

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Petanang dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

Delima¹, Suyadi², Rudi Azhar³

Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,
Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia ^{1,2,3},

*Email Korespondensi: delima12321@gmail.com

ABSTRACT

Sejarah Artikel:

Diterima 21-01-2026
Disetujui 01-02-2026
Diterbitkan 03-02-2026

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at Petanang Regional Hospital with organizational commitment as an intervening variable. This study used a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 43 Petanang Regional Hospital employees. Data were analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method with the help of SmartPLS. The results showed that job satisfaction significantly influenced employee performance through organizational commitment as an intervening variable. This indicates that job satisfaction will be more effective in improving employee performance if accompanied by strong organizational commitment.

Keywords: Job Satisfaction; Organizational Commitment; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Petanang dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai RSUD Petanang yang berjumlah 43 responden. Data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares (PLS)* dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan lebih efektif meningkatkan kinerja pegawai apabila diikuti oleh komitmen organisasi yang kuat.

Katakunci: Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitisasi Artikel ini:

Delima, D., Suyadi, S., & Azhar, R. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Petanang dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 2799-2808. <https://doi.org/10.63822/a50vh658>

PENDAHULUAN

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat menuntut setiap organisasi untuk beradaptasi agar mampu bertahan dan bersaing. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena tidak hanya melaksanakan kebijakan, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan ketersediaan dana, tetapi juga oleh kualitas manusianya, sehingga pengelolaan dan pengembangan SDM perlu dilakukan secara serius dan berkelanjutan.

Sektor kesehatan merupakan salah satu pilar penting pembangunan yang menekankan peningkatan mutu pelayanan melalui pengelolaan SDM yang optimal. Pelayanan kesehatan merupakan hak dasar setiap orang yang harus dijamin dan diwujudkan melalui upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009). Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki karakteristik khusus yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan, kemajuan teknologi, serta kondisi sosial ekonomi masyarakat, sehingga dituntut untuk terus meningkatkan mutu pelayanan dan memastikan layanan tetap terjangkau (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Wijaya et al., 2024). Kinerja pegawai di rumah sakit memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, kualitas pelayanan, serta keselamatan pasien (Ariawan & Suprapta, 2022). Kinerja pegawai yang baik akan mendukung kemajuan organisasi, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan tersebut (Paparang et al., 2021). Kinerja pegawai merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, kemauan, dan usaha yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan (Suwindia & Wati, 2021).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan dan bersifat subjektif bagi setiap individu (Rahmadhani & Priyanti, 2022). Pegawai yang merasa puas cenderung menjalankan tugas dengan lebih baik, bertanggung jawab, serta memiliki rasa bangga dan bahagia terhadap pekerjaannya (Farradila & Nurhayaty, 2023). Ketidakpuasan kerja dapat muncul akibat beban kerja yang tinggi, kurangnya feedback, minimnya apresiasi, serta supervisi yang kurang efektif, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Dengo et al., 2023). Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keinginan pegawai untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi (Raharjo et al., 2023). Komitmen yang kuat dapat menurunkan tingkat absensi dan keinginan pindah kerja, serta meningkatkan kesetiaan dan semangat kerja pegawai (Aulia et al., 2025).

Namun, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya ketidakkonsistenan terkait hubungan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Penelitian oleh (Kristianto et al., 2017) dan (Yulianita et al., 2025) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan sebagai variabel intervening antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh (Hayati et al., 2024) membuktikan bahwa komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antar keduanya. Ketidaksesuaian hasil tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris yang masih perlu diuji lebih lanjut, khususnya pada organisasi pelayanan publik bidang kesehatan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening di RSUD Petanang penting untuk dilakukan guna memberikan dasar bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan.

KAJIAN PUSTAKA

Grand theory yang mendasari variabel kepuasan kerja adalah *Two-Factor Theory* dari Herzberg (1959). Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor motivator (*achievement, recognition, responsibility*, dan pengembangan diri) serta faktor *hygiene* (gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, dan hubungan kerja). Kepuasan kerja muncul ketika kebutuhan psikologis dan kebutuhan kerja pegawai terpenuhi secara optimal, sehingga mendorong sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterikatan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Imam Ghozali, 2020).

Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, berkelanjutan, dan normatif. Komitmen yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Imam Ghozali, 2020). Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai atau pegawai dalam mencapai target dan hasil kerja yang telah ditetapkan, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan perannya secara efektif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Khaeruman et al., 2021). Kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka (Haris et al., 2023). Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui kesediaan untuk tetap bertahan dalam organisasi, berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi, serta tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi tanpa alasan yang kuat (Yusuf & Syarif 2017).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Petanang dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui penyebaran instrumen kuesioner. Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan komitmen organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada pegawai RSUD Petanang.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Petanang yang berjumlah 43 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*Non-probability sampling*). Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dilibatkan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih akurat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 responden. Beberapa kriteria untuk pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Berstatus PNS aktif
- b. Pegawai yang bekerja aktif di RSUD Petanang.
- c. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (angket) dalam bentuk lembaran tertulis, yang diberikan secara langsung kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan terdiri dari 42 butir pernyataan. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Purwanza et al., (2022) menyatakan bahwa skala Likert merupakan alat ukur untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial.

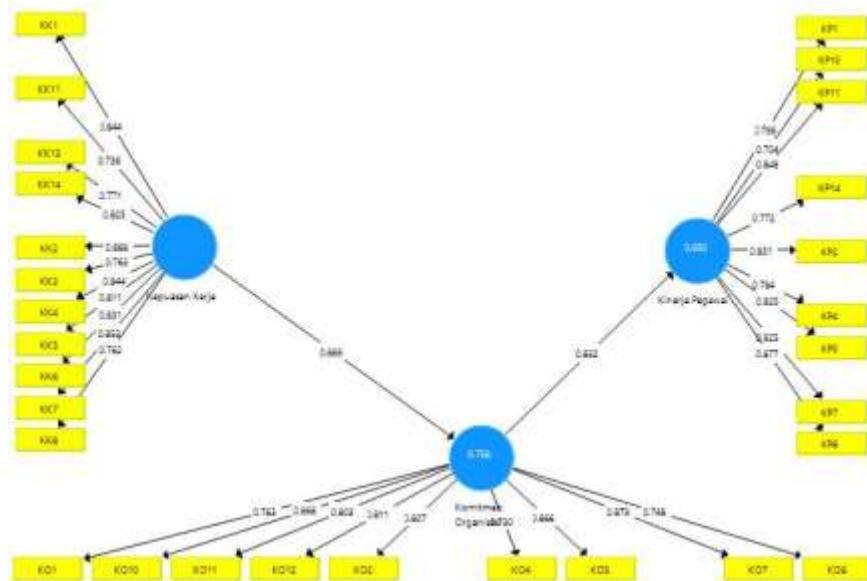
Proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SmartPLS (Partial Least Square)*. Prosedur analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap awal dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel kepuasan kerja, kinerja pegawai, serta komitmen organisasi secara tepat dan konsisten. Item dinyatakan valid apabila nilai *outer loading* menunjukkan nilai $> 0,70$ dan suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$ dan *composite reliability* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$. Kedua, dilakukan uji koefisien determinasi (*R-Square*). Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis *bootstrapping*. Analisis *bootstrapping* dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung (*indirect effect*). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-value* (Duryadi, 2021). Indikator variabel disusun menjadi pernyataan dengan pilihan jawaban bertingkat dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif, setiap jawaban responden diberikan skor atau nilai, sebagai berikut:

- (5) Sangat Setuju
- (4) Setuju
- (3) Netral
- (2) Tidak Setuju
- (1) Sangat Tidak Setuju

sumber: (Widodo et al., 2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas



Gambar 2. Path Diagram Outer Loading
(Sumber: SmartPLS 2026)

Tabel 1. Hasil Nilai Outer Loading

	X	Y	Z
X.1	0.846		
X.11	0.737		
X.13	0.774		
X.14	0.827		
X.2	0.867		
X.3	0.763		
X.4	0.843		
X.5	0.809		
X.6	0.829		
X.7	0.850		
X.8	0.761		
Y.1		0.801	
Y.10		0.703	
Y.11		0.846	
Y.14		0.771	
Y.2		0.835	
Y.4		0.782	
Y.5		0.824	
Y.7		0.926	
Y.8		0.875	
Z.1			0.763
Z.10			0.868
Z.11			0.803

Z.12	0.811
Z.2	0.807
Z.4	0.730
Z.5	0.866
Z.7	0.879
Z.8	0.748

Sumber: diolah menggunakan SmartPLS 2026

Uji validitas kovergen dilakukan untuk mengukur sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu menggambarkan konstruk tersebut. Nilai *outer loadings* yang mencapai 0,7 atau lebih menunjukkan bahwa indikator tersebut valid secara kovergen (Duryadi, 2021).

Hasil pengolahan data menggunakan *Smart PLS* menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel (X, Y, dan Z) memiliki nilai *outer loadings* di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator valid secara kovergen dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

- Pada variabel Kepuasan Kerja (X), indikator X.7 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.850, menunjukkan kontribusi yang kuat dalam mengukur variabel tersebut.
- Pada variabel Kinerja Pegawai (Y), indikator Y.7 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.926.
- Pada variabel Komitmen Organisasi (Z), indikator Z.7 memiliki nilai *outer loading* tertinggi sebesar 0.879.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian memenuhi kriteria validitas kovergen, sehingga layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel laten.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 2. Hasil Nilai Uji AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (X)	0.657
Kinerja Pegawai (Y)	0.673
Komitmen Organisasi (Z)	0.656

Sumber: diolah menggunakan SmartPLS 2026

Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dinyatakan memenuhi kriteria apabila berada di atas 0.50. Nilai ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model penelitian mampu menjelaskan proporsi varians indikator yang lebih besar dibandingkan dengan varians kesalahan pengukuran. Dengan demikian, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinilai telah merepresentasikan variabel laten secara memadai.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur dan memastikan bahwa kuesioner yang digunakan dapat memberikan hasil yang konsisten. Suatu kuesioner dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$ dan *composite reliability* lebih dari 0,70 atau $> 0,70$ (Duryadi, 2021).

Tabel 3. Hasil Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Kepuasan Kerja (X)	0.948	0.949	0.955	0.657
Kinerja Pegawai (Y)	0.938	0.941	0.948	0.673
Komitmen Organisasi (Z)	0.934	0.936	0.945	0.656

Sumber: diolah menggunakan SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 3. yang menyajikan hasil uji composite reliability, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *composite reliability* di atas 0,70. Konstruk Kepuasan Kerja memiliki nilai composite reliability sebesar 0,955, diikuti oleh Kinerja Pegawai sebesar 0,948, dan Komitmen Organisasi sebesar 0,945. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* dan *rho_A* pada seluruh konstruk juga berada di atas 0,90, yang menandakan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap konstruk juga telah memenuhi kriteria yang disyaratkan, yaitu lebih besar dari 0,50, yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator dengan baik.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Semakin besar nilai R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan variabilitas data. Nilai R^2 berada antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4. Hasil Nilai Uji R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai	0.732	0.718
Komitmen Organisasi	0.755	0.749

Sumber: diolah menggunakan SmartPLS 2026

Berdasarkan Tabel 4., nilai R^2 untuk Kinerja Pegawai sebesar 0.732, yang berarti bahwa sekitar 73,2% variabilitas Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel dalam model penelitian. Sementara itu, nilai R^2 untuk Komitmen Organisasi sebesar 0.755, yang menunjukkan bahwa sekitar 75,5% variabilitas Komitmen Organisasi dapat dijelaskan oleh variabel dalam model. Nilai R^2 *Adjusted* masing-masing sebesar 0.718 untuk Kinerja Pegawai dan 0.749 untuk Komitmen Organisasi juga menunjukkan hasil yang relatif konsisten, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki daya prediksi yang baik terhadap kedua variabel endogen tersebut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh dan signifikansi hubungan antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai *T-statistic* dan *P-value*. Ini membantu

menentukan apakah hubungan yang ditemukan dalam analisis adalah signifikan secara statistik. Hubungan antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai $T\text{-statistic} > 1.96$ atau $P\text{-value} < 0.05$ pada tingkat signifikansi 5% (Duryadi, 2021).

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X → Z → Y	0.869	0.874	0.042	20.627 0.000

Sumber: diolah menggunakan SmartPLS

Berdasarkan Tabel 5. hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Berikut penjelasan hasil pengujian hipotesis:

X → Z → Y (Indirect effect) :

- Nilai *Original Sample (O)* sebesar 0,869 menunjukkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y melalui variabel Z sebagai variabel intervening.
- Nilai *T Statistics* sebesar 20,627 dan *P Value* sebesar 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung tersebut signifikan pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening dapat diterima. Temuan ini menegaskan bahwa variabel intervening berfungsi secara efektif sebagai mekanisme penyalur pengaruh dalam model penelitian yang dikembangkan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (X→Z→Y)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa jalur Kepuasan Kerja → Komitmen Organisasi → Kinerja Pegawai memiliki nilai *Original Sample (O)* sebesar 0.869, yang menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Nilai *T Statistics* sebesar 20.627 dan *P Value* sebesar 0.000 mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung ini sangat signifikan secara statistik pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan komitmen organisasi pegawai, yang tercermin melalui rasa memiliki terhadap organisasi, loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap berkontribusi secara maksimal. Peningkatan komitmen organisasi tersebut selanjutnya berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja. Hasil ini mempertegas bahwa kepuasan kerja akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai apabila diikuti oleh peningkatan komitmen organisasi. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki komitmen yang kuat cenderung tetap berusaha memberikan kinerja terbaik, meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, seperti beban kerja yang tinggi atau fasilitas kerja yang belum optimal. Dengan kata lain, komitmen organisasi berperan sebagai mekanisme yang

mengubah kepuasan kerja menjadi perilaku kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian kinerja. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian Yulianita et al., (2025), yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu sebagai variable intervening antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *original sample*, *t-statistics*, dan *p-value* yang menunjukkan bahwa nilai *p-value* lebih kecil dari tingkat signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu menjadi penghubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, sehingga komitmen organisasi memiliki peran yang sangat penting sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berfungsi sebagai jalur yang memperkuat hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Artinya, kepuasan kerja tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal, melainkan perlu didukung oleh tingkat komitmen yang kuat terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen pegawai, semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara lebih efektif dan produktif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memegang peranan strategis sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya organisasi untuk tidak hanya memperhatikan aspek kepuasan kerja, tetapi juga membangun dan memperkuat komitmen pegawai guna mencapai kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariawan, P., & Suprapta, I. N. (2022). Kinerja Pegawai Dan Kualitas Pelayanan Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng. *Locus Majalah Ilmiah Fia*, 14(1), 17–32.
- Aulia, Y., Hadiyanto, & Sulastri. (2025). Kontribusi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Niara*, 17(3), 181–191. <Https://Doi.Org/10.31849/Niara.V17i3.25513>
- Dengo, S. Y., Canon, S., Sudirman, Rosman Ilato, & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt. Mega Finance Cabang Gorontalo. *Journal Of Economic And Business Education*, 1(1), 148–158.
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis Dan Analisis Menggunakan Smartpls*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Farradila, F., & Nurhayaty, E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rsud Khidmat Sehat Afiat Kota Depok. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 2(4), 509–524. <Https://Doi.Org/10.55123/Mamen.V2i4.2658>
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. (2023). *Kepuasan Kerja*. Deepublish (Grup Penerbitan Cv Budi Utama).
- Hayati, Z., Oktapiana, D., & Siahaan, R. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi)*. 3.
- Imam Ghozali. (2020). *25 Grand Theory Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi)*. Yoga Pratama.

-
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., & Irawati, L. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. Cv. Aa. Rizky Jl. Raya Ciruas Petir, Puri Citra Blok B2 No. 34 Kecamatan Walantaka, Kota Serang - Banten.
- Kristianto, D., Suhamono, & Ratnawati, I. (2017). Job Satisfaction With Performance Of Organizational Commitment As An Intervening Variable. *Jurnal Bisnis Strategi*, 20. <Https://Doi.Org/10.14710/Jbs.20.2.52-63>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado*. 2(2).
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., & Renggo, Y. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Cv. Media Sains Indonesia.
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-Bisma)*, 4(1).
- Rahmadhani, N. P., & Priyanti, Y. (2022). Konsep Dasar Kepuasan Kerja: Sebuah Tinjauan Teori. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebmak)*, 1(1).
- Suwindia, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. Mpu Kuturan Press.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan*. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Dan Presiden Republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun. (2009). *Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009*. Rumah Sakit Umum Daerah Petanang.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., & Rusdi. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian*. Cv Science Techno Direct.
- Wijaya, H., Alamsyah, R., Supriyanto, F., & Dinasty, T. T. N. (2024). Pengaruh Fasilitas Kantor Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Perumda Tirta Randik Kecamatan Sekayu. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(1), 20. <Https://Doi.Org/10.51877/Mnjm.V7i1.354>
- Yulianita, Andri, G., & Dedet Deperiky. (2025). Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 501–524.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Penerbit Nas Media Pustaka.