memiliki dampak langsung terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan pada akhirnya, memperbaiki kinerja keseluruhan instansi. Menurut Amima & Taharuddin (2023) kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan aman, sehat, optimal, dan merasa nyaman. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang optimal.

Lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja dan kepuasan pegawai, sehingga menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas menjadi kunci keberhasilan instansi.

Hal ini menunjukkan bahwa penurunan atau peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kenyamanan, tetapi juga memiliki kaitan erat dengan aspek kinerja secara menyeluruh. Kinerja pegawai, sebagai dimensi variabel yang kompleks dan multidimensi, tidak dapat diatributkan hanya pada satu atau dua faktor tertentu. Dalam sejumlah penelitian empiris yang telah dilakukan, telah tergambar kompleksitas tersebut, dengan menyoroti bahwa kepuasan kerja, komitmen pegawai, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan faktor-faktor tersebut cenderung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Citraningtyas & Djastuti (2017) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Manik *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan komitmen pegawai memiliki dampak paling besar terhadap kepuasan kerja. Menurut Ishak *et al.* (2021) kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ningsih *et al.* (2021) menemukan bahwa komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang

pada gilirannya juga berpengaruh terhadap kinerja, meskipun tidak terdapat pengaruh signifikan langsung dari komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pada konteks yang lebih luas, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Nahloly & Safaria (2023), Mnzen *et al.* (2023), dan Mahu *et al.* (2021), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja juga diidentifikasi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, seperti yang ditemukan oleh Purnama & Iqbal (2020) dan Akbar (2023). Widarto and Anindita (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen pegawai secara signifikan. Sementara itu, Lisa *et al.* (2023) menyoroti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keputusan ini diperkuat oleh temuan

Rejeki *et al.* (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel *intervening* yang berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada aspek komitmen pegawai, penelitian oleh Ariyani & Sugiyanto (2020) dan Rizal, *et al.* (2023) menekankan bahwa komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian lain seperti Authar (2019), Al Hakim (2022), dan Muhlis *et al.* (2021). Siregar *et al.* (2022) dan Ramadhani (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen pegawai memiliki hubungan yang kuat dan arah yang sama terhadap kinerja. Wahyudi *et al.* (2021) menegaskan bahwa komitmen pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja, dan kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor pendorong meningkatkan kinerja.

Dalam konteks hubungan antara kepuasan kerja, komitmen, dan lingkungan kerja, beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Nurhandayani *et al.* (2023), Sudrajat & Hartono (2022), dan Wahyudi *et al.* (2022), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang menghubungkan komitmen pegawai dengan kinerja. Qodariah *et al.* (2019), Irsyadi (2023), Syardiansah *et al.* (2023) dan Manel *et al.* (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, Wulandari *et al.* (2023) menemukan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta berdampak positif pada kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja juga menjadi variabel perantara yang memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja.

Dalam kerangka pemahaman faktor-faktor penentu kinerja pegawai, penelitian oleh Tanamal *et al.* (2023), Hakim & Samosir (2023), dan Tuahuns *et al.* (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja. Akbar *et al.* (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel *intervening*. Dalam konteks kepuasan kerja dan komitmen pegawai, temuan oleh Fadilah (2023), Siregar *et al.* (2023), dan Iswati & Ignatius (2023) menegaskan bahwa kepuasan kerja dan komitmen berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja. Harry *et al.* (2023) menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara positif berpengaruh terhadap kinerja,

sedangkan Rifai & Tirtoprojo (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terkait komitmen, temuan oleh Rafaela *et al.* (2022), Azmy (2023), dan Saefuddin *et al.* (2021) menegaskan bahwa komitmen dan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja. Sedangkan Rahmawati *et al.* (2023) menjelaskan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja. Kembaren *et al.* (2023) menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, meskipun Julindrastuti & Karyadi (2023), Gunawan & Gunawan (2019), dan Subagya *et al.* (2023) menyatakan bahwa komitmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sumiatik *et al.* (2021), Hasyim & Basuki (2021), Ismawati & Rialmi (2022), Burhannudin *et al.* (2019), Apriani & Djamil (2023), menyatakan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fathurrahman *et al.* (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Saleh *et al.* (2019) dan Batubara (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Piliang (2022), Pratama & Wismar' (2018), dan Sari *et al.* (2023) memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja. Elisabeth (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Basem *et al.* (2022) menyoroti bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja. Faris *et al.* (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dan Irfani *et al.* (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lukman (2021), Handriyani *et al.* (2022), dan Ananda & Hadi (2023) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berkontribusi positif terhadap kinerja. Iis *et al.* (2021) dan Aghnia & Sunarsi (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Yusnita (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh langsung dari komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?

2. Bagaimana pengaruh tidak langsung komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris:

1. Pengaruh langsung komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh tidak langsung komitmen pegawai dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis.

Secara teoritis dengan memberikan kontribusi yang signifikan, penelitian ini bertujuan untuk meluaskan cakupan wawasan dalam ilmu manajemen, khususnya dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan utamanya adalah menyediakan referensi yang berharga untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia di masa mendatang. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan yang kuat dalam pengembangan disiplin ilmu manajemen, dengan fokus pada aspek-aspek seperti komitmen pegawai, lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Badan Kesbangpol Provinsi Sumatera Selatan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi guna menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Aghnia, Siva Asyah, and Denok Sunarsi. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya* 2(2):30–34. doi: 10.54371/jms.v2i2.287.
- Akbar, Achmad A. 2023. "Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaa Tinggi Sumatera Selatan." *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8(5):3774–93.
- Akbar, Ilham, Lusiana Tulhusnah, and Riska Ayu Pramestih. 2023. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada RSUD. Asembagus Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* 2(10):2256–73.
- Allen, Natalie J., and John P. Meyer. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization." *Journal of Occupational Psychology* 63:1–18. doi: 10.1016/0166-2236(85)90073-6.
- Allen, Natelie J., and John P. Meyer. 2001. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review* 1(1):61–89. doi: 10.1057/9780230501997_5.
- Amima, Sharfina Puteri, and Taharuddin Taharuddin. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 12(3):28. doi: 10.20527/jbp.v12i3.17983.
- Ananda, Sindy, and Hafid K. Hadi. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JSIM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 4(5):587–600.
- Anggraini, Yunita Merdiana, Karnadi Karnadi, and Randika Fandiyanto. 2023. "Peran Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Kementerian Agama Kabupaten Situbondo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2(4):823–38. doi: 10.36841/jme.v2i4.3483.
- Apriani, Pipin Eka, and Masydzulhak Djamil. 2023. "Analysis of Organizational Commitment and Work Discipline on Employee Performance Using Work Environment as an Intervening Variable at PT. YKT Gear Indonesia During the Covid-19 Pandemic." *Dinasti International Journal of Management Science* 4(3):403–12. doi: 10.31933/dijms.v4i3.1641.
- Ariyani, Ria Padma Nur, and Eviatiwi Kusumaningtyas Sugiyanto. 2020. "Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Perusahaan Bumh X Di Semarang)." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 2(2):113. doi:

10.31599/jmu.v2i2.772.

- Armstrong, Michael. 2006. *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. 3rd ed. London and Philadelphia: Kogan Page Limited.
- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice, A Guide to People Management*. Vol. 5. New Delhi: Kogan Page.
- Authar, Ryan Aulia. 2019. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 2(2):79–94. doi: 10.24176/bmaj.v2i2.4068.
- Azmy, Ahmad. 2023. "The Roles of Organizational Commitment, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction for Improving Employee Performance at a Construction Company." *Binus Business Review* 14(3):307–19. doi: 10.21512/bbr.v14i3.9809.
- Azwandi, Muammar Khadafi, Chablullah Wibisono, and Damsar. 2023. "The Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Environment and Commitment on the Performance of Goods/Services Procurement Managers Through Job Satisfaction As an Intervening Variable in the Riau Islands Province." *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)* 2(8):359–67. doi: 10.54443/ijset.v2i8.191.
- Bangun, Wilson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Basem, Zamhir, Zulher, Muhammad Yusril, and Novia Dwi Pangestika. 2022. "Analysis of Discipline, Organizational Commitment, Work Environment and Their Effect on Employee Performance PT. Adhiyasa Bangkinang." *INFLUENCE: International Journal of Science Review* 4(2):11–22. doi: 10.54783/influencejournal.v4i2.28.
- Batubara, Agatha D. S. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Alamjaya Wirasentosa Pematangsiantar." *Jurnal of Management and Social Sciences* 1(1):77–91. doi: 10.59031/jmsc.v1i1.75.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8(2):191. doi: 10.30588/jmp.v8i2.425.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Chin, W. W. 1998. *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling: Modern Methods for Business Research*. Florida: CRC.
- Citraningtyas, Nuridha, and Indi Djastuti. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo)." *Diponegoro Journal of Management* 6:1–11.
- Dameria, Lusiana, and Sarwo Edy Handoyo. 2023. "Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Kimia." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah*

- Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 17(6):4059–72.
- Dessler, Gary. 2019. *Human Resource Management*. 16th ed. Pearson Education.
- Elisabeth, Cherly. 2022. “The Effect of Work Environment, Commitment, and Discipline on Employee Performance.” *Golden Ratio of Data in Summary* 2(2):85–96. doi: 10.52970/grdis.v2i2.306.
- Fadilah, Winardi. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Awal Bros Bekasi.” *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia* 8(10):5617–31.
- Fahrurrozi, Moh, Supriyono Supriyono, and Kertati Sumekar. 2023. “The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance through Work Motivation as an Intervening Variable Study of Employees of the State Treasury Service Office Scope of Regional Office of Central Java Province.” *Formosa Journal of Science and Technology* 2(3):973–86. doi: 10.55927/fjst.v2i3.3447.
- Faris, Salman, Munawwarah Munawwarah, Sofiyan Sofiyan, and Syaifuddin Syaifuddin. 2022. “Analysis of The Effect of Motivation, Compensation and Work Environment on Employee Performance with Competency as Intervening Variable at PT. Pegadaian Medan.” *Journal of Economics and Business Letters* 2(5):19–23. doi: 10.55942/jebli.v2i5.185.
- Fathurrahman, Muhammad, Santi Nururly, and Mukmin Suryatni. 2023. “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Operation Pada PT Telkom Akses Mataram.” *Jmm Unram - Master of Management Journal* 12(2):186–99. doi: 10.29303/jmm.v12i2.778.
- Febriyanti, Zelni, and Suryalena Suryalena. 2023. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. United Tractors Pekanbaru.” *JLEB: Journal of Law, Education and Business* 1(2):393–99. doi: 10.57235/jleb.v1i2.1086.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. 2nd ed. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS* 23. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, and Haji Fuad. 2014. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, & Aplikasi Dengan Program Lisrel 9.10*. 4th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, and Heri Latan. 2015. *Partial Least Square: Konsep, Metode, Dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0*. 1st ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gotama, William Handoko, Chablullah Wibisono, Mohamad Gita Indrawan, and Muammar Khaddafi. 2022. “Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Sanctions on Employee Performance Through Job Satisfaction in PT. Pertamina in Batam City.” *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)* 1(11):637–52. doi: 10.54443/ijset.v1i11.70.
- Gunawan, Milwan Akbar, and Hendra Gunawan. 2019. “Compensation, Competence, Organizational Commitment and Its Effect on Employee

- Performance: Job Satisfaction as Intervening.” *Journal of Applied Accounting and Taxation* 4(2):144–49. doi: 10.30871/jaat.v4i2.1595.
- Hakim, Alim M. L., and Partogi S. Samosir. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Eltama Prima Perkasa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 11(2).
- Al Hakim, Yusuf Rahman. 2022. “Analisis Pengaruh Iklim Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3(3):456–60. doi: 10.47065/ekuitas.v3i3.1320.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2017. “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance.” *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 5(1):73–89. doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. BPFE Yogyakarta.
- Handriyani, Syafitri, Jhon Very, Ramdani Bayu Putra, and Hermaynelis Fitri. 2022. “Effect of Motivation, Work Environment and Leadership on Employee Performance with Work Spirit as Intervening Variable.” *Economic Education Analysis Journal (EEAJ)* 11(3):284–98. doi: 10.15294/eeaj.v11i3.55600.
- Harry, Jackie, Syaifuddin Syaifuddin, Salman Faris, and Sofiyan Sofiyan. 2023. “The Effect of Principal Leadership, Work Commitment, and Work Discipline on Teacher Performance with Job Satisfaction as a Moderation Variable in Junior High School Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.” *International Journal of Research and Review* 10(3):43–51. doi: 10.52403/ijrr.20230307.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, Wahid, and Basuki Basuki. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. United Agro Indonesia Kapuas.” *AL-ULUM : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 7(2):89–104. doi: 10.31602/alsh.v7i2.5738.
- Herman, Saiful, and Joko Kurniawan. 2023. “The Effect of Work Environment, Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance at Aisyiyah St. Khadijah, Pinrang District.” *Economics and Business Journal (ECBIS)* 1(2):103–12. doi: 10.47353/ecbis.v1i2.17.
- M. S. P. Hasibuan. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner, and Barbara Bloch Snyderman. 2017. *The Motivation to Work*. 12th ed. Hoboken, New Jersey, USA.: Wiley & Sons, Inc.
- Hidayat, Rahmad, R. Sabrina, and Fajar Pasaribu. 2023. “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal.” *Journal of Business and Economics Research (JBE)* 4(1):18–24. doi: 10.47065/jbe.v4i1.2849.
- Iis, Em Yusuf, Wahyuddin, and Armanu Thoyib. 2021. “The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as The Intervening Variable in The Government of Aceh - Indonesia.” *Quantitative Economics and Management Studies* 2(6):376–86. doi: 10.35877/454ri.qems383.

- Indahingwati, Asmara, and Novianto Eko Nugroho. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. 1st ed. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Indripriarko, Gabriel, and M. Havidz Aima. 2022. "Effect of Work Environment and Compensation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable." *Journal Research of Social Science, Economics, and Management* 2(02):134–48. doi: 10.59141/jrssem.v2i02.249.
- Irfan, Alya Azzura, and Mahargiono Mahargiono. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)* 2(1):70–88. doi: 10.24034/jimbis.v2i1.5794.
- Irfani, Mirwan A., M. Isa Indrawan, and Kiki F. Ferine. 2023. "The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable." *International Journal of Management, Economic and Accounting* 1(2):89–94. doi: 10.56457/jimk.v9i1.99.
- Irsyadi, Abdur Rahman. 2023. "The Effect of Quality of Work Life, Job Satisfaction, and Job Commitment on Employee Performance Through Work Motivation in BPJS Employment Employees in the DKI Jakarta Region in 2023." *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 4(4):655–64.
- Ishak, Andi Wahyudi Amini, Andi Rasyid Pananrangi, and Nurkaidah Nurkaidah. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Paradigma Administrasi Negara* 2(2):62–66. doi: 10.35965/jpan.v2i2.475.
- Ismawati, Aisyah, and Zackharia Rialmi. 2022. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan Jakarta Pada Masa Pandemi Covid-19." *Owner (Riset & Jurnal Akuntansi)* 6(2):2038–50. doi: 10.33395/owner.v6i2.751.
- Iswati, Iswati, and Jimmy Ignatius. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Swasta Di Surabaya." *Jurnal Simki Economic* 6(2):279–87.
- Julindrastuti, Dijah, and Iman Karyadi. 2023. "Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* 19(1):50–58.
- Kembaren, Bastanta E. P., Marudut Sinaturi, and Erwin Pardede. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Politeknik Pariwisata Medan." *Jurnal Darma Agung* 31(3):317–29.
- Kiftiyah, Isqiyatul, and Qori Al Banin. 2023. "Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JIMBis: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 2(4):327–43.
- Kristian, Kristian, Fakhrul Rozi Yamali, and Ali Akbar. 2023. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kualias Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan

- Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.” *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8(1):801–6. doi: 10.33087/jmas.v8i1.1012.
- Kusumadewi, Noor Sita. 2023. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Madiun.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 6(2):1772–83. doi: 10.36778/jesya.v6i2.1237.
- Latief, Abdul, Syardiansah Syardiansah, and Muhammad Safwan. 2019. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.” *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal* 9(1):41. doi: 10.31289/jap.v9i1.2256.
- Lisa, Oyong, Djuni Farhan, and Naisah Naisah. 2023. “Analysis of the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance and Job Satisfaction as Intervening Variables.” *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 06(09):4505–18. doi: 10.47191/jefms/v6-i9-41.
- Logahan, Jerry M., and Tjia Fie Tjoe. 2013. “Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , Dan Kinerja.” *Binus Business Review* 3(1):573–86.
- Lukman, Boris. 2021. “Exploring Employee Performance Influenced by Work Motivation , Job Satisfaction and Work Environment (Case Study at PT Kalbe Farma Tbk Jakarta).” *Management Research Studies Journal* 2(2):78–88.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: McGraw-Hill.
- Maesaroh, Siti, Dien Noviany Rahmatika, and Joko Mariyono. 2023. “Pengaruh Quality of Work Life Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior.” *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 1(2):224–35. doi: 10.47709/jebma.v1i2.2644.
- Maharani, Karmila, Romansyah Sahabuddin, Tenri SP Dipomatmodjo, Buhanuddin Burhanuddin, and Zainal Ruma. 2022. “The Effect of Job Satisfaction and Employee Commitment on Employee Performance at the Social Service of Makassar City.” *Economics and Business Journal (ECBIS)* 1(3):203–12. doi: 10.47353/ecbis.v1i3.28.
- Mahu, Perseverando P., Junianto Darsono, and Mokhammad Natsir. 2021. “Analysis of the Effect of Motivation and the Working Environment on Job Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Department of Population And.” *The International Journal of Business & Management* 9(1):274–79.
- Manel, Deny Robbi, Ihram Bani, and Fendi Hidayat. 2023. “Analyzing the Effect of Organizational Commitment, Spiritual Motivation and Spiritual Leadership on Employee Performance through Job Satisfaction.” *International Journal of Finance, Economics and Business* 2(1):34–43. doi: 10.56225/ijfeb.v2i1.169.
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 14th ed. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika

Aditama.

- Manik, Indah Rahel Tenri, Aldo Nanda Putra Pratama, and Khomeiny Yunior. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan Di PT. Sinar Andalas Proteksindo." *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 4(3):559–66. doi: 10.37481/sjr.v4i3.335.
- Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen Jufrizen. 2022. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):262–78. doi: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>.
- Maskuri, Maskuri, and Suyanto Suyanto. 2023. "Analisis Kompetensi, Tunjangan Kinerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 8(1):1210–25. doi: 10.33087/jmas.v8i1.723.
- Mathis, Robert L., and Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. 13th ed. Mason, Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Mathis, Robert L., and Sean E. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. 13th ed. Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
- Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 2001. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. 1st ed. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Misnan, Misnan, Sutawa Sutawa, Istiana Wijayanti Mala, and Lina Sugiyanto. 2023. "The Effect of Organizational Commitment on Employee Performance with Workability as an Intervening Variable." *Journal of World Science* 2(2):232–42. doi: 10.58344/jws.v2i2.227.
- Mnzen, Delika Ramadhani, Tri Bodroastuti, and Lita Apriani Rustian. 2023. "Analysis of Employee Performance Seen from Leadership Style and Work Environment as Well as Job Satisfaction as Intervening Variables." *The Eastasouth Management and Business* 2(01):1–10. doi: 10.58812/esmb.v2i01.120.
- Moleong, Lexy J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. 3rd ed. edited by T. Surjaman. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Mowday, Richard T., Lyman W. Porter, Richard M. Steers, and Peter Warr. 2013. *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Muhlis, Nurwati, Juharsah, Tangalayuk Agustinus, Yusuf Abdul Razak, and Hartini. 2021. "Pengaruh Disiplin, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Personil Pada Kesatuan Sabhara Polres Kendari." *JUMBO Vol. 4, No.2* 4(2):148–62.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Nahloly, Donie, and Siti Safaria. 2023. "Analysis of Compensation , Leadership Style , Work Environment and Its Effect on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening at PT . Mitracomm Ekasarana - Pintraco Group." *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)* 2(12):2951–68.

- Natania, Olga, and Lidya Martha. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat." *Jurnal Economina* 2(8):2122–36. doi: 10.55681/economina.v2i8.723.
- Ningsih, Yuli Diana, Murgianto, and Riyadi Nugroho. 2021. "Effect of Asn Competency, Organizational Commitment, Work Environment To the Satisfaction of Asn and Performance in the Environment of the Housing of the Housing and Settlement Areas of Bangkalan Regency." *Archives of Business Research* 8(12):133–41. doi: 10.14738/abr.812.9471.
- Nurhandayani, Annisa, Kusuma Chandra Kirana, and Syamsul Hadi. 2023. "Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Management and Bussines (JOMB)* 5(1):778–94. doi: 10.31539/jomb.v5i1.5583.
- Piliang, Vivi Mayasari. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Iv Jambi." *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* 11(2):438–50. doi: 10.22437/jmk.v11i2.17970.
- Pratama, Yosef Ferry, and Wismar'. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *BMAJ: Business Management Analysis Journal* 1(1):37–48. doi: 10.24176/bmaj.v1i1.2686.
- Purnama, Yoan, and M. Ali Iqbal. 2020. "Effect of Compensation, Career Development on the Performance of Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Case Study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia)." *European Journal of Business and Management* 12(3):89–96. doi: 10.7176/ejbm/12-3-11.
- Putra, Abilifano Putra, Hardadi Widhiastuti, and L. Rini Sugiarti. 2023. "Pengaruh Persepsi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 5(1):8395–8400.
- Putra, I. Ketut J. P., Ni Wayan Sitiari, and Ni Luh Putu Indiani. 2023. "The Role of Organizational Commitment Mediation on the Effect of Job Satisfaction and Work Life Balance on Employee Performance in Badung District Government." *International Journal of Social Science and Education Research Studies* 03(03):371–81. doi: 10.55677/ijssers/v03i3y2023-03.
- Qodariah, Makruf Akbar, and Muchlish Mauluddin. 2019. "Effect of Work Engagement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment to Employee Performance." *International Journal of Recent Technology and Engineering* 8(2 Special Issue 4):815–22. doi: 10.35940/ijrte.B1164.0782S419.
- Rafaella, Wisdafiasta Hinuq, Iskandar Iskandar, and Mus Mulyadi. 2022. "Effect of Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Discipline, Work Motivation, Leadership Style, and Career Development on Performance Health Service Officers Kutai Barat District." *Journal of World Science* 1(9):771–90. doi: 10.36418/jws.v1i9.97.
- Rahayu, Sri, and Dahlia Dahlia. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan

- Komerling Ulu.” *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6(1):370–86. doi: 10.36778/jesya.v6i1.925.
- Rahmawati, Rahmawati, Cynthia Friska Ayuningsih, and Gita Sugiarti. 2023. “The Influence Of Work Culture, Social Concern, And Organizational Commitment On Employee Performance Improvement With Job Satisfaction As A Mediation.” *International Journal of Economics and Management Research* 2(2):178–96. doi: 10.55606/ijemr.v2i2.111.
- Ramadhani, Juwita. 2022. “Pengaruh Komitmen Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat.” *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5(3):1505–13. doi: 10.32670/fairvalue.v5i3.2669.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1):60–74. doi: 10.30596/maneggio.v3i1.4698.
- Rejeki, Sri, Harry Indratjahjo, and P. Eddy Sanusi Silitonga. 2019. “The Influence of Emotional Intelligence and Discipline on Organizational Performance Through Job Satisfaction in Employee Budi Asih Hospital.” *International Journal of Humanities and Applied Social Science (IJHASS)* 4(12):11–17. doi: 10.33642/ijhass.v4n12p2.
- Rifai, Royyan Fakhruddin, and Susanto Tirtoprojo. 2023. “The Mediating Role of Organizational Commitment, Job Satisfaction: The Effect of Organizational Climate on Employee Performance.” *International Journal of Economics, Business and Management Research* 7(5):168–79. doi: 10.51505/ijebmr.2023.7512.
- Riko, Riko, Arifin Siagian, and Roby Wijaya. 2023. “Pengaruh Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Universitas Agung Podomoro.” *Jurnal Satya Mandiri* 9(2):13–25.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd ed. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rizal, Moh, Heldy Vanni Alam, and Lisda L. Asi. 2023. “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.” *Jambura* 5(3):1126–40.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. edited by T. I. A. Bahasa. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia Group.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2018. *Essential of Organizational Behaviour*. 14th ed. Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2021. *Organizational Behavior, Updated Global Edition*. 18th ed. Harlow, Essex, United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Saefuddin, Endang, Mubarak Wiwin, and Rudi Salam. 2021. “The Effect of Organizational Commitment and Internal Communication on Job Satisfaction and Performance of Informal Education Institution Employee.” *European*

- Journal of Business and Management* 13(3):71–78. doi: 10.7176/ejbm/13-3-09.
- Safrina, Emi, Malahayatie Malahayatie, Mukhtasar Mukhtasar, and Sulaiman Sulaiman. 2023. “The Effect of Leadership Style, Communication, and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Secretariat of North Aceh Regency with Work Motivation as an Intervening Variable.” *International Journal of Research and Review* 10(3):108–25. doi: 10.52403/ijrr.20230313.
- Saleh, Fikriah, Juni Mashita, and Vella Anggresta. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok.” *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 6(1):32. doi: 10.30998/jabe.v6i1.5166.
- Santosa, Paulus Insap. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sari, Erini Junita, Hanifah Hanifah, and Muhammad Reza Rizky Ramadhan. 2023. “The Influence of Work Commitment and Work Environment on Employee Performance in Bandarmasih Tempo Doeloe Area.” *Journal of International Conference Proceedings* 6(3):346–56. doi: 10.32535/jicp.v6i3.2375.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Revisi. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. 6th ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.
- Setiawan, Ervan, Sri Wahyu Lely Hana, and Arnis Budi Susanto. 2020. “The Effect of Compensation and Work Environment on Non-Asn Employee Performance at Jember Government: The Path Role of Job Satisfaction.” *International Journal of Scientific Research and Management* 8(06):1854–62. doi: 10.18535/ijssrm/v8i06.em05.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1):59–70. doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- Siregar, Mhd Faisal Amrin, Ritasari Nasution, Roy Parasian Purba, and Gabe Torang Sipahutar. 2022. “Pengaruh Kemampuan Diri, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Padang Lawas.” *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)* 7(1):71–82. doi: 10.30743/jrmb.v7i1.5756.
- Siregar, Nadia Meilisa, Nova Jayanti Harahap, and Abdul Halim. 2023. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.” *JEMSI*

- (*Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*) 9(3):554–64. doi: 10.35870/jemsi.v9i3.1096.
- Stringer, Leigh. 2016. *The Healthy Workplace: How to Improve the Well-Being of Your Employees—and Boost Your Company's Bottom Line*. 1st ed. New York: AMACOM.
- Subagya, Subagya, Anita Maharani, and Zainur Hidayah. 2023. "Revisiting The Effect of Talent Management, Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, and Affective Commitment on Employee Performance." *Jurnal Manajemen (Edisi Elektronik)* 14(1):87–101. doi: 10.32832/jm-uika.v14i1.8408.
- Sudrajat, Yusuf Ahmad, and Arif Hartono. 2022. "Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable." *Journal Research of Social Science, Economics, and Management* 2(1):43–55. doi: 10.59141/jrssem.v2i1.234.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 22nd ed. edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Dwi, Kosasih Kosasih, and Rukhiyat Syahidin. 2023. "Dampak Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening (Penelitian Kasus Di Upt Puskesmas Babulu)." *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen* 2(1):13–21. doi: 10.32897/jiim.2023.2.1.2626.
- Sumiatik, Sumitro Sarkum, and Zuriani Ritonga. 2021. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika* 11(2):213–21. doi: 10.37859/jae.v11i2.2720.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: UIN-Maliki Press.
- Suryaputra, Naufal. 2023. "Impact Analysis of Work Environment Mediated by Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study Asuransi Siap)." *International Journal of Current Science Research and Review* 06(04):2612–31. doi: 10.47191/ijcsrr/v6-i4-41.
- Suwondo, Diah Indriani, and Eddy Madiono Sutanto. 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 17(2):41–59. doi: 10.9744/jmk.17.2.135.
- Syardiansah, Syardiansah, Dyah Ayu Ardianti, and Rudi Septian. 2023. "The Effect of Communication Skills, Job Satisfaction and Organizational Commitment To Employee Performance." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Performa)* 20(1):59–67. doi: 10.29313/performa.v20i1.11376.
- Tampenawas, Bella, Lucky O. H. Dotulong, and Merinda H. Ch Pandowo. 2023. "Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA* 11(4):1108–17.
- Tanamal, Kartika, Yohanes Joni Pambelum, and Zainur Hidayah. 2023. "The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(2):1858–72. doi:

10.31955/mea.v7i2.3183.

- Tuahuns, Vikram B., Marwan Man Soleman, and Zulaiha Husen. 2023. "Pengaruh Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Rsud Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate)." *JMS: Jurnal Manajemen Sinergi* 11(1):18–38.
- Uce, Gusti Ngurah Agung. 2013. *Analisis Data Struktural Dengan Partial Least Squares (PLS)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wahyudi, Eko, Djamil Masydzulhak, Ahmad Badawi Saluy, Novawiguna Kemalasari, and Abdul Bari. 2022. "Effect of Talent Management, Work Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction As Intervening Variables in PT. Tuv Nord Indonesia." *Dinasti International Journal of Management Science* 3(6):1032–46. doi: 10.31933/dijms.v3i6.1304.
- Wahyudi, Kemal, Muhlis Ruslan, and 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* 3(2):81–88. doi: 10.35965/jbm.v3i2.650.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widarto, Ifan, and Rina Anindita. 2018. "Analysis of The Effect of Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Performance." *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology (IARJSET)* 5(9):21–29. doi: 10.17148/iarjset.2018.594.
- Wulandari, Monica Rizki, Habibullah Jimad, and Ribhan Ribhan. 2023. "The Influence of Organizational Commitment and Training on Employee Performance at Perum Bulog Makassar with Job Satisfaction as an Intervening Variable." *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science* 4(5):1345–51. doi: 10.38142/ijesss.v4i5.780.
- Yamin, Martinis, and Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Revisi. Jakarta: Gunung Persada.
- Yamin, Sofyan. 2009. *Structural Equation Modeling: Belajar Lebih Mudah Teknik Analisis Data Kuesioner Dengan Lisrel-PLS*. 2nd ed. Jakarta, Indonesia: Salemba Infotek.
- Yamin, Sofyan, and Heri Kurniawan. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling*. 4th ed. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yerita, Helfi, Hamdy Hady, and Lusiana Lusiana. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK* 7(1):96–102. doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156.
- Yuhansyah, and Iskandar. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Yulianingtiyas, Liana, Ediyanto Ediyanto, and Minullah Minullah. 2023. "Dampak

- Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Bapenda Kabupaten Banyuwangi.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* 2(4):595–613.
- Yuningsih, Ellya Soares, M. .. Perseveranda, Anggraeny Paridy, Simon Sia Niha, Yulius Yasinto, and Stanis Man. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote).” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 4(1):370–83. doi: 10.38035/jmpis.v4i1.1439.
- Yusnita, Nancy, Meylinda Melyiatama, and Towaf Totok Irawan. 2023. “The Effect of Work Environment on Performance Through Job Satisfaction.” *The Management Journal of Binaniaga* 8(1):27–40. doi: 10.33062/mjb.v8i1.20.
- Al Zefeiti, Salim Musabah Bhakit, and Noor Azmi Mohamad. 2017. “The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees’ Work Performance.” *International Review of Management and Marketing* 7(2):151–60.