



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MADIRI TUNAS FINANCE CABANG TANJUNG DUREN JAKARTA BARAT

Sapari<sup>1</sup>, dan Latif<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [dosen03428@unpam.ac.id](mailto:dosen03428@unpam.ac.id)<sup>1</sup>, [dosen02867@unpam.ac.id](mailto:dosen02867@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

Analyze the influence of the work environment (X1) and organizational commitment (X2) on job satisfaction (Y) and employee productivity (Z) at PT. Mandiri Tunas Finance Tanjung Duren Branch Office, West Jakarta. Two independent variables, namely work environment (X1) and organizational commitment (X2), were tested partially and simultaneously on job satisfaction (Y) and work productivity (Z). The study used multiple linear regression analysis and path analysis. The population in this study is all employees of PT Mandiri Tunas Finance Tanjung Duren West Jakarta branch office. The sampling technique used the saturated sampling technique method with a sample of 107 respondents. Data analysis used linear regression analysis, determination coefficients, t-test, F test and path analysis.

Partial tests showed that the work environment had no significant direct influence on job satisfaction (Y), with a coefficient of -0.034 ( $t = -0.416$ , sig. 0.678), while organizational commitment had a significant influence of 0.687 ( $t = 8.413$ , sig. 0.000). Simultaneously, these two variables had a significant effect on job satisfaction (Y), with an R-square determination coefficient of 0.479. In Substructural 2 (Z), work environment (X1) and organizational commitment (X2) have a significant effect on work productivity (Z) partially, with coefficients of 0.094 ( $t = 1.190$ , sig. 0.237) and 0.569 ( $t = 7.264$ , sig. 0.000) respectively. Simultaneously, both also have a significant effect on work productivity (Z), with an R-square determination coefficient of 0.466. The path analysis showed that job satisfaction (Y) mediated the positive influence of the work environment (X1) on work productivity (Z), as well as mediated the positive influence of organizational commitment (X2) on work productivity (Z).

**Keywords:** Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Employee work productivity.

### Abstrak

Menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) serta produktivitas karyawan (Z) di PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat. Dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), diuji secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja (Y) dan produktivitas kerja (Z). Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur (Path analysis). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tunas Finance kantor cabang tanjung duren Jakarta barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 107 responden. Analisa data menggunakan analisis regresi linier, koefisien determinasi, uji t, uji F dan analisis jalur (path analysis).

Uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien -0.034 ( $t = -0.416$ , sig. 0.678), sementara komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan sebesar 0.687 ( $t = 8.413$ , sig. 0.000). Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), dengan koefisien determinasi R-square sebesar 0.479. Pada Substruktural 2 (Z), lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Z) secara parsial, dengan koefisien masing-masing 0.094 ( $t = 1.190$ , sig. 0.237) dan 0.569 ( $t = 7.264$ , sig. 0.000). Secara simultan, keduanya juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Z), dengan koefisien determinasi R-square sebesar 0.466. Analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) memediasi pengaruh positif lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Z), serta memediasi pengaruh positif komitmen organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja (Z).

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Saat ini, sulit bagi perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berpikir kritis, padahal itu adalah pemimpin masa depan yang dibutuhkan. Keterbatasan sumber daya manusia, mempengaruhi

laju pergerakan bisnis. Sebab keinginan berpindah tempat kerja (*turnover retention*) sering terjadi oleh para karyawan di perusahaan ini. Turnover yang tinggi terjadi pada generasi millennial. Adapun yang memotivasi mereka untuk bergabung di suatu perusahaan antara lain karena gaji yang besar, kesempatan berkarir yang lebih tinggi, serta kesempatan memperoleh training dan pengembangan diri.

Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, mengelola sumber daya manusia menjadi salah satu fundamental kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer atau pimpinan dalam mengelola pegawai diantaranya yaitu tentang upaya dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja berarti rasa senang seseorang atas peran pekerjaannya di suatu organisasi. Kepuasan kerja juga menjadi pertimbangan esensial bagi pegawai untuk bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut Siagian (2014:295), kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Ketika seseorang merasa puas pada pekerjaannya maka dapat tercermin oleh sikapnya yang positif atau perasaan senang terhadap tugasnya. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai menjadi hal yang tidak dapat lepas dari kesuksesan suatu organisasi karena berkaitan dengan produktivitas suatu organisasi. Ketidakpuasan dapat menjadi awal dari permasalahan yang muncul dalam organisasi seperti konflik pekerja. Salah satu faktor penentu kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan upah dari perusahaan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai pemberian tenaga dan pikiran untuk perusahaan lebih maju

PT. Mandiri Tunas Finance merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan di Indonesia, Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan maka di perlukan adanya penanganan sendiri terhadap sumber daya ini agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan perusahaan. berdasarkan surat keputusan Direksi Nomor 021/SK-DR/MTF/X/2011 Tentang Pembagian Tugas dan Wewenang Serta Tata Tertib Seluruh Karyawan PT Mandiri Tunas Finance.

Dengan demikian pemeliharaan tenaga kerja mutlak diperlukan baik moral maupun fisik, dengan adanya lingkungan kerja yang baik, yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan sendirinya karyawan akan menyadari tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Hal ini dapat digunakan sebagai faktor untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berguna untuk mencegah kejenuhan kerja dan kerugian pada perusahaan, sehingga dengan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

Tujuan utama suatu perusahaan adalah mencapai keuntungan yang maksimum, keuntungan ini akan tercapai bila adanya produktifitas kerja yang tinggi. Sedangkan hal tersebut akan tercapai apabila adanya kegairahan kerja dari karyawan dalam bekerja. Untuk itu diperlukan adanya lingkungan kerja

yang baik. Lingkungan kerja bagi karyawan akan mempunyai dampak yang tidak kecil bagi jalannya operasi perusahaan karena secara langsung dapat mempengaruhi kegairahan kerja karyawan.

Merujuk pada data Produktivitas (ketercapaian) karyawan pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Data Tingkat Ketercapaian pada tahun 2021-2022 di PT Mandiri Tunas Finance

Divisi	Tingkat Ketercapaian Kinerja (%) Tahun	
	2021	2022
Finance	96,30	93,80
Accounting	92,50	96,20
HRD	95,10	93,20
Kredit	97,40	92,20
Collection	97,40	92,20
Marketing	92,10	93,40

*Sumber : diolah dari data internal administrative PT Mandiri Tunas Finance*

Tabel 1. menampilkan data tingkat ketercapaian kinerja pada tahun 2021-2022 di PT Mandiri Tunas Finance, dengan rincian untuk setiap divisi. Pada tahun 2021, Divisi Finance mencapai tingkat kinerja sebesar 96,30%, yang kemudian mengalami penurunan menjadi 93,80% pada tahun 2022. Divisi Accounting mengalami peningkatan dari 92,50% pada tahun 2021 menjadi 96,20% pada tahun 2022. Sementara Divisi HRD mencatat tingkat ketercapaian 95,10% pada tahun 2021, turun menjadi 93,20% pada tahun 2022. Divisi Kredit dan Collection menunjukkan penurunan kinerja dari 97,40% pada tahun 2021 menjadi 92,20% pada tahun 2022. Di sisi lain, Divisi Marketing mencatat peningkatan dari 92,10% pada tahun 2021 menjadi 93,40% pada tahun 2022. Data ini memberikan gambaran tentang perubahan kinerja di setiap divisi selama periode tersebut.

Disisi lain perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri seperti lingkungan kerja dimana karyawan atau karyawan melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja yang sesuai dengan standard kerja dan kenyamanan kerja.

Berikut kondisi lingkungan kerja pada PT. MTF dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 2 Standar Kondisi Lingkungan Kerja PT.MTF

No	Jenis	Kondisi	Standar Kementerian Kesehatan RI
1	Suhu	29,3 °C	18 – 28°C
2	Cahaya	147 Lux	Minimal 100 Lux
3	Kebisingan	76,3 dBA	Maksimal 85 DbA

*Sumber: PT. MTF*

Pada tabel 2 dimana kondisi suhu ruang kerja PT. Mandiri Tunas Finance berkisar 29,3°C hal ini dapat dikatakan kurang baik dalam suatu ruang kerja serta akan berdampak pada kinerja karyawan,

sedangkan standar yang ditentukan oleh kementerian kesehatan berkisar antara 18-28 °C, untuk pencahayaan di ruang kerja PT. MTF berkisar 147 Lux, dapat dikatakan cukup baik untuk ruangan kantor, Sedangkan untuk tingkat kebisingan pada PT. MTF sebesar 76,3 dBA (A-Weighted Decibels) kondisi ini dianggap karyawan masih cukup bising dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang berdekatan dengan industri lainnya (Pabrik), namun dapat dikatakan tingkat kebisingan cukup baik karena dibawah standar yang telah ditentukan oleh kementerian kesehatan. Kondisi lingkungan kerja ini diperkuat dengan oleh kuesioner lingkungan kerja, hasil pra survey yang penulis lakukan pada 30 orang karyawan PT. Mandiri Finance berikut :

Tabel 3 Pra Survey Kondisi Lingkungan Kerja (X<sup>1</sup>) PT. MTF

No.	Jenis	Kondisi
1	Suhu Udara	Kurang Baik
2	Penerangan Cahaya	Cukup Baik
3	Penggunaan Warna	Baik
4	Keamanan	Cukup Baik
5	Jam Kerja	Baik

Sumber: PT. MTF

Tabel di atas menguraikan berbagai aspek kondisi lingkungan kerja di PT. MTF. Dalam penilaian mereka, suhu udara di tempat kerja dianggap "Kurang Baik," yang bisa menjadi indikasi bahwa perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan peningkatan pengaturan suhu untuk memastikan kenyamanan karyawan. Di sisi lain, tingkat penerangan cahaya dinilai "Cukup Baik," mengindikasikan bahwa pencahayaan di ruang kerja relatif memadai. Selanjutnya, penggunaan warna dianggap "Baik," menunjukkan perhatian terhadap aspek estetika dan suasana hati di tempat kerja. Meskipun aspek keamanan dianggap "Cukup Baik," masih ada ruang untuk peningkatan jika diperlukan. Terakhir, jam kerja dinilai "Baik," yang mungkin mencerminkan manajemen waktu yang efektif.

Hasil pra survei yang dilakukan terhadap karyawan PT. Mandiri Tunas Finance memberikan gambaran awal mengenai kondisi lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan dan aturan perusahaan, namun masih terdapat tantangan terkait komitmen jangka panjang serta penerimaan terhadap perubahan organisasi. Selain itu, rendahnya persepsi kesesuaian penghasilan dengan beban kerja juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja dan retensi karyawan. Di sisi lain, tingkat penguasaan keterampilan dan kecocokan beban kerja dengan kemampuan menunjukkan hasil yang positif. Temuan ini menjadi dasar penting bagi upaya peningkatan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dengan ini peneliti akan melakukan sebuah penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Produktifitas Kerja Karyawan PT Mandiri Tunas Finance**".

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan dalam Nuzulul (2018:12) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sinambela (2016:7) MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Mangkunegara (2016:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Manajemen**

Menurut Mangkunegara (2017:2), mengutarakan bahwa manajemen karyawan sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:1) manajemen adalah ilmu tentang sekumpulan pengetahuan yang sistematis yang telah dikumpulkan dan diterima secara umum dengan suatu objek atau objek tertentu dan seni suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan mengatur, memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang di organisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan, Siswanto (2013:1).

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti dan Rahmawanti (2014:66) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

### **Komitmen Organisasi**

Steers dalam Anisa (2019:1) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Menurut Allen dan Mayer dalam Fahmi (2016:166) pada aspek komitmen afektif dapat menimbulkan rasa

keintiman sebagai keluarga terhadap sebuah organisasi, dan keterlibatan karyawan pada pekerjaan lebih mendalam dan konsisten. Steers dan Poeter dalam Hamidah (2015:46) yang mengatakan bahwa komitmen kerja mencakup kesamaan nilai dan tujuan antara individu dan perusahaan, keterlibatan anggota dan juga loyalitas dari anggota.

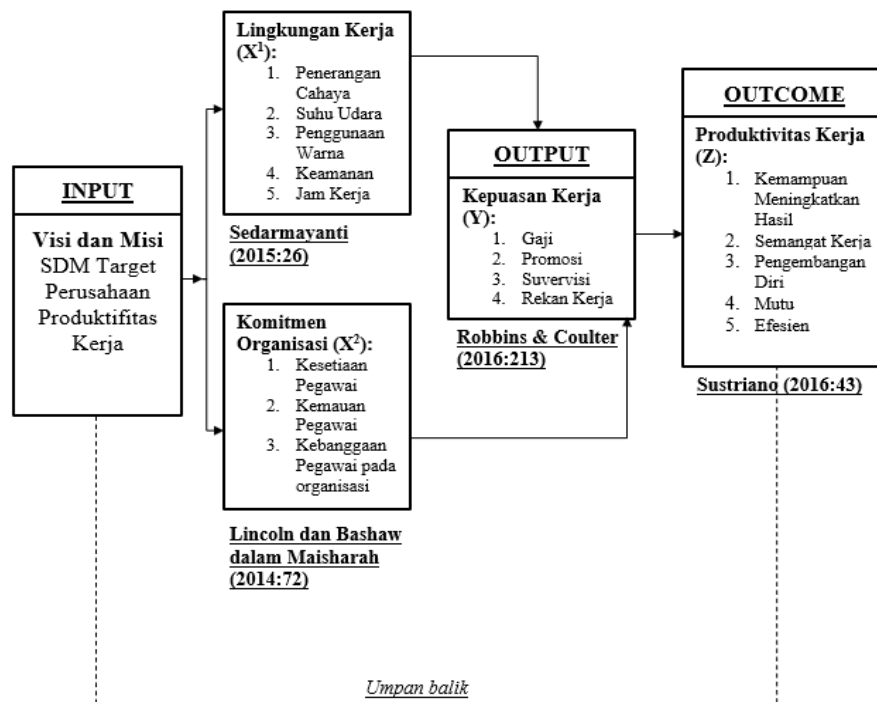
### **Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2014:291), kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap kepuasan kerja mereka sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2012:99). Robbins dan Coulter pada Trinovela (2021:44) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah enunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Martoyo dalam Frengky (2017:2) bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan sebagai keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/ organisasi dengan tingkat nilai.

### **Produktifitas Kerja**

Menurut Sugiyarto (2016:1) Produktivitas tenaga kerja yang tinggi adalah menjadi tujuan yang ingin di capai oleh manajemen perusahaan. Banyak manajemen perusahaan berfikir bahwa tenaga kerja adalah merupakan bagian dari asset Perusahaan. Menurut Melayu S.P. Hasibuan (2012:94) Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Menurut Sinungan (2014:16) Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata ataupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

### **Kerangka Berfikir**



## Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>2</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>4</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>5</sub> : Diduga komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>6</sub> : Diduga lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>7</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cab. Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>8</sub> : Diduga adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan di PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.
- H<sub>9</sub> : Diduga adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara komitmen organisasi dan produktivitas karyawan di PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan serta produktivitas kerja karyawan PT Mandiri Tunas Finance. Menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Populasi penelitian berjumlah 107 karyawan. Pendekatan kuantitatif bersifat analitis dan statistik sesuai pendapat Creswell dan Sugiyono.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2017:342) sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan uji Heterokedastistitas.

### Model Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut Sugiyono (2017:278) memberikan model hubungan yang disusun dalam fungsi atau persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

*Sumber; Sugiyono (2017:277)*

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	r_hitung	r_tabel	Keterangan
LK_1	0.356	0,190	Valid
LK_2	0.272	0,190	Valid
LK_3	0.329	0,190	Valid
LK_4	0.377	0,190	Valid
LK_5	0.411	0,190	Valid
LK_6	0.315	0,190	Valid
LK_7	0.344	0,190	Valid
LK_8	0.331	0,190	Valid
LK_9	0.322	0,190	Valid
LK_10	0.302	0,190	Valid
LK_11	0.313	0,190	Valid

<b>Pernyataan</b>	<b>r_hitung</b>	<b>r_tabel</b>	<b>Keterangan</b>
LK_12	0,341	0,190	Valid

Sumber: data olah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 107$  yaitu 0,190.

Tabel 5 Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

<b>Pernyataan</b>	<b>r_hitung</b>	<b>r_tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KO_1	0.619	0,190	Valid
KO_2	0.685	0,190	Valid
KO_3	0.612	0,190	Valid
KO_4	0.699	0,190	Valid
KO_5	0.640	0,190	Valid
KO_6	0.705	0,190	Valid
KO_7	0.585	0,190	Valid
KO_8	0.602	0,190	Valid
KO_9	0.546	0,190	Valid
KO_10	0.638	0,190	Valid
KO_11	0.480	0,190	Valid
KO_12	0.461	0,190	Valid

Sumber: data olah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi (X2) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 107$  yaitu 0,190.

Tabel 6 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

<b>Pernyataan</b>	<b>r_hitung</b>	<b>r_tabel</b>	<b>Keterangan</b>
KK_1	0.589	0,190	Valid
KK_2	0.464	0,190	Valid
KK_3	0.637	0,190	Valid
KK_4	0.551	0,190	Valid
KK_5	0.608	0,190	Valid
KK_6	0.672	0,190	Valid
KK_7	0.707	0,190	Valid
KK_8	0.766	0,190	Valid
KK_9	0.493	0,190	Valid
KK_10	0.505	0,190	Valid
KK_11	0.618	0,190	Valid
KK_12	0.584	0,190	Valid

Sumber: data olah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) seluruh item terbukti valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 107$  yaitu 0,190.

Tabel 7 Uji Validitas Produktivitas Kerja (Z)

<b>Pernyataan</b>	<b>r_hitung</b>	<b>r_tabel</b>	<b>Keterangan</b>
-------------------	-----------------	----------------	-------------------

PK_1	0.550	0,190	Valid
PK_2	0.564	0,190	Valid
PK_3	0.520	0,190	Valid
PK_4	0.604	0,190	Valid
PK_5	0.524	0,190	Valid
PK_6	0.754	0,190	Valid
PK_7	0.611	0,190	Valid
PK_8	0.698	0,190	Valid
PK_9	0.730	0,190	Valid
PK_12	0.614	0,190	Valid
PK_11	0.421	0,190	Valid
PK_12	0.324	0,190	Valid

Sumber: data olah SPSS 27

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Produktivitas Kerja (Z) seluruh item terbukti valid, karena nilai r hitung yang dihasilkan lebih besar dari pada nilai r tabel yang ada untuk n = 107 yaitu 0,190.

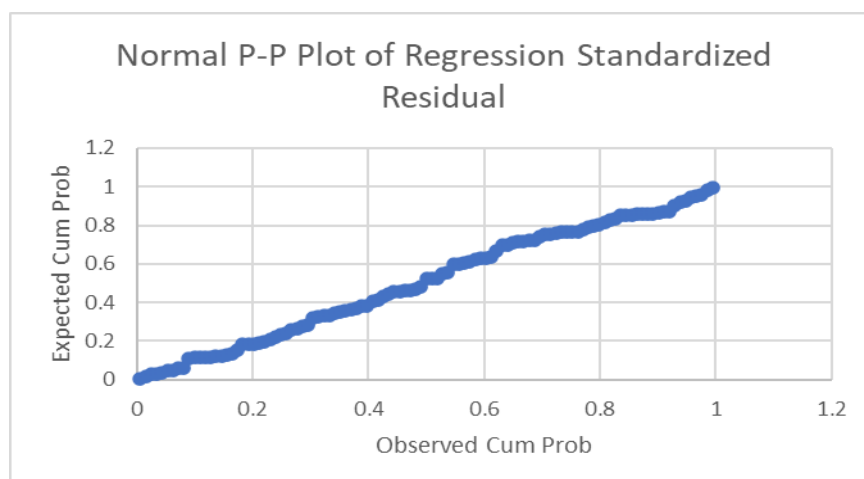
Tabel 8 Hasil Pengajuan Reliabilitas

Variabel	Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,256	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,839	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Z)	0,817	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS 27

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha ( $\alpha$ ) yang cukup besar yaitu  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2 Uji Normalitas

Dari grafik Normal PP-Plot dapat terlihat pola penyebaran data dimana yang berbentuk titik atau lingkaran kecil menyebar mengikuti garis lurus diagonal disekitar diagram. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal Probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

**Asumsi Klasik**

Tabel 8 Uji Multikolinearita

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	16.418	3.759		4.368	.000		
	Lingkungan Kerja	-.034	.083	-.035	-.416	.678	.701	1.427
	Komitmen Organisasi	.687	.082	.711	8.413	.000	.701	1.427

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan data dari tabel diatas didapatkan nilai VIF dari masing – masing variabel tidak ada yang lebih dari 10 dan tidak ada yang memiliki *tolerance value* lebih kecil dari 0,1. Kesimpulan dalam penelitian ini bebas dari adanya multikolonieritas dan semua variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolonieritas.

Tabel 9 Uji Autokorelasi

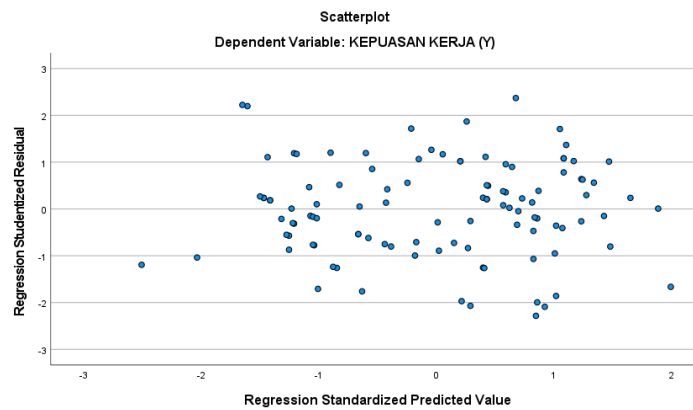
<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.469	3.374	1.714

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)  
 b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan tabel diatas teradapat nilai Durbin-Watson = 1.7114. para taraf signifikan 5% dengan N = 107, maka dapat disimpulkan **Tidak ada autokorelasi positif atau negative.**

**Uji Heteroskedastisitas**



Gambar 3 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar *scatterplot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

### Uji Regresi Berganda Substruktural 1 (Y)

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Berganda Substruktural 1 (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.418	3.759		4.368	.000
	Lingkungan Kerja (X1)	-.034	.083	-.035	-.416	.678
	Komitmen Organisasi (X2)	.687	.082	.711	8.413	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:  $Y = a + \beta_1 X_1$

$$Y = 9.861 + 0.790 X_1$$

Persamaan di atas memiliki penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9.861 memiliki arti, meskipun tidak ada pengaruh dari variable rekrutmen, kinerja karyawan terhadap PT. Dua Barokah Sejahtera tetap terbentuk sebesar 9.861.
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,790 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahann pada variabel lain maka setiap perubahan 1 unit pada variabel rekrutmen akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,790 point.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja (X1)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
-------	---	----------	-------------------	----------------------------	---------------

1	.354 <sup>a</sup>	.125	.117	4.353	2.009
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X1)					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)					

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0.125 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja sebesar 12% sedangkan sisanya sebesar 86% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Komitemn Organisasi (X2)

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.474	3.361	1.708
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2)					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)					

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0.479 maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.692 <sup>a</sup>	.479	.469	3.374	1.714
a. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)					
b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)					

Sumber : Hasil olahan Data (SPSS 27)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, maka diperoleh nilai R-square (koefisien determinasi) sebesar 0.479 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap variable kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 14 Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.645	3.963		8.743	.000
	Lingkungan Kerja	.346	.089	.354	3.876	.000
a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3.876 > 1.983), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0.05 atau (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang

signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.

Tabel 15 Hasil Uji T Komitmen Organisasi (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.847	3.486		4.547	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.669	.068	.692	9.817	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9.817 > 1.983), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0.05 atau (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 16 Uji Koefisien Determinasi X1 Secara Parsial Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.516	3.73662

a. Predictors: (Constant), X1

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau (47.891 > 3.08), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0.05 atau (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.

Tabel 17 Tabel Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.20406388
Most Extreme Differences	Absolute		.073
	Positive		.049
	Negative		-.073
Test Statistic			.073
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			.200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		.178
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.168
		Upper Bound	.188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* yang terdapat pada tabel diatas, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 18 Hasil Uji F Lingkungan Kerja (X1 dan Komitmen Organisasi (X2)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	950.231	2	475.116	45.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1088.199	104	10.463		
	Total	2038.430	106			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Z)						
b. Predictors: (Constant), KOMITMEN ORGANISASI (X2), LINGKUNGAN KERJA (X1)						

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $45.407 > 3.08$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0.05 atau ( $0.00 < 0.05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.

Tabel 19 Hasil Uji Kepuasan Kerja (Y) terhadap Produktivitas Kerja (Z)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.600	3.521		5.566	.000
	KEPUASAN KERJA (Y)	.615	.070	.650	8.756	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Z)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8.756 > 1.983$ ), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\ value < Sig.$  0.05 atau ( $0.00 < 0.05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mandiri Tunas Finance Kantor Cabang Tanjung Duren Jakarta Barat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian serta mengacu pada tujuan penelitian, seperti yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, hasil uji t pada Substruktural 1 (Y) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan t hitung sebesar -0.416 dan nilai p-value 0.678, sedangkan variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan dengan t hitung sebesar 8.413 dan p-value 0.000. Oleh karena itu, secara parsial, komitmen organisasi berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen, lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai F hitung sebesar 47.891 dan p-value 0.000. Koefisien determinasi (R-square) sebesar 0.479 menandakan bahwa 47.9% variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Pada Substruktural 2 (Z), hasil uji t menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Z) dengan t hitung berturut-turut sebesar 1.190 dan 7.264, serta p-value 0.237 dan 0.000. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa keduanya berpengaruh signifikan dengan nilai F hitung 45.407 dan p-value 0.000. Koefisien determinasi sebesar 0.466 menandakan bahwa 46.6% variabilitas produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan komitmen organisasi.
4. Pada analisis jalur (path analysis), hasil perhitungan t-statistic menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) secara signifikan memediasi pengaruh positif lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Z) dengan t1 hitung sebesar 2.5809, dan juga memediasi pengaruh positif komitmen organisasi (X2) terhadap produktivitas kerja dengan t1 hitung sebesar 2.6233.

Secara keseluruhan, meskipun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja, melalui analisis jalur, terlihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Komitmen organisasi, di sisi lain, memberikan pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agrasadya, A., Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Increasing Students' learning Motivation at The Rumah Dhuafa Aulia Foundation to Prepare Superior Human Resources for A Golden Indonesia 2045. *International Journal of Engagement and Empowerment (IJE2)*, 4(1), 131-135.
- Ahmad Aksan dan S.Pantja Djati, (2017) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di UP PTSP Jakarta Barat. *Jurnal: Universitas Mercu Buana* Et al.288-301 Vol.VII No.2 2017.
- Alex S Nitisemito, (2006), *Manajemen Personalia-Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta. Alfabeta ~~Budj~~
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Eresco.Jakarta.
- Arfah Salwa, Yuwaldi Away (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi, Integritas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal: Universitas Syiah Kuala*. PP:58-67 ISSN: 2302-0199.

- ARRar dan Yoyok, 2016. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Shared Services Departement Head di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya Satria. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 2
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bambang Sularso (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya pada Kepuasan Karier. *Jurnal: STIE Dharmaputra Semarang*.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Colquitt, Lepine at al (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. McGraw-Hill Irwin.
- Creswell John W. (2010). *Penelitian Kualitatif & kuantitatif Desain Riset*.
- Dinie Anisa Triastuti (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cab.
- Edy Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Flippo B. Edwin, (2006): *Manajemen Personalial*, (Alih Bahasa Moh.Masud) Jilid G.R Tery (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas, Jakarta: PT BumiAksara
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hafid, dkk. Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UP2B Sistem Makassar The Impact Of Workload, Workplace Stress, Job Statisfaction Towards Employee Performance At PT PLN (Persero) UP2B Makassar System. Universitas Hassanuddin
- Hasdin Nasri, Hasmin, (2018) The Effect Competence, Leadership Style, And Training, To the Performance of Civil Service Civil Services Binamu Jenepoto Regency. *Journal, STIE AMKOP* Vol.3 No.1 2018.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- II. Erlangga, Jakarta.
- Ishak dan Tanjung, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta
- John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt dan Richard N. Osborn (2011). *Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition, John Wiley & Sons, Inc, Canada, 1994.
- Juniarari, (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kaswan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisas*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Kertonegoro, Sentanoe, (2006). *Sistem Penyelenggaraan dan tenaga kerja*. Yaasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Latif, L., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan. *AMANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 10-19.
- Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahneg, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.
- Marwansyah, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua Bandung: Alfabeta.
- Mayer dan Allen, (2003): *Measurment of Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organizational*
- Memed Erwansyah. Sulastini (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal: Universitas Unlam Banjarmasin*. Vol. 7 No.1 2018 ISSN:2541-1 87X.
- Moh.lsnain (2013). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kab. Tojo Unauna. *Jurnal: Universitas Tadulako* No. 1- 2013 Ha1:105-114 ISSN:3202-2019.

- Mufarrohah, Sutrisno T, (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah Kab. Bangkalan. *Jurnal: Universitas Brawijaya*. Vol.9 No.2-2013 Hal:123-136.
- Newstrom, John (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill Education.
- Nur Cahyani, Ahyar Yuniawan (2010), Pengaruh Profesionalisme Pemeriksaan Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal: Universitas Diponegoro*. Vol.17 No.1-2010 hal:16-23 ISSN:1412-3126.
- Riduan (2004). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Cetakan Pertama.
- Robbins, Stephan P. dan Coulter, Mary, (2010). *Manajemen* (Edisi Kesepuluh). Jakarta. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Siagian,S.P (2005), *Manajemen Internasional*. PT Bumi Akssara Jakarta
- Sianjuntak, (2002), *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Merode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&&D*, Jakarta
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sutoyo (2016) Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja dan LKivasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal: Universitas Taduluko*. Vol. 4 No.3-2016 Hal: 187-195 ISSN:2302-2019.
- Trinovela, dan Vera, (2021) Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemenvol. 2, No. 1, November*