

Analisis Pengaruh Kepuasan, Disiplin dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Moba Latansa

Diana Ariyesa¹, Luis Marnisah²

¹Universitas Indo Global Mandiri, 2022502004@students.uigm.ac.id

²Universitas Indo Global Mandiri, luisarnisah@uigm.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian secara khusus untuk mendapatkan hasil analisis pengaruh Kepuasan (KP), Kedisiplinan (KD) dan Komitmen (KM) terhadap Kinerja Karyawan (KK) di Yayasan Moba Latansa. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan metode kuantitatif berupa pengumpulan data menggunakan kuisioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan 60 sampel. Dan diolah menggunakan spss 23 Pengujian data menggunakan uji t bahwa kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t hitung (1.545) < t tabel (2.003), kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung (5,306) > t tabel (2,003), Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (2.139) > t tabel (2,003). Secara uji F kepuasan, kedisiplinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yayasan Moba La- Tansa. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung 17.962 > F tabel 2, 78, yang berarti bahwa variabel kepuasan, kedisiplinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan Moba La-tansa.

Kata Kunci: Kepuasan, Komitmen dan Kedisiplinan.

ABSTRACT

The purpose of the study specifically to obtain the results of the analysis of the influence of Satisfaction (KP), Discipline (KD) and Commitment (KM) on Employee Performance (KK) at the Moba Latansa Foundation. The type of research used is survey research with quantitative methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis, using 60 samples. And processed using SPSS 23 Data testing using the t test that satisfaction does not have a significant effect on employee performance with t count (1.545) < t table (2.003), discipline has a significant effect on employee performance with a value of t count (5.306) > t table (2.003), Commitment has a significant effect on employee performance with a value of t count (2.139) > t table (2.003). In the F test, satisfaction, discipline and commitment have a significant effect on employee performance at the Moba La-Tansa foundation. Based on the results of the F test, the calculated F value was 17.962 > F table 2, 78, which means that the variables of satisfaction, discipline and commitment have a significant effect on the performance of Moba La-tansa foundation employees.

Keywords : Satisfaction, Commitment and Discipline.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diartikan sesuatu yang tidak lepas dari keorganisasian, dimana peran MSDM adalah merencanakan, mengatur serta mengawasi sumber daya manusia organisasi tersebut. Selain perannya MSDM juga bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya berupa individu yang bekerja untuk sebuah organisasi sebagai penggerak, pelaksana, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, dan merupakan salah satu unsur serta komponen yang sangat penting

dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, seperti yang ada di perusahaan. dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen karyawan. (Purnamasari, 2024)

(Rahmat, 2022) Dengan judul Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen (Study Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Malang) dengan hasil penelitian Ada Pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen. Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dan pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepuasan kerja, disiplin, dan komitmen terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks yayasan.

Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang relevan dan mendukung pencapaian tujuan yayasan secara menyeluruh. Selain dari disiplin dan komitmen yang mempengaruhi kinerja karyawan faktor lainnya adalah kepuasan, kepuasan kerja merupakan suatu kebahagiaan dalam diri seorang karyawan atas kedudukannya dalam suatu lembaga. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Selain itu Komitmen karyawan terhadap yayasan juga memegang peranan penting, terutama karena yayasan sering kali bergantung pada rasa kepemilikan dan loyalitas para karyawannya. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi umumnya bersedia memberikan upaya terbaik untuk mendukung program dan kegiatan perusahaan, meskipun dihadapkan pada keterbatasan sumber daya atau tantangan dari luar. Apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, maka kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan akan maksimal. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang menyenangkan, berbeda dengan pegawai yang memiliki kepuasan yang rendah akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai hal yang membosankan. Sehingga karyawan bekerja dengan keadaan terpaksa dan akan berdampak kepada hasil pekerjaan yang tidak optimal. Kondisi yang belum ideal masih ada didalam lingkungan yayasan Moba Latansa, dimana ada beberapa permasalahan yang dijumpai yaitu: menurunnya kedisiplinan dan komitmen, sehingga menyebabkan kerja karyawan tidak optimal. Berdasarkan latar belakang diatas terkait dengan kepuasan, disiplin dan komitmen, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan, Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Moba Latansa".

Variabel kepuasan pada penelitian (Nathasya 2019), menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (frengky 2017) menyatakan bahwa secara parsial bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Hal ini menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nur Cahyani 2023) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kedisiplinan pada penelitian (Uluelang 2024) Secara simultan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. (Salma 2023) Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Salma 2023) disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan.

Variabel komitmen pada penelitian (Nur Qhalis 2024) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. (saragih.dkk 2024) komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Mehyani 2020) variabel komitmen signifikan terhadap kinerja karyawan.

Research Gap		
Variabel	Hasil penelitian	Peneliti
Kepuasan	Signifikan	Uluelang dkk (2024), Salma (2023), (Nathasya 2019), Nur Qhalis (2024), Dika dkk (2021)
Kedisiplinan	signifikan	Andi (2023), Rahmat (2022), Rusyana dkk(2023), Frengky(2017), (Kurnia 2020)
Komitmen	Signifikan	Rohman (2023), Mehyani (2020), kadek dkk (2021), Gayatri (2021)

Sumber : jurnal-jurnal penelitian terdahulu

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kajian pustaka ini memuat berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, baik berupa tesis, atau jurnal-jurnal penelitian terdahulu. Serta menjelaskan mengenai hasil penelitian, persamaan dan perbedaan, antara penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang ada telah dilakukan dan sudah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan tesis.

B. KAJIAN TEORI Manajemen

Kata manajemen bersumber dari bahasa Inggris yaitu "*manage*" yang berarti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen adalah menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, menurut Pangesthi dalam situs brilio.net menyebutkan, beberapa pendapat para ahli terkait dengan pengertian manajemen.(Husainah 2023) , sebagai berikut:

- George R. Terry mendefinisikan bahwa manajemen adalah proses khas yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengendalian, dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan dengan menggunakan orang dan sumber daya.
- Henry Fayol mengartikan bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan terhadap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.
- Menurut James A. F. Stoner mengartikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.
- Oey Liang Lee mengartikan manajemen adalah ilmu atau seni dalam perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya yang ada untuk capaian tujuan sebagaimana yang telah ditetapkan.



- e. Hilman mengartikan manajemen adalah fungsi untuk mencapai suatu tujuan melalui perantara kegiatan orang lain serta mengawasi usaha-usaha setiap individu guna mencapai tujuan yang sama.
- f. Ricky W. Griffin mendefinisikan bahwa manajemen adalah sebuah perencanaan, proses organisasi, proses koordinasi, dan proses kontrol terhadap sumber daya untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen adalah ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sedangkan manajemen sebagai ilmu adalah manajemen sebagai pengetahuan atau cara untuk membekali diri menjadi seorang pemimpin.

Jadi, manajemen juga diartikan sebagai ilmu karena manajemen sangat dibutuhkan untuk bekal ketika kita menjadi seorang pemimpin, baik pemimpin perusahaan, organisasi dan sebagainya. Kemudian, manajemen seni artinya manajemen orang yang mengatur, mengawasi, atau memimpin organisasi. Seorang pemimpin mempunyai karakter, sikap, dan jiwa kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi terhadap bawahannya. Berdasarkan hal tersebut, manajemen diartikan sebagai seni yaitu, manajemen dilihat dari orang yang melakukannya, dan orang itu mempunyai kebebasan untuk melakukan apa yang dia inginkan di dalam peranan manajemen dengan tujuan agar cita-cita dan harapannya tercapai dengan baik. (Husainah, 2023)

Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM atau Sumber Daya Manusia adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Atau sumber daya manusia yaitu kemampuan daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungannya serta bekerja karena termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. (Marnisah 2022)

Adapun Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. (Area 2020) Dengan segala daya dan upaya manusia dapat memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia, misalnya seperti:

a. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menghasilkan SDM yang baik. Jadi betapa pentingnya pendidikan untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan memiliki daya saing. SDM yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi-pun dapat dengan mudah untuk tercapai. Seperti pada negara-negara yang maju umumnya memiliki kualitas pendidikan yang baik sehingga menghasilkan SDM yang berkualitas.

b. Lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh dalam membentuk karakter manusia. Maka dengan keadaan lingkungan yang baik umumnya akan membentuk karakter manusia yang baik juga, sehingga dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing. Lingkungan yang berpengaruh membentuk karakter manusia misalnya seperti lingkungan tempat tinggal, lingkungan bermain, lingkungan pendidikan dan lain-lain.

c. Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia umumnya berfokus pada pendidikan, karena pendidikan menjadi jalan yang paling utama untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini pendidikan untuk semua kalangan menjadi pekerjaan yang harus terselesaikan. Bukan sekedar pemerataan pendidikan saja, tapi upaya untuk meningkatkan kualitasnya juga. Upaya tersebut misalnya melakukan pendidikan sejak usia dini dan peningkatan kualitas pendidikan sejak dari dasar. Lalu mempermudah akses menuju perguruan tinggi-pun semakin di siapkan, seperti membuka kesempatan kepada masyarakat yang masih memiliki keterbatasan ekonomi untuk belajar dan melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi. Pendidikan harus terus di tingkatkan kualitasnya untuk membangun generasi penerus bangsa yang intelektual, memiliki moral yang baik, dan siap untuk menghadapi perkembangan jaman. Pendidikan juga harus mampu menghasilkan generasi penerus bangsa yang memiliki jiwa nasionalisme dan pemikiran yang besar untuk membangun negerinya. Pendidikan bukan hanya jadi tanggung jawab pemerintah saja tapi menjadi tanggung jawab semua orang. Pentingnya pendidikan sebagai jalan untuk kemajuan negeri harus menjadi komitmen maupun kesadaran bersama. (Budiyanto.2020)

Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. (Rahmadhani 2022)

- a. Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yaitu: *Two Factor Theory* Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dan hygiene factors. Ketidakpuasan di hubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai hygiene atau maintenance factors. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi



dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan motivators.

- b. *Value Theory* Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. (Rahmadhani 2022)

Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. (Julianto 2019)

Komitmen

Komitmen berasal dari bahasa Inggris "*commitment*" yang bermakna menggabungkan, menyatukan, mempercayai, dan mengerjakan. Persamaan dalam komitmen dan jadi keduanya sama-sama mudah dilontarkan atau diucapkan, tetapi sangat sulit untuk dilaksanakan atau ditepati. Komitmen adalah janji pada diri sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan. Komitmen adalah kecenderungan seseorang untuk melibatkan diri kedalam apa yang dikerjakan dengan keyakinan bahwa kegiatan yang dikerjakan penting dan berarti. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang akan dilakukan. Komitmen ada ketika seseorang memiliki kesempatan untuk menentukan apa yang dilakukan, dalam hal ini mengemukakan bahwa komitmen adalah rencana-rencana lebih mutakhir yang mempengaruhi tanggungjawab masa depan dengan kerangka waktu panjang untuk perencanaan kebutuhan manajer. Pengertian organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu, organisasi sebagai alat dari manajemen artinya organisasi sebagai wadah atau tempat manajemen sehingga memberikan bentuk manajemen yang memungkinkan bergerak atau dapat dikaitkan. Kemudian, organisasi sebagai fungsi manajemen artinya organisasi dalam arti dinamis (bergerak) yaitu organisasi yang memberikan kemungkinan tempat manajemen dapat bergerak dalam batas-batas tertentu. (Rohman 2023)

(Yusuf, 2017) mengatakan: 'Komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktifitas dan terlibat didalamnya. Tiga fitur dari perilaku yang penting dalam mengikat individu untuk tindakan mereka yaitu: visibilitas tindakan, sampai sejauh mana hasil yang tidak dapat dibatalkan, dan sejauh mana orang tersebut melakukan tindakan secara sukarela. Komitmen dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Kinerja Karyawan

Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Untuk memperluas wawasan kita tentang pengertian kinerja, maka kita akan melihat pengertian kinerja menurut beberapa ahli.(Silaen.dkk, 2021)

- a. Menurut Farisi,S., et al. (2021), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang menunjukkan kontribusi karyawan
- b. Menurut Silaen, N.R. et al (2021) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan
- c. Menurut Rivai,A, (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai dalam periode tertentu, dan dibandingkan dengan target yang dibebankan
- d. Menurut Nurjaya (2021), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu
- e. Menurut Liyana, De Yusa, dan Yatami (2021), kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Pengertian Lokasi Penelitian adalah tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. (Desviartha 2022). Lokasi dari penelitian ini adalah di Jalan Soekrano hatta kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi, benda-benda (Hafnisahir 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 65 orang.

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dipunyai oleh populasi tersebut (Hafnisahir 2022), Sedangkan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 60 orang, yaitu 34 guru, 3 operator, 4 admin, 10 musyrif, 9 ring satu.



Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer, dimana sumber data adalah responden (Karyawan yayasan mobalattansa). Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data ke pengumpul data Desviartha, (2022.39). Data yang diperoleh merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan beberapa temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik atau cara-cara lain dari sebuah pengukuran.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam sebuah penelitian dan merupakan bagian yang penting. Teknik pengambilan data harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan penelitian awal atau hipotesis awal yang sudah ditentukan. Kesalahan dalam mengumpulkan data akan berakibat pada kesimpulan akhir, penelitian menjadi tidak relevan dan tentu waktu dan tenaga yang dikeluarkan ketika mengumpulkan data akan sia-sia. (Iestari 2022)

1. Kuesioner

Kuesioner adalah serangkaian instrumen pertanyaan yang disusun berdasarkan alat ukur variabel penelitian, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner sangat efisien, responden hanya memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

2. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan peneliti turun langsung ke lapangan, kemudian mengamati gejala yang sedang diteliti setelah itu peneliti bisa menggambarkan masalah yang terjadi yang bisa dihubungkan dengan teknik pengumpulan data yang lain seperti kuesioner atau wawancara dan hasil yang diperoleh dihubungkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti akan mendokumentasikan segala kegiatan yang terkait dengan proses penelitian, selain itu peneliti juga mendokumentasikan data-data pendukung terkait penelitian sebagai data pendukung penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu variabel yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberimakna atau menetapkan kegiatan atau membenarkan operasi yang diperlukan untuk pengukuran tersebut.

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepuasan	Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan	1. Kepuasan kerja terhadap kebebasan pengambilan keputusan 2. Kepuasan terhadap penyampain kepuasan 3. Kepuasan terhadap kerja yang dikerjakan 4. Kepuasan terhadap sikap atasan 5. Kepuasan terhadap rekan kerja (Dika and Agus 2021)	Ordinal

2	Kedisiplinan	Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan,kesetiaan, keteraturan dan ketertiban	1. ketaatan 2. Ketepatan waktu 3. Ketepatan menyelesaikan tugas 4. Kedisiplinan dalam menggunakan waktu (Tamar, 2022)	Ordinal
3	Komitmen	Komitmen yaitu tindakan membalikkan sampai sejauh mana kepribadian seseorang mengetahui dan terkait dalam organisasinya	1. Pengorbanan 2. Perilaku tentang pekerjaan 3. Akuntabilitas 4. disiplin. 5. Loyalitas . Fauzi et al.(2022)	Ordinal
4	Kinerja karyawan	Hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaan	1. Kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. keandalan 4. kedisiplinan Silaen.dkk, (2021)	Ordinal

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Hipotesis 1 variabel kepuasan (KP) tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di yayasan Moba La-tansa. Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepuasan yang ada pada yayasan Moba La-tansa, tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Temuan penelitian ini dapat dibuktikan oleh nilai dignifikan (sig). Untuk variabel kp adalah 0.128, dengan nilai koefisien beta 0.162. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang ditulis oleh (Riady 2018) ini melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan tidak berepengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kk) pada tingkat kepercayaan 95%. Salah satu faktor yang berkontribusi adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat kenyamanan dan produktivitas karyawan, sehingga mereka tidak dapat bekerja secara optimal. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah sikap atasan yang tidak menerima kritik dan saran.

Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Moba-Latansa hipotesis 2 (H₂), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 dengan nilai koefisien beta 0.544 . hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang di tulos oleh Patmarina et al., (2012) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Moba La-Tansa disebabkan karena kedisiplinan meliputi faktor-faktor ketaatan, terhadap peraturan kerja. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki tingkat kinerja yang tinggi karena mereka dapat mengelola waktu dengan baik, menjalankan tuga dengan akurat dan menghindari kesalahan.

Pengaruh komitmen (KM) terhadap kinerja karyawan di Yayasan Moba-Latansa (H₃). Varibel komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.037 dengan nilai koefisien beta 0.213. Didukung oleh penelitian terdahulu yang ditulis oleh Ardiansyah, (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.



Pengaruh variabel kepuasan, kedisiplinan dan komitmen terhadap kinerja karyawan di yayasan Moba La-Tansa (H_4). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di yayasan Moba Latansa memang di pengaruhi oleh kepuasan, kedisiplinan dan komitmen. Oleh Karen itu dengan upaya untuk mewujudkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi keempat variabel tersebut harus ditingkatkan lagi. Hal ini terjadi karena ketiga variabel tersebut saling berkaitan dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan uraian – uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara parsial kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada di yayasan Moba La- Tansa. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) bahwa variabel kepuasan diperoleh nilai t hitung (1.545) < t tabel (2.003) serta nilai signifikannya di atas $0,05$ yang berarti bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di yayasan Moba La- Tansa. Salah satu faktor yang berkontribusi adalah lingkungan kerja yang tidak mendukung. Faktor lain yang turut memengaruhi adalah sikap atasan yang tidak menerima kritik dan saran. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif serta membangun komunikasi yang lebih baik antara atasan dan karyawan guna meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Secara parsial kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Moba La-tansa. Berdasarkan hasil (uji t) bahwa variabel kedisiplinan diperoleh hasil pengujian nilai t hitung ($5,306$) > t tabel ($2,003$) serta nilai signifikannya sebesar $0,000$ yang berarti bahwa variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan moba la-tansa. Hal ini disebabkan oleh kepatuhan karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu indikator kedisiplinan yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja adalah ketepatan waktu dalam kehadiran. Dengan demikian, kedisiplinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena menciptakan budaya kerja yang tertib, produktif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang maksimal.
3. Secara parsial komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada yayasan Moba La- Tansa. Berdasarkan hasil uji (uji t) bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh hasil pengujian nilai t hitung (2.139) > t tabel ($2,003$) serta nilai signifikannya sebesar $0,037$ yang berarti bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja yayasan Moba La- Tansa. Hal ini disebabkan oleh kemampuan karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien.
4. Secara simultan kepuasan, kedisiplinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yayasan Moba La- Tansa. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung = 17.962 > dari F tabel = $2,78$, yang berarti bahwa variabel kepuasan, kedisiplinan dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yayasan Moba La- Tansa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di yayasan moba latansa memang di pengaruhi oleh kepuasan, kedisiplinan dan komitmen. Oleh Karen itu dengan upaya untuk mewujudkan

kinerja karyawan yang lebih baik lagi keempat variabel tersebut harus ditingkatkan lagi.

Saran

1. Terkait dengan variabel kepuasan yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pihak yayasan moba la-tansa tetap harus memperhatikan kepuasan karyawan seperti saling menghargai, transparansi, dan dukungan tim dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan. Ini akan memberi pegawai rasa memiliki dan meningkatkan kepuasan untuk berkontribusi lebih baik.
2. Selanjutnya terkait dengan variabel kedisiplinan dan komitmen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kedua variabel tersebut perlu dipertahankan dan dimaksimalkan demi tercapainya peningkatan kualitas kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Rizky. M. (2021). "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Km 12."
- Area, Meda. (2020). "Pengertian Sumber Daya Manusia."
- Budiyanto, Eko Mochklas, Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan*.
- Desviartha, Helena. (2022). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Bulog Cabang Madiun." 38–49.
- Dika, Salsabila, and Ramadhina Agus. (2021). "Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kompetensi Melalui Motivasi." 11(2019):715–24.
- Fauzi, Achmad, Erlin Sulistianingsih, Khoirunisa Rahmadanti, And Nurul Aulia Hanifah. 2022. "Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." 3(6):629–38.
- Frencky. (2017). "Kinerja Karyawan Melalui Komitmen (Study Kasus Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Kabupaten Malang)." (2006):108–23.
- Gayatri, Putri. (2021). "Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (Tkbm) Upaya Karya Pelabuhan Belawan Skripsi Oleh : Putri Gayatri Fakultas Psikologi."
- Hafnisahir, Syafrida. (2022). *Metodologi Penelitian*.
- Julianto, Pebil. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Presentasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Dikecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci." 2(1):42–58.
- Kadek Mertayadnya, Gusti, dan Erwansyah Sjarief. (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kedisiplinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja." 10:43–58.



- Kurnia, Fuad Maulana. dk. 2020. "Analisis Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT ." 11(2):129–40.
- Lestari, Ayu. 2022. "Analisis Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Negeri Makassar Kelas IA Khusus."
- Marnisah, Luis. 2022. *Manajemen SDM: Revolusi Berbasis Industri 4.0*.
- Mehyani, Yudia. 2020. "Pengaruh Komitmen Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Dan Kedisiplinan Pegawai Di Balai Diklat Keagamaan Surabaya Skripsi."
- Muhammad, Andi. dk. n.d. (2022) "Bagaimana Komitmen Kerja Dan Disiplin Mempengaruhi." 5(c):459–71.
- Nathasya, Eka purti simangunsong .. dk. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Rantauprapat."
- Nur Cahyani, Lisa. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan."
- Nur Qhalis, ARIF. (2024). "Analisis Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gergas Utama Medan." 2(4):96–109.
- Patmarina, H., N. Erisna, dan F. Fransiska. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 3(1):19–37.
- Piura, Meila Puspa, dan Endah Dewi Purnamasari. (2024). "Manajemen Dan Bisnis Pengaruh Loyalitas Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Randik Musi Banyuasin." 6(1):33–39.
- Rahmadhani. (2022). "Kepuasan Kerja." 13–49.
- Rahmat, Didi. (2022). "Karyawan Pt . Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau." 7(1):25–33.
- Riady, Hanes. (2018). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Quartya Cakra Buana)." 6.
- Rohman, fathur. (2023). Komitmen Organisasi.
- Rusyana, herdi. agdia rahwana,kusuma.barlian, barin. (2023). "Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar." 2(1).
- Salma, Rohimah. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Cikarang Barat Skripsi*.
- Saragih, erliana. saputra, riagung. supratika, Hadi. (2024). "Pengaruh Komitmen Karyawan Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai Akang Steak." 1192:363–70.
- Uluelang, dkk. (2024). "Economics and Digital Business Review Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt . Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Cabang Makassar." 5(1):325–31.
- Yusuf, muhamad haryoto, cecep husainah, Nazifaf. (2023). Teori Manajemen.