



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

(Studi Kasus Pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes)

SKRIPSI

Diajukan dalam rangka penyelesaian Studi Strata 1

untuk mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

Leni Anggi Safitri

18810137

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PGRI SEMARANG**

2022

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN

Kami selaku pembimbing Skripsi I dan II dari Mahasiswa Universitas PGRI

Semarang :

Nama : Leni Anggi Safitri

Npm : 18810137

Program Studi : Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes).

Pembimbing I

Pembimbing II

Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M

NPP. 188301541

Ira Setiawati, S.E., M.Si

NPP. 197801548

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI KASUS PADA KANTOR ATR/BPN KABUPATEN BREBES).”

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang :

Pada Hari : Jumat

Tanggal : 7 Oktober 2022

Dewan Penguji

Penguji I

Penguji II

Penguji III

Ratih Hesty Utami P.,S.E.,M.M
NPP. 188301541

Ira Setiawati S.E.,M.Si
NPP. 197801548

Qristin Violinda, S.Psi.,M.M.,Ph.D
NPP. 178001521

Mengetahui,

Dekan

Kaprodi

Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P
NPP. 146501457

Ika Indrisari, S.E., Akt., M.si
NIP. 197608232005012001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ “Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah mencapai selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap” (Q.S Al-Insyirah : 6-8).
- ❖ “Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat” (Q.S. Al-Mujadalah : 11).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Almamater Universitas PGRI Semarang
2. Program Studi Manajemen Universitas
PGRI Semarang
3. Kedua orang tua saya tercinta, serta seluruh keluarga yang tiada hentinya selalu berdo'a dan berusaha serta memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan Pendidikan sampai saat ini
4. Seluruh teman-teman mahasiswa Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Leni Anggi Safitri

NPM : 18810137

Fakultas : FEB/Manajemen

Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*. (Studi Kasus Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes).

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya buat ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila pada kemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 21 September 2022

Yang membuat pernyataan

Leni Anggi Safitri

NPM. 18810137

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bermaksud untuk menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai ATR/BPN Kabupaten Brebes yang berjumlah 106 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai *P-Value* (0.318). Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dengan nilai *P-Value* (0.105). Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan nilai *P-Value* (0.047). Beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P-Value* (0.090). Disiplin kerja memiliki berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai *P-Value* (0.000). Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja dengan nilai *P-Value* (0.238). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja dengan nilai *P-Value* (0.047).

Kata kunci : Beban Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze and examine the effect of workload and work discipline on organizational commitment with job satisfaction as an intervening variable. The sample of this research is all employees of ATR/BPN Brebes Regency, totaling 106 employees. The sampling technique in this study used a saturated sample. The data analysis technique used in this research is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling). The data processing in this study used a tool, namely SmartPLS 4.0. Based on the results of this study indicate that workload has no effect on organizational commitment with a P-Value (0.318). Work discipline has no effect on organizational commitment with a P-Value value (0.105). Job satisfaction has a positive effect on organizational commitment with a P-Value (0.047). Workload has no effect on job satisfaction with a P-Value (0.090). Work discipline has a positive effect on job satisfaction with a P-Value (0.000). Workload has no effect on organizational commitment mediated by job satisfaction with a P-Value (0.238). Work discipline has a positive effect on organizational commitment mediated by job satisfaction with a P-Value (0.047).

Keywords: Workload, Work Discipline, Organizational Commitment and Job Satisfaction.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Pengasih atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes” ini, disusun untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan rintangan serta kesulitan-kesulitan. Namun, berkat bimbingan, bantuan, nasihat, dan dorongan serta saran-saran dari berbagai pihak, khususnya pembimbing, segala hambatan dan rintangan serta kesulitan tersebut dapat teratasi dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini dengan tulus hari ini saya sampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Sri Suciati, M.Hum., selaku Rektor Universitas PGRI Semarang yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas PGRI Semarang.
2. Dr. Ir. Efriyani Sumastuti, M.P, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang yang telah memberikan bimbingan sekaligus motivasi kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
3. Ika Indrisari, S.E., Akt., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang.
4. Ratih Hesty Utami P., S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I dan Ira Setiawati., S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran dengan ilmunya yang sangat bermanfaat dan berarti sehingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang, khususnya pada Prodi Manajemen yang telah memberikan banyak sekali pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis dalam masa perkuliahan.

6. Kedua orang tua penulis Bapak Mashuri dan Ibu Maryati beserta seluruh keluarga yang tiada hentinya selalu berdoa untuk saya dan juga selalu memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan Pendidikan sampai saat ini.
7. Seluruh teman sampa tatas semua keluh kesah saya yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah memberikan motivasi kepada saya untuk terus semangat dalam menyelesaikan skripsi.
8. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam bentuk motivasi dan dukungan moral yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap dan berdo'a semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca skripsi ini.

Semarang, 21 September 2022

Penulis

Leni Anggi Safitri

DAFTAR ISI

LEMBAR PENYELESAIAN BIMBINGAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Pertanyaan Penelitian	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Landasan Teori.....	20
C. Pengembangan Hipotesis	31
D. Kerangka Berpikir	36
E. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Desain Penelitian.....	39
B. Populasi dan Sampel	40
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	41
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	42
E. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49

B. Deskripsi Umum Objek Penelitian	49
C. Hasil Penyebaran Data	57
D. Hasil Karakteristik Responden.....	58
E. Hasil Uji Instrumen	61
F. Hasil Pengujian Hipotesis	73
G. Pembahasan.....	77
BAB V PENUTUP.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Data jumlah pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional	41
Tabel 3.3 Kategori pembobotan skala Likert.....	43
Tabel 4.1 Hasil Dari Penyebaran Kuesioner	57
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 4.6 Outer Loading	62
Tabel 4.7 Evaluasi Outer Loading	64
Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE).....	65
Tabel 4.9 Cronbach's Alpha	66
Tabel 4.10 Composite Reliability	67
Tabel 4.11 Nilai R-Square.....	68
Tabel 4.12 Nilai F-Square	69
Tabel 4.13 Path Coefficient (Direct Effect)	70
Tabel 4.14 P-Value (Direct Effect)	71
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient (Indirect Effect)</i>	72
Tabel 4.16 Path Coefficient (Indirect Effect).....	72
Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi ATR/BPN Kabupaten Brebes	51
Gambar 4.2 Hasil Model Pengukuran.....	61
Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan dalam organisasi atau perusahaan tidak hanya bersumber dari sumber daya alam yang tersedia namun, sumber daya manusia ikut memiliki peran aktif untuk pencapaian tujuan diantaranya merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan (Bukit, 2017). Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu aset paling penting dalam berdirinya organisasi atau perusahaan sebagai alat penggerak pada setiap kegiatan guna mencapai tujuan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan manajemen sumber daya manusia yang baik, dengan tujuan untuk memudahkan dalam setiap kegiatan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai peranan penting terhadap kestabilan, pengelolaan dan perkembangan organisasi atau perusahaan (Bukit, 2017). Namun, didalam organisasi atau perusahaan sumber daya manusia bersifat terbatas. Setiap perusahaan harus mampu mempertahankan dan menjadikan sumber daya manusia lebih baik dalam pencapaian tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu keutamaan yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi untuk berlomba-lomba meningkatkan efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas guna mencapai tujuan. Pegawai yang bekerja secara konsisten dalam jangka panjang akan mendapatkan manfaat bagi diri sendiri dan menambah nilai tambah bagi sebuah organisasi atau perusahaan sehingga yang diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai tujuan awal organisasi atau perusahaan.

Namun demikian, keinginan organisasi atau perusahaan tentang pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak selalu berjalan sesuai prosedur yang berlaku sehingga masih terdapatnya pegawai tidak berpartisipasi dalam aktivitas perusahaan. Agung et al (2016) berpendapat bahwa mempunyai sumber daya manusia yang professional merupakan suatu keberuntungan bagi perusahaan dalam menghadapi tantangan di era globalisasi. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan selalu mengusahakan para pegawai mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan lebih efisien maka, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai. Selain itu, dalam menyusun dan mengukur kemampuan sumber daya manusia ada beberapa faktor eksternal yang menjadi penghambat pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor eksternalnya yaitu beban kerja yang dialami oleh setiap para pegawai.

Beban kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan oleh para pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan pandangan dari individu tentang semua kegiatan yang berkaitan dengan waktu pekerjaan (Budiasa, 2021). Sedangkan Authar (2019) beban kerja yaitu suatu kegiatan yang harus dikerjakan dengan ketetapan waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, dalam bekerja seseorang pegawai harus mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh organisasi atau perusahaan dengan keterbatasan waktu. Ada beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Selain beban kerja, ada faktor lain yang menghambat pada tujuan atau pencapaian cita-cita organisasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik akan membangun organisasi atau perusahaan lebih maju. Disiplin kerja merupakan kesadaran individu dalam mematuhi peraturan yang berlaku di sebuah organisasi atau perusahaan (Sinambela, 2021). Hal ini dibuktikan bahwa seseorang pegawai yang mematuhi peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan sebagai aturan organisasi atau perusahaan akan mempercepat jalannya tujuan atau cita-cita organisasi. Dalam melaksanakan kedisiplinan perusahaan harus mampu mengawasi dan menuntun pegawai untuk menaati peraturan yang berlaku sehingga, pegawai dapat mempertanggung jawabkan tugasnya kepada organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan keadaan seluruh pegawainya untuk menyukai pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan sehingga, pegawai dapat meningkatkan komitmennya.

Pegawai yang baik dapat mendorong organisasi atau perusahaan untuk memperoleh tujuan, dikarenakan pegawai menjalankan tugasnya dengan setia, loyal, dan antusias terhadap pekerjaannya. Shafira Hasan & Suhermin (2020) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan keterlibatan antara individu dengan organisasi atau perusahaan dimana, pegawai dengan kepatuhan, kerelaan, dan kesetiaan pada organisasi atau perusahaan, sehingga alasan pegawai untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan lebih sulit. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi pasti akan menunjukkan tanggung jawab dan usahanya kepada organisasi atau perusahaan. Rumoning (2018) menyatakan bahwa situasi dimana seseorang dalam melakukan perbuatan yang bersifat mengikat. Dengan perbuatan

yang dilakukan, seorang pegawai menjadikan dirinya yakin disetiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Dengan begitu, komitmen organisasi berfungsi untuk memperlakukan para pegawai dengan tanggung jawab dan perintah organisasi atau perusahaan. Namun, disisi lain pegawai dalam bekerja juga harus merasakan adanya kepuasan kerja sehingga, dapat meningkatkan komitmen organisasi yang baik.

Kepuasan kerja dianggap penting karena dapat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi dimana, organisasi harus mengawasi keadaan pegawai dalam peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang mengalami kepuasan dalam bekerja secara langsung akan meningkatkan kemampuan produktivitasnya, sebaliknya pegawai yang tidak mengalami kepuasan atau merasa tertekan sering kali menyepelekan pekerjaan. E. Setiawan (2018) kepuasan kerja merupakan keseimbangan individu tentang pekerjaannya yang berkaitan dengan jasa dan hasil kerja. Han et al (2019) kepuasan kerja adalah kondisi dimana seseorang menyukai pekerjaannya. Kondisi ini dapat berpengaruh pada baik buruknya pekerjaan, kedisiplinan, dan beban kerja. Objek penelitian yang peneliti ambil yaitu Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

Badan Pertanahan Nasional (BPN) adalah badan yang bergerak di sektor Pemerintah Non Departemen yang berada dibawah binaan Kementrian Agraria & Tata Ruang serta mempunyai tugas mengurus kepentingan pemerintah di bidang nasional, regional, sektoral. ATR/BPN memiliki pengaruh dalam proses pembentukan tanah, pengurusan hak milik tanah pemerintah maupun pribadi, penertiban surat-surat yang berhubungan dengan kepemilikan tanah, dan pelayanan pemerintah untuk melayani

rakyatnya.

Sukses tidaknya sebuah organisasi dilihat apabila pegawai memiliki sikap loyalitas terhadap pekerjaannya. Beban kerja pada ATR/BPN Kabupaten Brebes yaitu volume pekerjaan yang harus dikerjakan dan hasil kali diantara jumlah pekerjaan dengan waktu. Penelitian ini mengambil pendapat dari Budiasa (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan aktivitas rata-rata dari masing-masing divisi pekerjaan dalam tempo yang ditetapkan. Beban kerja terdiri dari beban fisik dan mental.

Dalam menjalankan suatu organisasi terdapat tantangan yang besar, sehingga dengan keadaan tersebut diperlukan komitmen yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi, hal ini bisa dilihat dari visi, misi, tugas pokok dan fungsi Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Brebes. Setelah melakukan observasi di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes terdapat fenomena mengenai beban kerja pegawai diantaranya secara mental yaitu banyak pegawai yang merasa kelelahan fisik maupun non fisik yang berdampak pada penurunan semangat kerja. Kelelahan fisik dan non fisik disebabkan pada tingginya beban kerja pegawai yang harus dikerjakan. Keadaan ini terjadi karena besaran pekerjaan tidak seimbang dengan waktu yang ditentukan. Serta terdapatnya persyaratan tentang pembuatan tanah yang kurang lengkap dari para pemohon sehingga menyulitkan para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, banyak pegawai yang merasa kebingungan dan cenderung kurang efisien dalam bekerja. Selain beban kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu disiplin kerja. Hal ini disebabkan disiplin kerja memegang peran penting disetiap kegiatan organisasi. Pegawai yang

mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi secara otomatis menaati peraturan yang berlaku tanpa paksaan. Pegawai seharusnya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan sesuai visi dan misi organisasi guna mempercepat tujuan organisasi. Disiplin kerja di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yaitu bentuk kesetiaan pada organisasi dalam menaati semua peraturan yang berlaku dalam organisasi tanpa adanya keterpaksaan. Penelitian ini mengambil pendapat dari Sinambela (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesanggupan individu dalam mematuhi semua aturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku secara berkelanjutan.

Pada observasi dikantor ATR/BPN Kabupaten Brebes, masih terdapatnya fenomena pegawai yang telat masuk kantor dan ketidakhadiran pegawai. Berikut data absensi yang ada pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes :

Tabel 1.1
Absensi pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Bulan	JP	HK	JP X HK	Absensi				Jumlah Absen	Tingkat Absensi (%)
				Terlambat	Sakit	Izin	Alpha		
Jan	106	21	2226	28	13	18	14	73	0.68
Feb	106	18	1908	31	15	9	12	67	0.63
Mar	106	22	2332	26	11	10	9	56	0.52
Apr	106	19	2014	22	9	12	16	59	0.55
Mei	106	15	1590	29	12	13	10	64	0.60

Sumber : ATR/BPN Kabupaten Brebes 2022

Absensi merupakan hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan tabel 1.1 di atas pegawai di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes mengalami fluktuasi. Tingkat absensi paling banyak terjadi pada bulan januari sebesar 0.68% dengan jumlah absen 73 orang berbulan. Sedangkan tingkat absensi paling rendah terjadi pada bulan maret sebesar 0.52% dengan jumlah absen sebanyak 56 orang. Hal ini dapat berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi komitmen organisasi dalam pencapaian cita- cita.

Nanayakkara et al (2011) kepuasan kerja merupakan gambaran seberapa puas individu dengan pekerjaannya. Hal ini merupakan perasaan suka individu setelah atau sebelum melakukan pekerjaan. Pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya akan membicarakan banyak hal positif tentang organisasi sehingga, akan mempertahankan komitmen organisasi.

Menurut beberapa penelitian terdahulu Shafira Hasan & Suhermin, (2020) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Ie et al (2021) kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai maka semakin tinggi pegawai dalam mempertahankan komitmen organisasi. Pada penelitian Cahyaningsih, (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan yang artinya jika beban kerja tinggi maka pegawai yang berkomitmen rendah akan termotivasi terhadap tuntutan tugas yang diberikan pada perusahaan. Hal ini tidak sejalan pada penelitian Ie et al (2021) beban kerja negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karena, semakin

rendah beban kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi.

Penelitian selanjutnya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Shafira Hasan & Suhermin, 2020). Hal ini sama dengan penelitian Surito, et al (2019) disiplin kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik terhadap komitmen organisasi. Dalam beberapa hasil penelitian belakangan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkorelasi terhadap komitmen organisasi tetapi juga terhadap beban kerja dan disiplin kerja.

Alasan kepuasan kerja menjadi variabel *intervening* dapat dilihat hubungannya dengan variabel komitmen organisasi, salah satunya pendapat dari Nanayakkara et al (2011) kepuasan kerja merupakan gambaran seberapa puas individu dengan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas pasti akan membicarakan hal-hal yang positif tentang organisasinya. Hal ini diperkuat pada penelitian terdahulu Ie et al (2021) juga penelitian Shafira Hasan & Suhermin (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Alasan kedua yaitu hubungannya dengan beban kerja. Menurut Schultz (Arifin et al., 2016) mengatakan bahwa beban kerja yaitu kegiatan seseorang yang terlalu banyak pada pekerjaan dengan perbedaan waktu yang disediakan. Beban kerja bersifat objektif dan subjektif. Beban kerja bersifat objektif yaitu jumlah waktu yang dipakai. Sedangkan beban kerja subjektif yaitu uraian seseorang tentang perasaan tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2008) dalam Surito, et al (2019) kepuasan kerja memiliki peran

penting tentang kedisiplinan, dimana jika seseorang mengalami kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, dan juga dari fenomena *gap* yang telah dijelaskan dan dengan adanya perbedaan hasil penelitian-penelitian terdahulu maka peneliti merasa adanya permasalahan mengenai bebankerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dihadapi pegawai dikantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*” (Studi Kasus Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini yang muncul yaitu tingginya beban kerja yang dialami mengakibatkan pegawai mengalami kelelahan dan kebingungan dalam bekerja serta masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai ATR/BPN Kabupaten Brebes.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang telah dijelaskan diatas, maka dikembangkan pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?
6. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?
7. Apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi beban kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

7. Untuk mengetahui kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh beban kerja, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes, juga diharapkan sebagai upaya pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis yang dipelajari di perkuliahan.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi syarat guna mendapatkan gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang

- b) Bagi Pegawai Instansi

Penelitian ini diharapkan pegawai dapat meningkatkan loyalitas kepada organisasi atau perusahaan. meningkatkan kekompakan tim, meningkatkan terciptanya kualitas kerja yang lebih baik guna untuk mencapai tujuan organisasi.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penulisan ini bertujuan sebagai pedoman peneliti, sehingga mempermudah dalam memahami isi penelitian. Adapun

sistematika penulisan ini sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mendeskripsikan tentang latar belakang dan masalah yang akan diteliti. Sehingga berisi mengenai kejadian yang ada di lapangan kemudian di simpulkan menjadi sebuah rumusan masalah. Selanjutnya, akan dapat digunakan untuk membuat tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang penjabaran landasan teori penelitian, kajian Pustaka, mengembangkan hipotesis penelitian serta mengembangkan kerangka berpikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, Teknik dan instrument pengumpulan data, validitas dan reabilitas dan Teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini mendeskripsikan tentang objek penelitian, pengelolaan data serta hasil analisis yang membahas pengaruh beban kerja, disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja melalui variabel intervening. (studi kasus Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes).

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang simpulan dan laporan tugas akhir serta saran untuk pengembangan penelitian sel

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

Pada penelitian ini penulis mengambil informasi dari penelitian sebelumnya sebagai pedoman dalam memperoleh informasi tentang judul yang digunakan. Perbedaan penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening dirangkum di tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul & Tahun	Metode Analisis	Variabel	Hasil Penelitian
1.	(Angel Wangsa dan Edalmen) Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol. 04 No. 02, April 2022. "Pengaruh Beban Kerja, Stress, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi"	Penelitian ini menggunakan SmartPLS <i>Partial Least Square</i> . teknik analisis dalam pengujian hipotesisnya menggunakan teknik kausal.	Variabel Independen a. Beban Kerja, b. Stress kerja c. Kepuasan kerja Variabel Dependen Komitmen Organisasi	Berdasarkan pengujian Hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian Hipotesis bahwa stress kerja negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

				Pada pengujian Hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi.
2.	(Fatmawati, Lalu Suparman & Alamsyah AB) Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram, Vol. 06 No. 01 Maret 2017. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”	Penelitian ini menggunakan metode sensus. teknik analisis menggunakan assosiatif kausal yang bertujuan untuk mencari pengaruh variabel satu dengan yang lain.	Variabel Independen a. Kompensasi b. Beban kerja c. Stress kerja Variabel Dependen Komitmen Organisasi	Berdasarkan pengujian Hipotesis bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pengujian Hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pada pengujian hipotesis stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap

				komitmen organisasi. Stress kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap komitmen organisasi.
3.	(Surito, A Hadi Arifin, Aiyub) Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND), Vol. 04 No. 01 Januari-Juni 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening”	Penelitian ini menggunakan bersifat kuantitatif. teknik analisis responden dan data menggunakan teknik sensus dan SPSS dengan analisis jalur dan uji sobel.	Variabel Independen a. Disiplin Kerja b. Lingkungan Kerja Variabel Dependen Komitmen Organisasia. Variabel mediasi Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian Hipotesis bahwa disiplin

				<p>kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian Hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian Hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian Hipotesis kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.</p>
--	--	--	--	--

				Hasil pengujian Hipotesis lingkungan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.
4.	(Balqis Shafira Hasan & Suhermin). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 09 No. 06 Juni 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi"	Penelitian ini bersifat kuantitatif. teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis linier berganda.	Variabel Independen a. Kepemimpinan b. Disiplin Kerja c. Kepuasan Kerja Variabel Dependen Komitmen Organisasi	Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.
5.	(Supati). Jurnal Ilmiah, Manajemen	Penelitian ini menggunakan sampel jenuh.	Variabel Independen a. Motivasi kerja b. Disiplin kerja	Berdasarkan hasil pengujian

	Sumber Daya Manusia, Vol. 5 No. 3, Mei 2022. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palapo”	teknik analisis yang digunakan yaitu uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan regresi linier berganda.	Variabel Dependen Komitmen Organisasi	Hipotesis bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Pengujian Hipotesis bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
6.	(Purnama Yanti Purba, Hery Chrisman, Aldo Natanael Sianipar & Meywanti Br Sembiring). Management Studies And Enterpreneursip Journal, Vol. 3 No. 2 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero)”.	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif/ statistic deskriptif. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda.	Variabel Independen a. Motivasi kerja b. Disiplin kerja Variabel Dependen Komitmen organisasi	Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis bahwa tidak dapat pengaruh motivasi kerja dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian Hipotesis bahwa tidak dapat pengaruh terhadap disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Hasil pengujian Hipotesis

				bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasi.
--	--	--	--	--

Sumber : Data yang diolah, 2022

B. Landasan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Munandar (2001) dalam Yusuf et al (2019) berpendapat bahwa perintah tugas yang diperuntukkan oleh pegawai dan dapat dikerjakan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang terdiri dari beban kualitatif dan beban kuantitatif. Beban kualitatif yaitu keadaan dimana seseorang tidak dapat melaksanakan perintah karena desakan pekerjaan yang memaksa seseorang harus mempunyai keahlian. Sedangkan beban kuantitatif yaitu penyelesaian tugas dalam jumlah banyak dengan ketentuan waktu. Menurut Budiasa (2021) beban kerja merupakan pandangan dari individu tentang semua kegiatan berkaitan dengan waktu pekerjaan. Pekerjaan manusia terdiri dari mental dan fisik jadi, setiap individu memiliki beban yang berbeda-beda. Sagita & Assa (2019) berpendapat bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan dari perolehan kerja para pegawai pada divisi tertentu

dengan pertimbangan kemampuan dan tuntutan kerja. Kuantitas pekerjaan yang perlu dikerjakan oleh pegawai atau sejumlah kelompok dalam waktu tertentu dapat dikategorikan menjadi subjektif dan objektif. Tidak hanya itu, beban kerja sendiri harus diberi perhatian oleh perusahaan atau organisasi. Setiawan (2021) beban kerja merupakan keadaan individu yang berkaitan dengan fisik dan mental dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan dan tanggung jawab yang dialami seseorang atau sejumlah kelompok pada setiap divisi dan dikerjakan dengan waktu yang ditentukan dengan pertimbangan kemampuan dan tuntutan kerja. Oleh karena itu, analisis beban kerja pada pegawai harus ditingkatkan dan diperhatikan guna untuk mengoptimalkan pekerjaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja menurut Rodahl dan Manuaba (2007) dalam Fatmawati et al (2017) terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yaitu :

- 1) Faktor Eksternal
 - a) Tugas yang meliputi fisik seseorang diantaranya yaitu, peralatan kerja, baban kerja, keadaan kerja dan sebagainya.
 - b) Kelompok kerja yang meliputi panjangnya waktu kerja, waktu istirahat dan sebagainya.

c) Lingkungan kerja terdiri dari suhu, penerangan, ruangan dan sebagainya

2) Faktor Internal

a) Faktor somatis yang terdiri dari perbedaan gender, usia, kesehatan dan sebagainya

b) Faktor psikis yang meliputi motivasi, kepuasan dan sebagainya

c. Indikator Beban Kerja

Beban kerja menurut Tarwaka (2011) dalam Tjibrata et al (2017) yaitu :

1) Beban Waktu

Berhubungan dengan waktu pengerjaan yang telah ditentukan. Beban waktu memiliki arti yaitu keadaan waktu luang, dan permasalahan yang terjadi mengenai tugas yang diberikan

2) Beban Mental

Yaitu tuntutan mental dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Seseorang yang memiliki beban mental tinggi akan mengganggu konsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya dan tidak sesuai target atau harapan yang dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan para pegawai dalam memberikan tugas.

3) Beban tekanan psikis

Pada beban ini biasanya seorang mengalami perasaan kecewa dan tidak puas pada saat melakukan pekerjaan. Volume pekerjaan yang rendah menyebabkan individu mengalami perasaan tenang, sedangkan jika volume pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan individu mengalami kebingungan dengan tekanan disekitar.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Mangkunegara (2001) dalam Shafira Hasan (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja yaitu proses kegiatan dimana individu mempertanggung jawabkan pedoman perusahaan. Sedangkan disiplin kerja merupakan kesanggupan individu dalam mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-normal sosial secara berkelanjutan (Sinambela, 2021). Perilaku disiplin seseorang harus dibentuk dari sedari dulu melalui bimbingan. Bimbingan tersebut tidak berupa tindakan kriminal, salah satunya melalui perilaku yang tegas dalam mematuhi peraturan yang merupakan tolak ukur dari sebuah sikap kedisiplinan (Utami et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bawa disiplin kerja merupakan perilaku yang harus diterapkan pada diri seseorang sedari kecil dalam mematuhi peraturan yang berlaku. Jika seseorang memiliki sikap kedisiplinan yang tinggi maka, seseorang dapat memiliki nilai tambah bagi masyarakat maupun organisasi.

b. Tujuan Disiplin kerja

Sutrisno (2009) dalam Shafira Hasan & Suhermin (2020) berpendapat mengenai tujuan disiplin kerja, diantaranya :

- 1) Kepedulian yang tinggi pada perusahaan. seseorang yang memiliki sikap loyalitas terhadap perusahaan pasti akan bekerja dengan suka rela dan optimal.
- 2) Kegembiraan dan kecintaan terhadap perusahaan dalam melakukan tugas yang diberikan.
- 3) Tanggung jawab yang besar dari seorang pegawai kepada perusahaan dalam mengerjakan tugas.
- 4) Menjalin kerukunan dalam lingkungan kerja yaitu hubungan antar pegawai
- 5) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Khanka (2006) dalam Sugiharjo (2016) faktor yang mempengaruhi ketidakdisiplinan pegawai, sebagai berikut :

- 1) Pemimpin yang tidak tegas, tidak tanggap, dan penuh kekhawatiran
- 2) Pengarahan yang kurang memadai, karena kurangnya pengawasan dan kepandaian
- 3) Kebijakan yang tidak sesuai mengakibatkan menurunkan kinerja dalam tim.
- 4) Keadaan lingkungan kerja yang kurang memadai dan mendukung

- 5) Perlakuan yang membedakan (ras, kulit, jenis kelamin, jabatan dan sebagainya)
- 6) Komunikasi yang kurang mengakibatkan pelaksanaan tugas kurang optimal
- 7) Waktu ganti rugi pegawai menjadi terhalang

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Alfred (2015) dalam Surito, et al (2019) Indikator dalam disiplin kerja sangat dibutuhkan karena untuk menilai kedisiplinan seseorang dalam sebuah perusahaan.

1) Ketepatan Waktu

Apabila pegawai berangkat kerja dengan tepat waktu, kembali kerumah dengan tepat waktu, serta mematuhi peraturan yang berlaku bisa dikatakan pegawai tersebut mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

2) Pemanfaatan Sarana

Apabila pegawai dalam bekerja penuh dengan kehati-hatian menggunakan alat-alat kantor berarti pegawai tersebut memiliki sikap kedisiplinan.

3) Tanggung jawab tinggi

Apabila pegawai senantiasa mengerjakan tugas yang diberikan sesuai metode dan berkewajiban menanggung resiko, berarti pegawai tersebut memiliki sikap disiplin yang baik

4) Kepatuhan pada perintah perusahaan

Apabila pegawai mengenakan seragam sesuai ketentuan, memakai kartu anggota, selalu meminta izin pada saat tidak berangkat kerja itu merupakan gambaran dari disiplin yang baik

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Griffin (2013) dalam Shafira Hasan & Suhermin (2020) adalah gambaran perilaku individu yang memahami lebih jauh perusahaan atau organisasi dan bersifat terikat dan sukarela. Sedangkan Utami et al (2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah upaya individu dengan keterlibatannya pada organisasi dalam mengabdikan, dan bertanggung jawab dengan maksud memegang teguh kedudukan dalam pencapaian cita-cita organisasi. Komitmen organisasi merupakan upaya seseorang untuk tetap terlibat pada organisasi atau perusahaan (Arifin et al., 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yaitu suatu sikap loyalitas pegawai dalam pengabdianya dengan terlibat dan bersifat terikat pada tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pegawai yang mempunyai komitmen tinggi memiliki pola kebiasaan baik, dapat dipercaya, memutuskan terlibat dengan organisasi lebih lama dan bekerja secara optimal.

b. Tipe-tipe Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990) ada tiga macam dalam komitmen organisasi yaitu:

- 1) *Affective Commitmen*, sikap seseorang untuk bertahan lebih lama pada organisasi yang bersifat mengikat.
- 2) *Contuance Commitmen*, sikap seseorang untuk bertahan lebih lama karena bentuk tanggung jawab terhadap organisasi
- 3) *Normative Commitmen*, sikap seseorang untuk bertahan lebih lama karena suatu tuntutan.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Ada beberapa indikator menurut Lincoln (2008) dalam Tanjung, (2019) sebagai berikut :

- 1) Keinginan pegawai, keadaan dimana individu memiliki kemauan untuk mencapai cita-cita organisasi
- 2) Kesetiaan pegawai, keadaan dimana individu memiliki kemauan untuk bertahan di perusahaan
- 3) Kebanggaan pegawai, keadaan dimana individu merasa bangga dapat bergabung pada perusahaan atau organisasi yang diinginkan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi dalam sebuah komitmen organisasi menurut Steers (2008) dalam Tanjung (2019) yaitu :

- 1) Keyakinan dan menerima tuntutan bagian asas-asas organisasi
Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pasti akan merasakan kepuasan berada di dalam bagian organisasi dan beranggapan bahwa dengan terikat perusahaan akan memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan.

2) Keinginan berusaha dalam pencapaian tujuan

Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi pastinya akan tetap semangat bekerja dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan harus bertanggung jawab dalam menyakinkan para pegawai.

3) Ketaatan untuk dapat bertahan di organisasi

Ketaatan dapat diartikan sebagai bentuk rasa tanggung jawab yang tinggi kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang mempunyai ketaatan besar terhadap organisasi harus mampu bekerja secara optimal.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan kondisi dimana seseorang saat bekerja menyukai pekerjaan atau tidak menyukai baik secara internal maupun eksternal (Sinambela, 2021). Kawiana (2020) berpendapat bahwa kepuasan kerja yaitu perspektif individu tentang organisasi mengenai hasil kerjanya. (Han et al., 2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perilaku seseorang dalam mencintai pekerjaannya. Pendapat lain mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki arti keadaan seseorang dalam menilai pekerjaannya dengan kondisi lingkungan, keterikatan antara karyawan dan atasan juga bagaimana perusahaan dapat mampu memberi peluang Umar (2011) dalam (Nabawi, 2019).

Berdasarkan penjelasan kepuasan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi dimana seseorang mencintai dan menyukai pekerjaan dalam bagian organisasi yang berkaitan dengan hasil kerja. Kepuasan kerja bukan dinilai sebagai individu yang bekerja keras, tetapi dinilai seberapa individu mencintai dan menyayangi pekerjaannya.

b. Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Spector (1997) dalam Wildo Wenno (2018) berpendapat bahwa ada beberapa aspek-aspek kepuasan kerja, sebagai berikut :

- 1) Gaji adalah puas dalam gaji yang didapatkan dan kenaikan upah terhadap pegawai.
- 2) Promosi adalah memperoleh peluang atas promosi.
- 3) Kepemimpinan adalah perlakuan terhadap sikap pimpinan atas atasan.
- 4) Tunjangan adalah memperoleh bonus.
- 5) Penghargaan dari organisasi adalah pemberian penghargaan terhadap pegawai yang bekerja dengan optimal.
- 6) Prosedur kerja adalah puas terhadap aturan yang berlaku.
- 7) Rekan kerja adalah puas terhadap sesama karyawan dan atasan.
- 8) Sifat pekerjaan adalah puas pada bagian atau bentuk pekerjaan.
- 9) Komunikasi adalah puas pada komunikasi yang ada di organisasi.

c. Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Burt (2004) dalam Wildo Wenno (2018) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya :

- 1) Keterlibatan antar pegawai, keterlibatan sesama pegawai dan pimpinan, keadaan fisik, dan kondisi pekerjaan.
- 2) Keterlibatan bagaimana pegawai bersikap pada pekerjaannya seperti, usia pada pegawai lain saat bekerja dan perbedaan gender.
- 3) Kondisi dari luar yang berhubungan dengan keluarga pegawai, hiburan dan pendidikan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2004) dalam Nabawi (2019) sebagai berikut :

- 1) Menyukai pekerjaan, kondisi dimana individu menyukai pekerjaan yang dikerjakan
- 2) Menyayangi pekerjaan
- 3) Moral kerja, konsisten pada pendirian bagaimana berpartisipasi pada tujuan organisasi
- 4) Kedisiplinan, kondisi dimana individu menaati aturan yang berlaku
- 5) Prestasi kerja, pencapaian individu dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk diberi perhatian. Beban kerja yang didapat oleh pegawai akan menjadi tolak ukur, dimana pegawai dapat merasakan kepuasan dalam bekerja. Setiawan (2021) beban kerja merupakan keadaan individu yang berkaitan dengan fisik dan mental dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Menurut hasil penelitian Cole (2014) dalam (Handoko et al., 2022) mengatakan bahwa beban kerja yang sangat banyak akan mempengaruhi terjadinya penurunan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliyani (2021) beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan penelitian diatas, dapat disimpulkan penelitian hipotesis adalah :

H1: “Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Kedisiplinan yang ada di sebuah organisasi atau perusahaan sangat diperlukan, karena untuk menghindari kesalahan dan penyelewangan wewenang. Disiplin yang baik menggambarkan besarnya tanggung jawab individu terhadap perintah yang diberikan. hal ini berdampak pada keinginan kerja, semangat kerja.

Shafira Hasan & Suhermin (2020) disiplin kerja merupakan proses kegiatan kerja dimana individu mempertanggung jawabkan pedoman perusahaan.

Hal ini didukung pada penelitian terdahulu Hasanah & Harisantoso (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Supriyadi et al (2017) disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Namun, dipatahkan pada penelitian Surito, et all (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan peneliti diatas tentang disiplin kerja, maka dapat disimpulkan bahwa :

H2: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”.

3. Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja dapat diartikan bagaimana individu merasakan puas atau ketidakpuasan dalam bekerja, yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Ada beberapa peran dalam kepuasan kerja antara lain, puas terhadap upah yang didapat. Menurut Sinambela (2021) kepuasan kerja merupakan kondisi dimana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaan.

Hal ini didukung dengan adanya penelitian Wangsa et al (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Surito, et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa:
H3: “Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Beban kerja memiliki arti kegiatan pekerjaan yang melibatkan semua organ tubuh untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja merupakan perintah tugas yang diperuntukan kepada semua pegawai dan dapat dikerjakan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang terdiri dari beban kualitatif dan kuantitatif Munandar (2001) dalam (Yusuf et al., 2019).

Hal ini diperkuat pada penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningsih (2019) bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi, yakni jika beban kerja meningkat maka komitmen organisasi juga ikut meningkat. Didukung oleh penelitian Tanjung (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, yakni apabila pegawai bisa mempertahankan kondisi kerja yang baik guna mencapai tujuan komitmen organisasi. Hal ini dipatahkan oleh Ie et al (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yakni apabila beban kerja yang diterima sedikit maka komitmen akan meningkat.

Berdasarkan penelitian beban kerja yang sudah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitiannya, adalah :

H4: “Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Disiplin kerja menjadi tolak ukur terwujudnya tujuan perusahaan dimana pegawai harus mempertahankan komitmen organisasi. Para manajer menjadikan disiplin kerja sebagai tolak ukur untuk menilai individu dan merubah kebiasaan buruk dalam mematuhi peraturan yang berlaku.

Hal ini diperkuat pada penelitian Shafira Hasan, et al (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dipatahkan pada penelitian Supati (2022) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Surito, et al (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitiannya, adalah :

H5: “Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Pada kondisi tertentu saat beban kerja mulai meningkat akan berdampak menurunnya kepuasan kerja. Namun, jika pegawai yang mempunyai komitmen tinggi maka pegawai tersebut merasa senang

dengan apa yang dikerjakan dan tetap mempertahankan tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan ikut berperan dalam menjaga kepercayaan pegawainya. Hal ini didukung pada penelitian Handoko, et al (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitiannya, adalah :

H6: “Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”.

7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Organisasi harus menerapkan kedisiplinan pada setiap pegawai hal ini bertujuan untuk tercapainya cita-cita. Han et al (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang dalam mencintai pekerjaannya. Jika kepuasan kerja seorang pegawai meningkat maka akan berdampak pada komitmen organisasi karena, pegawai yang menyukai pekerjaannya secara tidak langsung akan mematuhi semua aturan yang berlaku dan mempertahankan komitmen organisasi.

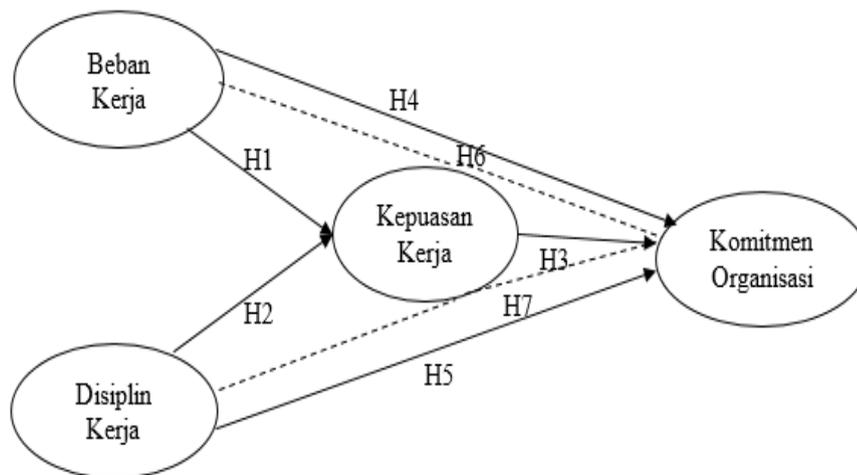
Hal ini tidak sejalan pada penelitian Surito, et al (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan hipotesis penelitiannya adalah:

H7: “Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

D. Kerangka Berpikir

Pada penelitian ini penulis menggunakan judul dengan variabel bebas yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) sedangkan variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Y) juga variabel mediasi yaitu kepuasan kerja (Z). Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual mengenai teori-teori yang berhubungan dengan faktor yang telah ditelaah sebagai persoalan yang penting (Sugiyono, 2013).



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara yang didapat pada penelitian yang dikemukakan. Sugiyono (2013) berpendapat hipotesis yaitu jawaban sementara pada rumusan masalah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang didapat berdasarkan teori belum mengenai fakta.

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka, pemikiran dan paradigma penelitian sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian yang dikemukakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah sebagai berikut :

H1 : Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

H4 : Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

H5 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

H6 : Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

H7 : Diduga kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu kerangka konseptual dimana dilakukan penelitian yang terdiri dari pengumpulan, pengukuran, dan analisis data. Sudarmanto (2021) desain penelitian mencakup hipotesis, implikasi operasional, dan analisis data. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian metode *sensus*, karena sampel yang digunakan seluruh populasi yaitu pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Sugiyono (2013) sampel jenuh merupakan bagian dari banyaknya jumlah dan ciri yang dimiliki pada populasi tersebut. Sumber data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden. Penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif dikarenakan data yang disajikan berupa angka-angka. Penelitian kuantitatif merupakan proses pengetahuan dengan menggunakan data yang berupa angka sebagai tolak ukur penelitian serta dapat menganalisis statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasi melalui variabel mediasi atau *intervening* yaitu kepuasan kerja. Teknik analisis yang digunakan menggunakan analisis deskriptif dan SEM-PLS.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan area yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang dipastikan oleh peneliti guna diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Berikut ini merupakan tabel jumlah pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes:

Tabel 3.1
Data jumlah pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

No	Status	Jumlah pegawai
1.	ASN (Aparatur Sipil Negara)	45
2.	PPNPN (Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri)	61
Jumlah pegawai		106

Sumber : ATR/BPN Kabupaten Brebes

2. Sampel

Sugiyono (2013) Sampel merupakan bagian dari banyaknya jumlah dan ciri yang dimiliki pada populasi tersebut. Menurut Samsu (2017) sampel merupakan dari pendugaan terhadap populasi namun juga bukan populasi itu sendiri. Pada pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus.

Sugiyono (2013) sampel jenuh adalah bagian dari banyaknya jumlah dan ciri yang dimiliki dari populasi tersebut. Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Operasional variabel merupakan penjelasan konsep dimensi dan indikator. Terdapat empat macam variabel yaitu beban kerja (X1), disiplin kerja (X2) komitmen organisasi (Y) dan kepuasan kerja (Z).

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator Penelitian
X1 : Beban Kerja	Besaran pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dialami seseorang atau sejumlah kelompok dalam kurun waktu tertentu.	Menurut Tarwaka (2011) dalam Tjibrata et, al (2017) indikator beban kerja yaitu : a. Beban waktu b. Beban mental c. Beban tekanan psikis
X2 : Disiplin Kerja	Perilaku yang harus ditanamkan pada seseorang dalam menaati peraturan yang berlaku di organisasi.	Menurut Alfred (2015) dalam Surito, et al indikator disiplin kerja yaitu : a. Ketepatan waktu b. Pemanfaatan sarana c. Tanggung jawab yang tinggi d. Kepatuhan pada perintah perusahaan
Y Komitmen Organisasi	Suatu sikap loyalitas pegawai dalam pegabdiannya dengan terlibat dan bersifat	Menurut Lincoln (2008) dalam Tanjung (2019) indikator komitmen organisasi yaitu :

	terikat pada tujuan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Keinginan pegawai b. Kesetiaan pegawai c. Kebanggaan Pegawai
Z : Kepuasan Kerja	Kondisi dimana seseorang mencintai dan menyukai pekerjaannya dalam bagian organisasi.	Menurut Hasibuan (2014) dalam Nabawi (2019) indikator kepuasan kerja yaitu : <ul style="list-style-type: none"> a. Menyukai pekerjaan b. Menyayangi pekerjaan c. Moral kerja d. Kedisiplinan e. Prestasi kerja

Sumber : Data yang diolah 2022

D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Data Primer

Sugiyono (2013) mengatakan bahwa data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden. Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data melalui dari hasil pengisian kuesioner. Kuesioner adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memberikan beberapa pertanyaan tulis maupun lisan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Data yang diperoleh lewat penggunaan kuesioner bersifat data faktual. Instrumen ini mencakup kuesioner tentang beban kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Data diambil dengan menyebar kuesioner secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk memberikan

tanda pada setiap pertanyaan yang dipilih. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengukuran skala *likert*. Skala *likert* merupakan responden memberikan tanggapan pada pertanyaan kuesioner dalam pandangan berupa sikap dan fenomena sosial yang ada (Sugiyono, 2013). Terdapat lima kategori dalam pembobotan skala *Likert*, yaitu :

Tabel 3.3
Kategori pembobotan skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari sumber kedua, dengan tujuan untuk teliti dan mempermudah penelitian. Data sekunder ini digunakan untuk mendukung data primer. Data sekunder yang diperoleh penulis tersumber dari jurnal, artikel, media internet, dan juga buku yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. Alat analisis menggunakan software SmartPLS versi 4. Salah satu metode dalam menganalisis data dengan model persamaan jalur yaitu *Structural Equation Modeling (SEM)*. SEM mempunyai kelebihan dalam

melakukan analisis jalur (*path analytic*) dengan variabel laten (Ghozali, 2021). Ada pendapat lain yang mengatakan bahwa SEM adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk mengerjakan proses pengujian dan penilaian pada hubungan kausal dengan menggabungkan analisis jalur dan analisis faktor Jogiyanto (2011) dalam Setiawan, I (2020) SEM sering digunakan dalam penelitian yang bersifat ilmu sosial karena mempunyai tingkatan yang tinggi dalam hubungan antara teori dan data serta mampu menganalisis jalur (*path*) dengan variabel laten. PLS merupakan metode analisis regresi, dan menguji korelasi kanonikal dengan meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least Squares*) yang memerlukan distribusi normal.

Olah data pada penelitian SmartPLS menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) yang berarti tidak hanya menjelaskan tentang teori, namun juga memaparkan hubungan antar variabel laten sehingga lebih pantas digunakan untuk menganalisis data SEM (*Structural Equation Modeling*). PLS untuk SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varian. PLS dapat sekaligus menganalisis model konstruk yang berbentuk indikator reflektif dan formatif. Pemilihan metode *Partial Least Square* (PLS) berdasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini menggunakan 4 variabel laten yang dibentuk dengan indikator reflektif dan variabel yang diukur dengan pendekatan reflektif. Model reflektif beranggapan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, karena adanya arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau variabel (Ghozali, 2021).

1. Model pengukuran atau Outer Model.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas yaitu ketepatan antara yang sesungguhnya dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Pada uji validitas ini menjelaskan tentang ketepatan pengukuran isi kuesioner dari pertanyaan atau pernyataan yang dibuat oleh peneliti. Ada beberapa tahapan pengujian yang dilakukan yaitu validitas konvergen, *average variance extracted* (AVE) dan validitas deskriminan.

1) Validitas Konvergen

Menurut Jogiyanto (2011) dalam Setiawan, I (2020) berpendapat bahwa validitas konvergen merupakan hubungan prinsip-prinsip pengukuran dari suatu konstruk yang berkorelasi tinggi. Uji validitas dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada tiap-tiap indikator (Ghozali, 2021). Dalam menilai validitas konvergen nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan penelitian yang bersifat *confirmatory* dan penelitian yang bersifat *exploratory* memiliki nilai diantara 0,6-0,7 serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih dari 0,5.

2) *Average Variance Extracted* (AVE)

Pada uji ini dapat digunakan untuk melihat validitas konvergen dan validitas divergen. AVE merupakan presentase dari rata-rata *variance extracted* antar item pertanyaan dari satu variabel yang merupakan bagian dari indikator konvergen. Nilai AVE harus lebih tinggi dari 0,5 (Ghozali, 2021).

Jika nilai AVE lebih rendah dengan nilai *loading factor* hal ini akan mengalami tingkat eroryang tinggi.

3) Validitas Deskriminan

Menurut Jogiyanto (2011) dalam Setiaman, I., (2020) berpendapat bahwa validitas deskriminan merupakan hubungan prinsip-prinsip pengukuran yang berbeda dan tidak berkolerasi tinggi. Pada uji ini nilai korelasi harus lebih besar dari nilai *loading factor* yaitu sebesar 0,7 (Ghozali, 2021). Memiliki validitas deskriminan yang tinggi jika AVE dalam setiap konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi yang lain.

4) Uji Reliabilitas

Selain dari uji validitas, pengukuran model pada penelitian ini juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji reabilitas digunakan membuktikan ketelitian, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam pengukuran. Pengukuran reliabilitas terdapat dua acara yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reability*.

Namun, sering kali dalam pengujian banyak yang menggunakan *Composite Reability* dikarenakan *Cronbach's Alpha* memiliki nilai yang rendah yang akan mengakibatkan (*under estimate*). Nilai *Composite Reability* harus memiliki nilai diatas 0,7.

2. Model Struktural atau *Inner Model*

Inner model yaitu model struktural, yang berdasarkan nilai koefisien dengan melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dan *bootstrapping*. Evaluasi model struktural dengan melihat besarnya presentase *variance* (Ghozali, 2021).

a. Nilai *R-Square*

Sebelum menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-square* dipergunakan untuk mengukur perubahan variabel independen terhadap variabel dependen Jogiyanto (2011) dalam Setiawan (2020). Nilai *R-square* terdiri dari (0.75) model kuat, (0.50) model moderate dan (0.25) model lemah (Ghozali, 2021).

b. *F-Square (Effect Size)*

Setelah melihat besarnya nilai *R-Square*, pengevaluasian model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai *F-Square* atau *effect size*. Nilai *F-square* terdiri dari (0.02) kategori lemah, (0.15) kategori sedang dan (0.35) kategori besar (Ghozali, 2021).

c. *Estimate For Path Coefficient*

Pengujian selanjutnya adalah melihat signifikan pengaruh antar variabel dengan melihat nilai *P-Value* yaitu melalui metode *bootstrapping*. Ada tingkatan presisi atau batas ketidakakuratan sebesar 5% atau 0.05. Apabila nilai *P-Value* (<0.05) maka hipotesis diterima dan apabila nilai *P-Value* (>0.05) maka dapat dikatakan hipotesis tidak diterima.

3. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh tidak langsung antar variabel dengan melihat nilai *P-Value*.

Apabila nilai *P- Value* <0.05 maka hipotesis diterima dan apabila nilai *P-Value* (>0.05) maka hipotesis tidak diterima. Pengujian ini dilakukan menggunakan *bootstrapping*, model harus memiliki validitas dan reliabilitas konstruk indikator yang baik. Penelitian ini menggunakan mediasi atau *intervening* yaitu kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam menguji pengaruh tidak langsung dengan melihat apakah variabel kepuasan kerjamampu memediasi pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

Badan Pertanahan Nasional ditugaskan oleh Pemerintah sesuai dengan peraturan Presiden No. 63 Tahun 2013 Tentang pertanahan bersifat nasional, regional dan sektoral. Badan Pertanahan Nasional memiliki fungsi yaitu merumuskan kebijakan, merencanakan program dibidang pertanahan. Berada dibawah tanggungjawab presiden dan dipimpin oleh kepala sesuai dengan Perpres No. 47 Tahun 2020 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang(ATR). Badan Pertanahan Nasional dibagi menjadi beberapa kantor cabang diantaranya cabang Provinsi maupun Kota/Kabupaten.

Kantor cabang Badan Pertanahan Nasional yang ada di Provinsi maupun Kota/Kabupaten merupakan instansi vertikal yang bersangkutan dengan wilayah. BPN Kota/Kabupaten berpedoman dengan ketentuan peraturan dari kantor BPN R.I, sehingga program-program yang direncanakan dan dilaksanakan sesuai tujuan. Rancangan penyusunan program kerja di kantor wilayah Kota/Kabupaten memerlukan data-data serta informasi lengkap yang berkaitan dengan pertanahan. ATR/BPN memiliki pengaruh besar dalam proses pembentukan tanah, pengurusan hak tanah milik pemerintah maupun pribadi, penertiban surat-surat yang berhubungan dengan kepemilikan tanah, serta pelayanan pemerintah untuk rakyat.

Pada penelitian ini peneliti mengambil objek di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang bertempat di Jl. Yos Sudarso No.3, Kaumanpasar, Brebes, Kec. Brebes, Jawa Tengah, 52212.

1. Visi-Misi ATR/BPN Kabupaten Brebes

a. Visi

Menjadi lembaga yang bisa membantu dalam pengelolaan dibidang pertanahan untuk kemakmuran rakyat, serta keadilan dan keberlanjutan system kemasyarakatan, kebangsaan dan kenegaraan Republik Indonesia.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kesejahteraan rakyat, menciptakan peluang baru dengan tujuan mengurangi angka kemiskinan dan kesenjangan pendapatan, serta tetap menstabilkan ketahanan pangan
- 2) Meningkatkan struktur kehidupan yang adil dan Makmur yang berkaitan dengan penguasaan, kepemilikan, penggunaan, dan pemanfaatan tanah (P4T)
- 3) Mewujudkan struktur kehidupan yang lebih harmonis dengan mencegah berbagai konflik yang berkaitan dengan sengketa dan perkara pertanahan diseluruh wilayah Indonesia serta penataan sistem hukum pengelolaan tanah supaya tidak terjadi konflik dikemudian hari
- 4) Sistem berkelanjutan untuk masyarakat seluruh Indonesia bagi generasi yang akan datang dengan memudahkan mengakses tanah seluas-luasnya sebagai sumber kesejahteraan masyarakat

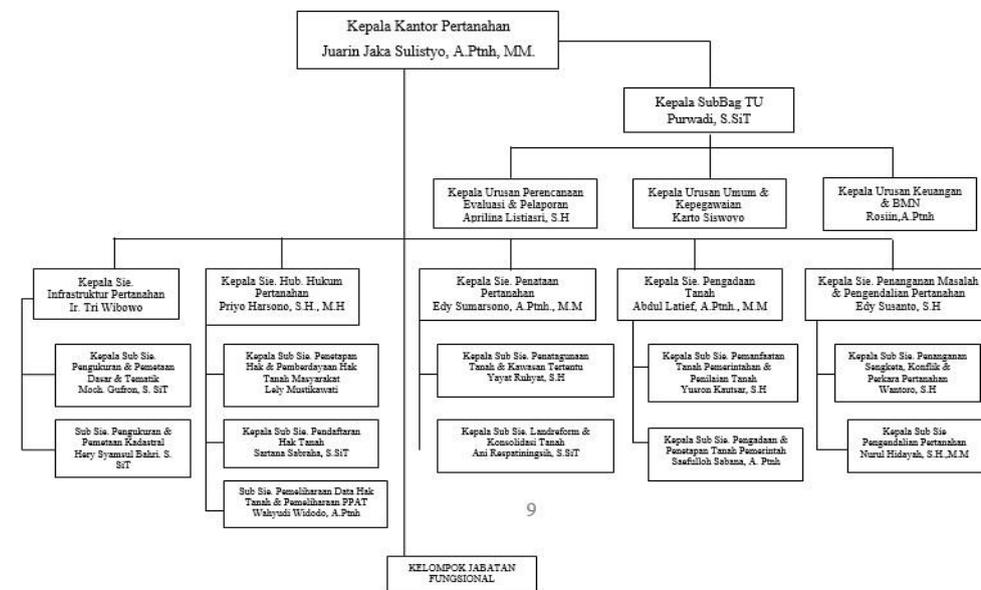
- 5) Menjadikan lembaga pertanahan yang sesuai dengan pedoman dan peraturan undang-undang serta aspirasi rakyat secara luas

2. Tugas ATR/BPN

Membangun kepercayaan masyarakat, memudahkan pelayanan pembuatan sertifikasi tanah, mewujudkan hak-hak rakyat, menyelesaikan persoalan tanah dengan di daerah bencana, membangun sistem informasi pertanahan nasional (SIMTANAS), dsb.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas ATR/BPN Kabupaten Brebes

a. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi ATR/BPN Kabupaten Brebes

b. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas pegawai ATR/BPN menurut Profil BPN (2016)

1) Kepala Kantor

Tugasnya :

- a) Mengkoordinasi, membina, dan melaksanakan pembentukan rencana, program dan anggaran kantor wilayah
- b) Mengkoordinasi, membina, dan melaksanakan survei, pengukuran, dan pemetaan, penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan sebagainya
- c) Mengkoordinasi penanganan tindak lanjut temuan hasil pengawasan
- d) Memantau, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan pertanahan di kantor wilayah

2) Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugasnya :

Memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh organisasi kantor wilayah pertanahan, serta menyiapkan bahan evaluasi kegiatan.

3) Kepala Urusan Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

Tugasnya :

Menyiapkan penyusunan rencana, program, anggaran dan pelaporan program strategis pertanahan, dan kegiatan pertanahan serta mengkoordinasi penyelesaian tindak lanjut temuan hasil pengawasan di kantor wilayah

4) Kepala Urusan Umum dan Kepegawaian

Tugasnya :

Menyiapkan penyusunan pelaksanaan urusan organisasi, ketatalaksanaan, analisis jabatan, dan pengelolaan urusan kepegawaian serta mengkoordinasi dan memfasilitasi pelaksanaan reformasi di kantor wilayah

5) Kepala Urusan Keuangan dan BMN (Badan Milik Negara)

Tugasnya :

Melakukan penyiapan urusan keuangan dan administrasi barang milik negara

6) Kepala Seksi Infrastruktur Pertanahan

Tugasnya :

Mengkoordinasi pembinaan dan pelaksanaan pengukuran dan pemetaan dasar dan kadastral, survei juga pemetaan tematik

7) Kepala Sub Seksi Pengukuran dan Pemetaan Dasar dan Tematik

Tugasnya :

Menyiapkan bahan bimbingan teknis, mengkoordinasi, pemantauan, pelaksanaan pemetaan kadastral dan pengukuran, pembukuan basis data, dan sebagainya.

8) Sub Seksi Pengukuran dan Pemetaan Kadastral

Tugasnya :

Melaksanakan pengukuran dan pemetaan kadastral, pembukuan dan pengelolaan data informasi batas bidang tanah, ruang dan perairan.

9) Kepala Seksi Hubungan Hukum Pertanahan

Tugasnya :

Mengkoordinasi pembinaan, melaksanakan penetapan hak tanah dan pemberdayaan hak tanah, pendaftaran hak tanah, pemeliharaan data, dan sebagainya.

10) Kepala Sub Seksi Penetapan Hak dan Pemberdayaan Hak Tanah Masyarakat

Tugasnya :

Menyiapkan bahan bimbingan teknis, memantau, melaksanakan pemberian penetapan, menetapkan kembali hak perseorangan dan badan hukum swasta, dan sebagainya.

11) Kepala Sub Seksi Pendaftaran Hak Tanah

Tugasnya :

Menyiapkan bahan bimbingan teknis, pelaksanaan pendaftaran hak atas tanah, hak atas ruang, hak milik rumah susun, hak pengelolaan, hak atas tanah sosial atau keagamaan dan sebagainya.

12) Seksi Pemeliharaan Data Hak Tanah dan Pembinaan PPAT

Tugasnya :

Pemantauan, menjaga kerahasiaan data pendaftaran tanah dan ruang, pengembangan dan pembinaan PPAT, melaksanakan dan mengelola informasi komputerisasi aktivitas pertanahan berbasis yuridis

13) Kepala Seksi Penataan Pertanahan

Tugasnya :

Mengkoordinasi penatagunaan tanah, konsolidasi tanah, serta penataan Kawasan tertentu.

14) Kepala Seksi Penatagunaan Tanah

Tugasnya :

Melaksanakan penyusunan persediaan tanah, penetapan penggunaan dan pemanfaatan tanah, neraca penggunaan tanah, pengelolaan basis data dan system informasi geografi, pelaksanaan inventarisasi dan pengelolaan basis data potensi dan data lahan pertanian yang berkelanjutan serta evaluasi dan pelaporan

15) Kepala Seksi *Landreform* dan Konsolidasi Tanah

Tugasnya :

Melaksanakan inventarisasi dan pengelolaan data tanah dengan objek *leadreform*, pengusulan penetapan tanah objek *leadrefrom*, pendayagunaan tanah dan ganti rugi.

16) Kepala Seksi Pengadaan Tanah

Tugasnya :

Melaksanakan pemanfaatan tanah pemerintah, bina pengadaan tanah dan penetapan tanah pemerintah

17) Kepala Seksi Pemanfaatan Tanah Pemerintah dan Penilaian Tanah

Tugasnya :

Melaksanakan pemberian izin Kerjasama dalam pemanfaatan tanah pemerintah, perpanjangan izin tanah pemerintah, merekomendasi pencatatan peralihan dan penghapusan tanah pemerintah, serta merekomendasi penertiban pelanggaran.

18) Kepala Sub Seksi Fasilitasi Pengadaan dan Penetapan Tanah Pemerintah

Tugasnya :

Membina perencanaan dan mempersiapkan pengadaan tanah, melaksanakan pengadaan tanah pemerintah, menyerahkan hasil pengadaan tanah, menetapkan hak atas tanah, memberi izin peralihan hak atau izin pelepasan hak dan Kerjasama pemanfaatan asset pemerintah

19) Kepala Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan

Tugasnya :

Melaksanakan penanganan sengketa dan konflik pertanahan, penanganan perkara pertanahan, serta pengendalian pertanahan.

20) Kepala Sub Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara Pertanahan

Tugasnya :

Melaksanakan pencegahan penanganan, menyelesaikan sengketa, analisis penyiapan usulan pembatalan hak atas tanah

21) Kepala Sub Seksi Pengendalian Pertanahan

Tugasnya :

Melaksanakan penelitian data dan penyiapan usulan serta merekomendasi penertiban dan pendayagunaan tanah terlantar

B. Hasil Penyebaran Data

Dalam penelitian ini ditunjukkan terhadap pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data berupa angket atau selembaran kertas. Kuesioner penelitian yang digunakan adalah dari hasil pemilihan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai variabel independen, variabel mediasi, dan variabel dependen yang sama dengan penelitian ini. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 18 Agustus 2022 sampai 23 Agustus 2022, dan diperoleh sebanyak 106 responden yang merupakan keseluruhan dari pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Penyebaran kuesioner terdapat 15 indikator dengan jumlah pertanyaan sebanyak 28 pertanyaan

Tabel 4.1
Hasil Dari Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang didapat	106	100%
Kuesioner yang diolah	106	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

C. Hasil Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir, sebagai berikut :

Tabel 4.2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA	14	13%
D3	22	21%
S1	63	59%
S2	7	7%
S3	0	0
Jumlah Total	106	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa Pendidikan terakhir SMA berjumlah 14 orang dengan presentase 13%, D3 berjumlah 22 orang dengan presentase 21%, S1 berjumlah 63 orang dengan presentase 59%, S2 berjumlah 7 orang dengan presentase 7% dan yang terakhir S3 berjumlah 0 artinya tidak ada pegawai yang menempuh pendidikan hingga S3. Maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak dalam penelitian ini di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes adalah pegawai yang berpendidikan S1.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, sebagai berikut :

Tabel 4.3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	59	56%
Perempuan	47	44%
Jumlah total	106	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 59 orang dengan presentase 56%, sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang dengan presentase 44%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak pada penelitian ini dikantor ATR/BPN Kabupaten Brebes adalah laki-laki.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan usia, sebagai berikut :

Tabel 4.4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
24-34 Tahun	54	51%
35-45 Tahun	39	37%
46-50 Tahun	7	7%
>50 Tahun	6	5%
Jumlah total	106	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa usia 24-34 tahun berjumlah 54 orang dengan presentase 51%, 35-45 tahun berjumlah 39 orang dengan presentase 37%, 46-50 tahun berjumlah 7 dengan persentase 7% , dan >50 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak pada penelitian ini di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes adalah pegawai yang berusia 24-34 tahun.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagai berikut :

Tabel 4.5
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Jumlah	Presentase
<5 Tahun	37	35%
5-10 Tahun	50	47%
11-19 Tahun	16	15%
>20 Tahun	3	3%
Jumlah total	106	100%

Sumber : Data primer yang diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang <5 tahun berjumlah 37 orang dengan presentase 35%, 5-10 tahun berjumlah 50 orang dengan presentase 47%, 11-19 tahun berjumlah 16 orang dengan presentase 15%, dan >20 tahun berjumlah 3 orang dengan presentase 3%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak pada penelitian ini di kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes dengan masa kerja 5- 10 tahun.

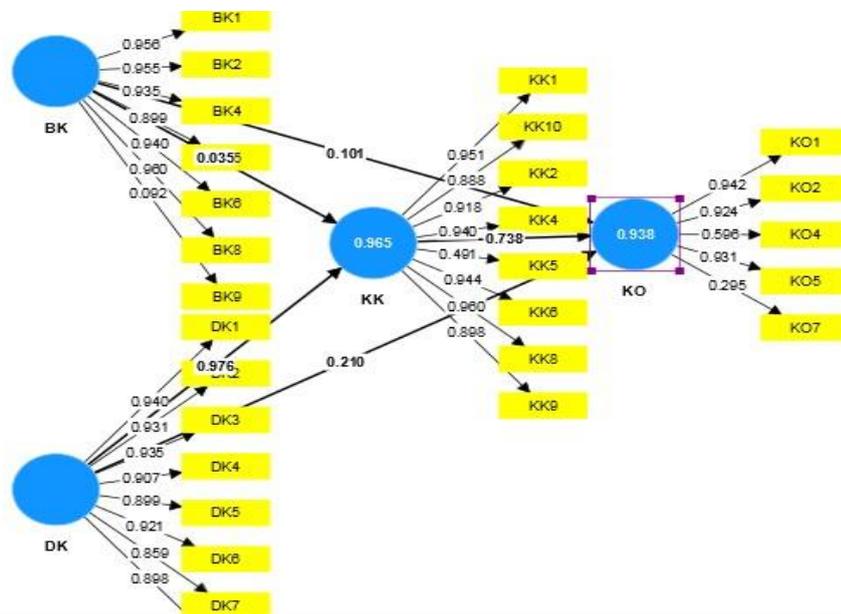
D. Hasil Uji Instrumen

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Tahapan pertama dalam analisis menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu pengujian *outer model* pengukuran. Pada tahapan evaluasi model pengukuran (*outer model*) diperlukan adanya pengujian instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

Pengevaluasian model pengukuran melalui analisis faktor kanfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-Multimethod*). Hal ini bertujuan untuk menguji kelayakan setiap indikator pada variabel penelitian. *Outer model* diuji dengan menggunakan uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas. *Software* yang digunakan padapenelitian ini adalah SmartPLS versi 4.0.

Gambar 4.2 Hasil Model Pengukuran



Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

a. Uji Validitas

Pengujian validitas di dalam analisis PLS-SEM dapat menguji *convergent validity* dan *discriminat validity*. Pada pengujian *convergent validity* dengan melihat dari nilai dari *outer loading* atau *loading* dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Pada nilai *outer loading*, indikator dapat dikatakan valid apabila memenuhi nilai *outer loading* yaitu lebih besar dari (0,7).

Sedangkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) apabila nilai AVE lebih besar dari (0.5) maka dapat dikatakan valid (Ghozali, 2021). Sedangkan pada pengujian *discriminant validity* dapat melihat pada nilai *fornell larckel criterion*, pengujian ini bertujuan untuk menguji sampai seberapa jauh konstruk laten benar-benar berbeda dengan konstruk lainnya. Suatu konstruk dikatakan valid apabila dibandingkan dengan nilai akar AVE dan nilai korelasi antar variabel laten. Berikut tabel *outer loading* dari masing- masing indikator variabel penelitian.

Tabel 4.6 Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Ket.
Beban Kerja	BK1	0.956	Valid
	BK2	0.955	Valid
	BK4	0.935	Valid
	BK5	0.899	Valid
	BK6	0.940	Valid
	BK8	0.960	Valid
	BK9	0.092	Dihapus
Disiplin Kerja	DK1	0.940	Valid
	DK2	0.931	Valid
	DK3	0.935	Valid
	DK4	0.907	Valid
	DK5	0.899	Valid
	DK6	0.921	Valid
	DK7	0.869	Valid
	DK8	0.898	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.951	Valid
	KK2	0.918	Valid
	KK4	0.940	Valid
	KK5	0.491	Dihapus

	KK6	0.944	Valid
	KK8	0.960	Valid
	KK9	0.898	Valid
	KK10	0.888	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.942	Valid
	KO2	0.924	Valid
	KO4	0.596	Dihapus
	KO5	0.931	Valid
	KO7	0.295	Dihapus

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa masih terdapat indikator pada setiap variabel penelitian yang memiliki nilai *outer loading* lebih kecil dari (0.7) sehingga indikator tersebut mempunyai tingkat validasi yang rendah. Namun pada tabel tersebut juga terdapat indikator yang mempunyai nilai *outer loading* lebih besar dari (0.7) yang artinya indikator tersebut memiliki nilai *outer loading* yang tinggi. Maka, apabila penelitian terdapat nilai *outer loading* yang memiliki validasi yang rendah atau nilai lebih kecil dari (0.7) maka indikator tersebut harus dihilangkan. Indikator-indikator yang memiliki nilai *outer loading* (<0.7) yaitu BK9, KK5, K04, dan KO7. Dengan dihilangkannya indikator tersebut bertujuan untuk memperbaiki model supaya tidak berpengaruh buruk terhadap pengujian selanjutnya. Berikut ini disajikan tabel *outer loading* yang telah diolah kembali setelah indikator-indikator tersebut dihilangkan atau dihapus.

Tabel 4.7 Evaluasi Outer Loading

Variabel	Indikator	Skor Lama	Perubahan Skor	Ket.
Beban Kerja	BK1	0.956	0.957	Valid
	BK2	0.955	0.955	Valid
	BK4	0.935	0.936	Valid
	BK5	0.899	0.898	Valid
	BK6	0.940	0.939	Valid
	BK8	0.960	0.960	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0.940	0.940	Valid
	DK2	0.931	0.930	Valid
	DK3	0.935	0.934	Valid
	DK4	0.907	0.906	Valid
	DK5	0.899	0.900	Valid
	DK6	0.921	0.921	Valid
	DK7	0.859	0.859	Valid
	DK8	0.898	0.898	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.951	0.952	Valid
	KK2	0.918	0.922	Valid
	KK4	0.940	0.947	Valid
	KK6	0.944	0.950	Valid
	KK8	0.960	0.960	Valid
	KK9	0.898	0.900	Valid
	KK10	0.888	0.884	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0.942	0.959	Valid
	KO2	0.924	0.943	Valid
	KO5	0.931	0.950	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa setelah dilakukan pengujian ulang terhadap model yang baru, didiapatkan nilai *outer loading* yang berbeda. Hasil *outer loading* berbeda pada ketempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu varibel beban kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian, maka semua

indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki *outer loading* (>0.7) sehingga data tersebut sudah memiliki syarat standar uji validitas dan data tersebut digunakan untuk pengolahan data selanjutnya. Selain melihat nilai *outer loading*, dalam uji validitas juga dapat melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Berikut ini merupakan tabel AVE untuk menguji validitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.8 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Ket.
Beban Kerja	0.796	Valid
Disiplin Kerja	0.903	Valid
Kepuasan Kerja	0.825	Valid
Komitmen Organisasi	0.635	Valid

Sumber : Data yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai AVE (>0.5). Hal ini menunjukkan data tersebut sudah memenuhi standar uji validitas.

b. Uji Reliabelitas

Dalam pengujian analisis PLS-SEM, uji reliabilitas melihat pada nilai *cronbach's alpha* serta *composite reliability*.

Pada nilai *cronbach's alpha* dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi nilai (>0.7), sedangkan pada nilai *composite reliability* dikatakan reliabel apabila pada indikator memiliki syarat nilai (>0.7). Berikut ini merupakan tabel *cronbach's alpha* dari masing-masing indikatorvariabel penelitian.

Tabel 4.9 Cronbach's Alpha

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
Beban Kerja	0.935	Reliabel
Disiplin Kerja	0.984	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.965	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.822	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa semua indikator pada setiap variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari (0,7). Sehingga data tersebut sudah memiliki syarat standar uji reliabel. Dalam pengujian uji instrumen penelitian pada analisis PLS-SEM dapat melihat nilai *composite reliability* yang digunakan untuk menguji reliabilitas. Dibawah ini merupakan tabel *compiste reliability* sebagai berikut :

Tabel 4.10 Composite Realibility

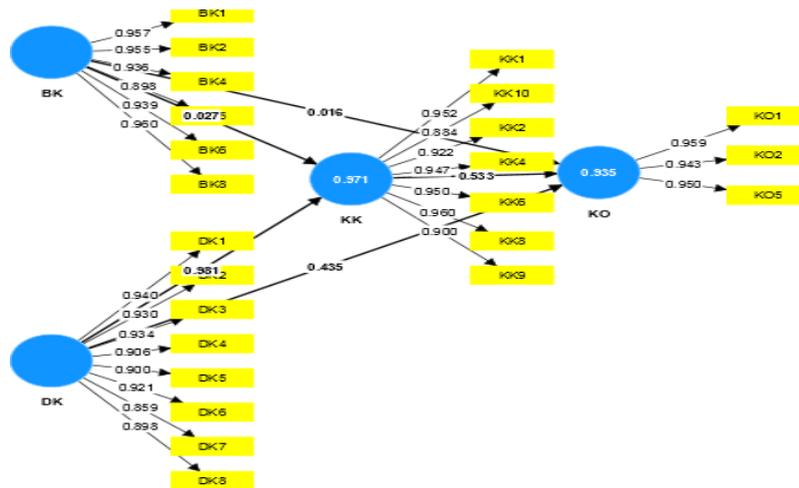
Variabel	<i>Composite Realibility</i>	Ket.
Beban Kerja	0.959	Reliabel
Disiplin Kerja	0.987	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.973	Realiabel
Komitmen Organisasi	0.885	Realiabel

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan data diatas, menunjukan bahwa semua indikator pada masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari (0.7). Sehingga data tersebut sudah memiliki syarat uji reliabel.

2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Tahapan berikutnya yaitu pengevaluasian model struktural (*inner model*). Didalam inner model pada analisis *Partial Least Square* dapat melihat nilai *R-square* dan uji *path coefficient*.



Gambar 4.3 Hasil Evaluasi Model Struktural (Inner Model)
Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

a. Uji R-Square

Sebelum menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perbedaan nilai *R-square* dapat digunakan dalam menjelaskan pengaruh variabel laten endogen tertentu terhadap variabel yang *substantive*.

Berikut merupakan hasil pengujian nilai *R-square* dalam penelitian ini :

Tabel 4.11 Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Kepuasan Kerja	0.971
Komitmen Organisasi	0.935

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square pada variabel kepuasan kerja sebesar (0.971) maka termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya, nilai R-Square pada variabel komitmen organisasi sebesar (0.935) juga termasuk dalam kategori kuat.

b. Uji F-Square (Effect Size)

Evaluasi model struktural juga dapat dilakukan dengan melihat nilai pada F-Square (effect size) yaitu untuk menilai besaran pengaruh antar variabel. Berikut disajikan hasil pengujian F-Square sebagai berikut:

Tabel 4.12 Nilai F-Square

Variabel				
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Beban Kerja			0.025	0.004
Disiplin Kerja			32.183	0.086
Kepuasan Kerja				0.127
Komitmen Organisasi				

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh lemah, hal tersebut

ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar (0.025). Variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh besar, hal tersebut ditunjukkan pada nilai *F-Square* sebesar (32.183). Variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh sedang. Variabel beban kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh lemah, hal tersebut ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar (0.004). Variabel disiplin kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh lemah, hal ini ditunjukkan dengan nilai *F-Square* sebesar 0.085.

c. Uji Path Coefficient

Uji path coefficient digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, untuk menguji *path coefficient* dapat dilihat pada nilai *P-Value*. Pada nilai *P-Value* harus lebih kecil dari (0.05) yang artinya hipotesis dalam penelitian diterima dan memiliki pengaruh.

1) Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 4.13 Path Coefficient (Direct Effect)

Variabel				
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Beban Kerja			0.027	0.017
Disiplin Kerja			0.981	0.435
Kepuasan Kerja				0.533

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji *path coefficient*, sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima ataupun tidak diterima, dapat dilihat dari *P-Value*. Berikut disajikan tabel *P-Value* dari pengujian *path coefficient*, sebagai berikut :

Tabel 4.14 P-Value (Direct Effect)

Variabel				
	Beban Kerja	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi
Beban Kerja			0.090	0.318
Disiplin Kerja			0.000	0.105
Kepuasan Kerja				0.047

Sumber : Data yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas nilai *P-Value* menunjukkan bahwa mayoritas memiliki nilai lebih dari (0.05) yaitu pada (Beban kerja terhadap Kepuasan kerja), (Beban kerja terhadap Komitmen organisasi), dan (Disiplin kerja terhadap Komitmen organisasi) yang berarti hipotesis dikatakan tidak diterima dan tidak mempunyai pengaruh. Namun pada hipotesis dikatakan diterima dan pada hubungan tersebut mempunyai pengaruh yaitu pada (Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja), dan (Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi) yang memiliki nilai *P-Value* lebih kecil dari (0.05).

2) Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 4.15 Path Coefficient (*Indirect Effect*)

Variabel	Nilai <i>Path Coefficient</i>
Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0.523
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0.015

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas menunjukkan hasil dari uji *path coefficient*, sedangkan untuk melihat apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima ataupun tidak diterima, dapat dilihat pada nilai *P-Value* dari pengujian *path coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.16 Path Coefficient (*Indirect Effect*)

Variabel	Nilai <i>Path Coefficient</i>
Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0.238
Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi	0.047

Sumber : Data primer yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas menunjukkan nilai *P-Value* terdapat satu hipotesis yang memiliki nilai *P-Value* lebih kecil dsari (0.05) yaitu (Disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi) yang artinya hipotesis tersebut diterima dan pada hubungan tersebut memiliki pengaruh. Namun pada hipotesis (Beban kerja terhadap Kepuasan kerja terhadap Komitmen organisasi) memiliki nilai *P-Value* lebih besar dari (0.05) yang artinya hipotesis ini tidakditerima dan pada hubungannya tidak

memiliki pengaruh.

E. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian dapat diketahui dari perhitungan model menggunakan PLS dengan teknik *bootstrapping* tersebut akan diperoleh nilai *P-Value* pada setiap hubungan atau jalur. Pengujian hipotesis ini dengan menggunakan satu arah (1-tailed). Hipotesis diterima dan dapat dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai *P-Value* mempunyai nilai lebih kecil dari (0.05). Berikut disajikan tabel hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *path coefficient* dan dengan melihat pada nilai *P-Value*, sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	Hubungan	<i>Path Coefficient</i>	<i>P-Value</i>	Ket.
H1	Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.027	0.090	Tidak berpengaruh
H2	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.981	0.000	Berpengaruh positif

H3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.533	0.047	Berpengaruh positif
H4	Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.016	0.318	Tidak berpengaruh
H5	Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.453	0.105	Tidak berpengaruh

H6	Pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi	0.015	0.238	Tidak berpengaruh
H7	Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes	0.523	0.047	Berpengaruh positif

Sumber : Data yang diolah SmartPLS 4.0 (2022)

1. Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis 1 menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian *Path Coefficient* antara beban kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.090) yang artinya nilai *P-Value* tersebut lebih dari (0.05).

Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 1 dalam penelitian ini tidak diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis 2 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian pada *Path Coefficient* antara disiplin kerja

terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.000) berarti nilai *P-Value* tersebut kurang dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis 3 menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pada *Path Coefficient* antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.047) berarti nilai *P-Value* tersebut kurang dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima.

4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis 4 menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pada *Path Coefficient* antara beban kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.178) berarti nilai *P-Value* lebih besar dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 4 dalam penelitian ini tidak diterima.

5. Pengujian Hipotesis 5

Hipotesis 5 menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hasil pengujian pada *Path Coefficient* antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.105) berarti nilai *P-Value* lebih besar dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 5 dalam penelitian ini tidak diterima.

6. Pengujian Hipotesis 6

Hipotesis 6 menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian *Path*

Coefficient antara beban kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.238) berarti nilai *P-Value* lebih besar dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 6 dalam penelitian ini tidak diterima.

7. Pengujian Hipotesis 7

Hipotesis 7 menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil pengujian *Path Coefficient* antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi kepuasan kerja menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.047) berarti nilai *P-Value* lebih kecil dari (0.05). Berdasarkan pengujian tersebut, maka hipotesis 7 dalam penelitian ini diterima.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka pembahasan lebih lanjut dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes sebesar (0.090) lebih besar dari (0.05). Hal ini berarti adanya beban kerja yang dirasakan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada

pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Kemungkinan beban kerja yang dialami setiap pegawai tergolong ringan, hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden bahwa beban kerja tetap dirasakan pegawai namun pegawai mengerjakan tugasnya dengan senang hati, serta mampu bertahan dalam menghadapi tantangan dan memiliki *adversity question*. *Adversity question* merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat bertahan dalam permasalahan serta mengatasi solusi dari permasalahan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan juga harus mendukung pelaksanaan tugas pegawai dan memberi perhatian lebih kepada pegawai dalam mengoptimalkan pekerjaan maka tidak akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Cahyaningsih (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar (0.000) lebih kecil dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja seorang pegawai tinggi maka kedisiplinan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tergolong tinggi, jadi setiap

pegawai selalu mematuhi peraturan yang berlaku. Artinya pegawai dalam melaksanakan tugas selalu berjalan dengan lancar, ketepatan waktu, kehadiran pegawai, ketelitian dalam menjalankan tugasnya karena suatu bentuk kecintaan, kenyamanan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sependapat pada penelitian Supriyadi et al (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan dipatahkan pada penelitian Surito (2019) yang berpendapat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar (0.047) lebih kecil dari (0.05). Hal ini menunjukkan jika terjadinya peningkatan kepuasan kerja pegawai maka komitmen organisasi ikut meningkat. Hal ini berarti jika seseorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka secara otomatis pegawai tersebut akan menceritakan hal-hal yang positif tentang perusahaan atau organisasinya, serta bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian Ie et al (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasi juga penelitian Surito (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* dari pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi sebesar (0.318) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah komitmen pegawai terhadap organisasinya, artinya loyalitas pegawai dikatakan meningkat apabila beban kerjanya sesuai dengan kemampuan serta merasa senang dalam menjalankan tugas. Pada dasarnya pegawai akan merasa senang dengan tugas yang diberikan apabila pegawai tersebut nyaman dengan lingkungan sekitar dan mendapat perhatian dari atasan.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap

komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.105) lebih besar dari (0.05). Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya disiplin pegawai dalam bekerja tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Pada penelitian ini menunjukkan jika seluruh pegawai kurang memiliki rasa disiplin atau melanggar peraturan yang berlaku akan tetapi setiap pegawai tetap memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Supati (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.238) lebih besar dari (0.05). Pengujian efek mediasi pada beban kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja tidak adanya efek mediasi. Tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena jika beban kerja yang dirasakan pegawai sesuai kemampuan dan keahlian serta senang mengerjakan tugasnya dan memiliki *adversity question* maka akan berdampak pada peningkatan komitmen organisasi.

Oleh karena itu tingginya beban kerja yang dirasakan pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes tidak berpengaruh pada komitmen organisasi meskipun dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian Handoko et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi.

7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai *P-Value* sebesar (0.047) lebih kecil dari (0.05). Pengujian efek mediasi pada disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya efek mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi karena, pegawai yang menyukai pekerjaannya secara tidak langsung akan mematuhi peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab penuh dalam mempertahankan komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini tidak sependapat pada penelitian Surito (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini diungkapkan responden yang merasakan adanya beban kerja, akan tetapi jika pegawai tersebut merasakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta pimpinan kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang mampu bekerja sama dan kenyamanan lingkungan. Hal ini akan menimbulkan kepuasan pada pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini diungkapkan responden yang merasakan adanya kepuasan dalam kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan kedisiplinan artinya, setiap pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan secara otomatis akan mematuhi peraturan yang berlaku.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini diungkapkan responden yang merasa puas terhadap pekerjaan sehingga akan berpengaruh pada peningkatan komitmen organisasi artinya, pegawai akan menceritakan hal-hal yang positif tentang organisasi atau perusahaan serta akan bertanggung jawab penuh dalam mempertahankan komitmen.
4. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini didasari oleh responden yang merasa jika beban kerja tinggi maka komitmen organisasi tinggi, artinya loyalitas pegawai akan meningkat jika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan serta merasakan senang dalam menjalankan tugasnya.
5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tidak membuat pegawai lupa atastugas dan kewajiban yang diberikan.
6. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi kepuasan kerja. Tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena jika beban kerja yang dirasakan pegawai sesuai kemampuan dan keahlian serta senang mengerjakan tugasnya maka akan berdampak pada peningkatan

komitmen organisasi Oleh karena itu tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh pada komitmen organisasi meskipun dimediasi kepuasan kerja.

7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada komitmen organisasi artinya, pegawai yang merasa puas dalam bekerja secara langsung akan mematuhi peraturan yang berlaku serta bertanggung jawab penuh dalam mempertahankan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengujian efek mediasi pada disiplin kerja terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja menunjukkan adanya efek mediasi.

B. Saran

Ada beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Memberikan kesempatan pegawai beraktualisasi diri dalam meningkatkan kemampuannya serta menggali potensi yang dimiliki agar dapat bekerja lebih baik lagi
 - b. Meningkatkan nilai-nilai organisasi yang positif kepada pegawai sehingga menimbulkan sikap dan perilaku yang

positif. Serta memberikan kesadaran kepada pegawai untuk selalu menjaga dan meningkatkan prestasi kerja.

- c. Pimpinan diharapkan dapat mengontrol beban kerja pada pegawai dengan memberikan tugas sesuai kemampuan dan kapasitas pegawai. Hal ini dilakukan supaya beban kerja yang dirasakan pegawai tetap pada tingkat yang stabil.
 - d. Kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, sebaiknya seorang pimpinan diharapkan dapat memberi masukan kepada bawahan serta berperilaku adil supaya pegawai merasa puas dan meningkatkan komitmen terhadap perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
- a. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat menambah atau mengembangkan variabel-variabel lain seperti lingkungan kerja, kinerja karyawan, kompensasi, stress kerja, gaya kepemimpinan, persepsi dukungan, *adversity quotient* dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga, dapat menambah jangkauan penelitian dan mampu memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi perusahaan. Selain itu pada peneliti selanjutnya bisa mengembangkan variabel mediasi lain seperti variabel motivasi kerja, *self efficacy*, budaya keadilan

keadilan organisasi, dukungan organisasi, iklim organisasi dan sebagainya.

- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak. Pemilihan tempat penelitian yang berbeda menunjukkan adanya perubahan penilaian dari responden sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang berbeda.
- c. Sebaiknya pada penelitian yang akan datang juga dapat menggunakan variabel moderator dalam menguji pengaruh dari variabel-variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., et al., (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pln Rayon Gianyar Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 12 No. 1
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63
- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan, Vol. 3 No. 2
- Authar, R. A. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening. *Online) Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 2 No. 2
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto : CV. Pena Persada.
<https://www.researchgate.net/publication/353995816>
- Bukit, B., (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ZAHAR Publishing
- Cahyaningsih, E. (2021). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmenkaryawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Airminum Di Malang Raya. Universitas Putra Bangsa.
- Fatmawati, Suparman, L., & AB, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Praya. *Jurnal Magister Manajemen* Vol. 6 No. 1
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris. Semarang : Universitas Diponegoro
- Handoko, B., Putra, R., & Islami Ratih. (2022). Pengaruh Beban kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Pada PT. Almira Nura Raya Medan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Dan Ilmu Ekonomi*.
- Han, W. P., Erviriani, Siregar, A. R. A., Ivone, & Lisa. (2019). Analisis Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Di Sekolah En Mandarin Medan. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, Vol.4 No.2

- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No.2
- Ie, M., Anugrah Kevin, A., & Wangsa, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 4 No. 2, 279-288
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia “Msdm” Perusahaan. Bali : UNHI Press
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 2, 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nanayakkara, A., Mahamuda Parvin, M., Author mahamuda, C., & Nurul Kabir, M. M. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction Of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research* Vol. 1 No. 9
- Profil Badan Pertanahan Nasional dan Kementrian Agraria dan Tata Ruang. (2016). *Peraturan Menteri Agraria Dan Tata Ruang*.
- Nasional, Badan Pertanahan. Profil BPN. Pusat Ilmu Pengatahuan. https://unkris.ac.id/id3/3065-29262/Bpn_49309_p2k-unkris.html
- Rumoning, M. H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di Rsud Kabupaten Asmat Effect Of Work Environment, Work Discipline And Working Stress On Organizational Commitment In Improving Nurse Performance At Asmat District Hospital. Vol. 6 No. 2, 958–967.
- Sagita, D., & Assa, A. F. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol.19 No.2
- Samsu. (2017). Metode Penelitian. Jambi : PUSTAKA. (*z-lib.org*).
- Setiawan, S. (2020). Analisa Partial Model Persamaan Struktural dengan SMART PLS 3. PPNI : Qatar. (*z-lib.org*).
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Area Surakarta). *Prima Ekonomika*, Vol. 9 No. 1

- Setiawan, I. (2021). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 4 No. 2, 994–1003. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.455>
- Shafira Hasan, B., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 9 No. 6
- Sinambela, L., P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Kerja. PT : Bumi Aksara. (*z-lib.org*).
- Sudarmanto, E. et all. (2021). Desain Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif. Yayasan Kita Menulis
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Vol. 2 No. 1
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : ALFABETA
- Supati. (2021). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Airminum Di Malang Raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol. 5 No. 3
- Supriyadi, M. F., Priadana Bayu, S., & Setia, I. (2017). Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen (JRBM)* Vol. 10 No. 2
- Surito, A. H. A. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIN)*, Vol. 4 No. 1
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Aceh Tengah. *Jurnal Ummuh Manajemen*, 96-110
- Tjibrata, F. R., Lumanauw, B., & Dolutung, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 2, 1570–1580.
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, Vol. 3 No. 2, 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Utami, N. N. G., Entang, M., & Tampobolon, R. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasional Di

Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor. *Magma, MAGMA*. Vol. 4 No.1

Wildo Wenno, M. (2018). Hubungan Antara Work Life Balance Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT PLN Persero Area Ambon. *JURNAL MANEKSI*, Vol. 7 No. 1

Yuliyani, I. F. dan K. N. N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Keuangan Dinas Pertanian Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Solusi*, Vol. 16 No. 1

Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7 No.4, 4787–4787.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Kuesioner penelitian

Kepada :

Pegawai Kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes, Jawa

TengahSalam Hormat,

Responden yang terhormat, saya Leni Anggi Safitri mahasiswi dari Universitas PGRI Semarang dengan ini memohon kerjasamanya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya berikan ini dengan benar, kuesioner ini sehubungan untuk menyelesaikan jenjang Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas PGRI Semarang. Kuesioner penelitian ini dibuat untuk mengetahui “Pengaruh Beban Kerja Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai kantor ATR/BPN Kabupaten Brebes”. Dengan segala kerendahan hati penulis, memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang diperlukan memiliki pengaruh besar bagi peneliti. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban setiap responden. Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitaas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
 - e. S3
4. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
5. Usia :
 - a. 24-34 tahun
 - b. 35-45 tahun
 - c. 46-50 tahun
 - d. >50 tahun
6. Masa Kerja :
 - a. <5 tahun
 - b. 5-10 tahun
 - c. 11-19 tahun
 - d. >20 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan yang ada dengan seksama
2. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Dalam menjawab kuesioner usahakan jangan ada kolom yang dikosongkan

Keterangan :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

C. Daftar Pernyataan

1. Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Beban Waktu						
1.	Saya merasa waktu jam kerja saya sudah cukup					
2.	Saya banyak menyelesaikan pekerjaan dikantor					
3.	Saya tidak memiliki cukup waktu istirahat					
4.	Waktu singkat yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan membuat saya menjadi tidak nyaman					
Beban Mental						
5.	Beban kerja yang banyak membuat saya tertekan					
6.	Target yang harus saya capai terlalu tinggi					
Beban Tekanan Psikis						
7.	Ketika memikirkan resiko pekerjaan yang begitu tinggi, saya merasa lemas					
8.	Rasa tanggung jawab yang berlebihan terhadap hasil pekerjaan, membuat saya Gelisah					

9.	Ketika saya menyelesaikan pekerjaan ada perasaan kecewa terhadap hasil pekerjaan					
----	--	--	--	--	--	--

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Ketepatan Waktu						
1.	Saya datang tepat waktu saat melaksanakan apel pagi					
2.	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
Pemanfaatan Sarana						
3.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
4.	Peralatan atau fasilitas yang tersedia dikantor sudah berfungsi dengan baik					
5.	Fasilitas atau peralatan yang disediakan selalu dipelihara dengan baik					
Tanggung Jawab Kerja						
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan					
7.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan					
Kepatuhan Pada Perintah Perusahaan						

8.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya menggunakan baju/seragam kantor yang sudah ditentukan					
10.	Saya selalu memberitahu atasan dan melampirkan surat izin kepada atasan jika tidak masuk kerja					

3. Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Keinginan Pegawai						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk terus selalu bekerja keras dalam memajukan Perusahaan					
2.	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan					
Kesetiaan Pegawai						
3.	Saya akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya perusahaan ini					
4.	Saya selalu bertahan dalam situasi pekerjaan apapun					

5.	Saya merasa menjadi keluarga dari perusahaan ini					
Kebanggaan Pegawai						
6.	Saya bangga menceritakan kepada orang lain, bahwa perusahaan tempat saya bekerja adalah organisasi yang Bagus					
7.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					

4. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Menyukai Pekerjaan						
1.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian Saya					
Menyayangi Pekerjaan						
3.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saat ini					
4.	Tugas yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
Moral Kerja						

5.	Saya berusaha jujur dalam Bekerja					
6.	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan					
Kedisiplinan						
7.	Saya pulang kantor sesuai jam yang telah ditetapkan					
8.	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang saya Kerjakan					
Prestasi Kerja						
9.	Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan					
10.	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan					

Lampiran 2. Jawaban dari salah satu Responden

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner penelitian

Kepada :

Pegawai Kantor ATR/BPN Kab. Brebes, Jawa Tengah

Salam Hormat,

Responden yang terhormat, saya Leni Anggi Saifri mahasiswi dari Universitas PGRI Semarang dengan ini memohon kerjasamanya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya berikan ini dengan benar, kuesioner ini sehubungan untuk menyelesaikan jenjang Studi Sarjana (S1) Manajemen Universitas PGRI Semarang. Kuesioner penelitian ini dibuat untuk mengetahui "Pengaruh Beban Kerja Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai kantor ATR/BPN Kab. Brebes". Dengan segala kerendahan hati penulis, memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang diperlukan memiliki pengaruh besar bagi peneliti. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban setiap responden. Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

1. Nama : *Purwadi*

2. Jabatan : *Kanban Ty*

3. Pendidikan Terakhir :

SMA

S1

S3

D3

S2

4. Jenis Kelamin :

Laki-laki

Perempuan

5. Usia

24-34 tahun

46-50 tahun

35-45 tahun

>50 tahun

6. Masa Kerja

<5 tahun

11-19 tahun

5-10 tahun

>20 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah setiap pertanyaan yang ada dengan seksama
2. Pilihlah satu jawaban yang sesuai dengan pilihan anda
3. Dalam menjawab kuesioner usahakan jangan ada kolom yang dikosongkan

Keterangan :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2 : Tidak Setuju (TS)

Skor 3 : Netral (N)

Skor 4 : Setuju (S)

Skor 5 : Sangat Setuju (SS)

C. Daftar Pernyataan

1. Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Beban Waktu						
1.	Saya merasa waktu jam kerja saya sudah cukup			<input checked="" type="checkbox"/>		

2.	Saya banyak menyelesaikan pekerjaan dikantor				✓	
3.	Waktu singkat yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan membuat saya menjadi tidak nyaman		✓			
Beban Mental						
4.	Beban kerja yang banyak membuat saya tertekan		✓			
5.	Target yang harus saya capai terlalu tinggi			✓		
Beban Tekanan Psikis						
6.	Rasa tanggung jawab yang berlebihan terhadap hasil pekerjaan, membuat saya gelisah			✓		
7.	Ketika saya menyelesaikan pekerjaan ada perasaan kecewa terhadap hasil pekerjaan		✓			

2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Ketepatan Waktu						
1.	Saya datang tepat waktu saat melaksanakan apel pagi					✓
2.	Saya dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					✓
Pemanfaatan Sarana						
3.	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					✓

4.	Peralatan atau fasilitas yang tersedia dikantor sudah berfungsi dengan baik					✓
5.	Fasilitas atau peralatan yang disediakan selalu dipelihara dengan baik					✓
Tanggung Jawab Kerja						
6.	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan					✓
7.	Saya siap menerima sanksi jika melakukan kesalahan					✓
Kepatuhan Pada Perintah Perusahaan						
8.	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					✓

3. Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Keinginan Pegawai						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menginspirasi saya untuk terus selalu bekerja keras dalam memajukan perusahaan				✓	
2.	Saya bersedia bekerja seoptimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan				✓	
Kesetiaan Pegawai						

3.	Saya selalu bertahan dalam situasi pekerjaan apapun				✓	
4.	Saya merasa menjadi keluarga dari perusahaan ini				✓	✓
Kebanggaan Pegawai						
5.	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya					✓

4. Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Menyukai Pekerjaan						
1.	Pekerjaan saya menarik dan menyenangkan bagi saya				✓	
2.	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya		✓			
Menyayangi Pekerjaan						
3.	Tugas yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya				✓	
Moral Kerja						
4.	Saya berusaha jujur dalam bekerja					✓
5.	Saya bersedia membantu sesama rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan					✓
Kedisiplinan						
6.	Saya berusaha bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan					✓
Prestasi Kerja						

7.	Saya mampu bekerja sama dengan tim dan atasan				✓	
8.	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan sesuai bidang pekerjaan				✓	

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja
1.	Kepala Kantor Pertanahan	S2	Laki-laki	>50 Tahun	>20 Tahun
2.	Kepala Seksi Pengadaan Tanah dan Pengembangan	S2	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
3.	Kepala Seksi Penataan dan Pemberdayaan	S2	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
4.	Kepala Seksi Pengendalian dan Penanganan Sengeketa	S1	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
5.	Kepala Seksi Penetapan Hak dan Pendaftaran	S2	Laki-laki	>50 Tahun	>20 Tahun
6.	Kepala Subbagian Tata Usaha	S1	Laki-laki	>50 Tahun	>20 Tahun
7.	Bendahara	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
8.	Pengelola Pertanahan	D3	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
9.	Penata Pertanahan Pertama	D3	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
10.	Pengadministrasi Pertanahan	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
11.	Pengadministrasi Umum	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
12.	Penata Pertanahan Pertama	S1	Perempuan	46-50 Tahun	11-19 Tahun
13.	Pengadministrasi Pertanahan	S1	Perempuan	35-45 Tahun	<5 Tahun
14.	Analisis Anggaran Pertama	S2	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
15.	Pengadministrasi Pertanahan	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
16.	Analisis Survei, Pengukuran dan Pemetaan	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun

17.	Penata Pertanahan Pertama	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
18.	Pengadministrasi Pertanahan	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
19.	Pengolah Data Yuridis Pertanahan	SMA	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
20.	Analisis Hukum Pertanahan	SMA	Laki-laki	>50 Tahun	11-19 Tahun
21.	Analisis Pertanahan	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
22.	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Pertama	SMA	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
23.	Analisis Pertanahan	D3	Laki-Laki	>50 Tahun	11-19 Tahun
24.	Penata Pertanahan Pertama	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
25.	Analisis Hukum Pertanahan	SMA	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
26.	Penata Kadastral Pertama	S2	Laki-laki	35-45 Tahun	11-19 Tahun
27.	Surveyor Pemetaan Muda	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
28.	Analisis Hukum Pertanahan	SMA	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
29.	Petugas Ukur	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	11-19 Tahun
30.	Pengadministrasi Pertanahan	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
31.	Pengelola Informasi Pertanahan	SMA	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
32.	Verifikator Berkas Permohonan Hak	SMA	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
33.	Analisis Pengelolaan Keuangan APBN Pertama	D3	Laki-laki	>50 Tahun	11-19 Tahun

34.	Penata Pertanahan Pertama	S2	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
35.	Pengadministrasi Pertanahan	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
36.	Pengelola Keuangan	D3	Laki-laki	35-45 Tahun	11-19 Tahun
37.	Asisten Penata Kadastral Terampil	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
38.	Penata Pertanahan Pertama	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	11-19 Tahun
39.	Penata Kadastral Pertama	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
40.	Pengadministrasi Umum	D3	Perempuan	35-45 Tahun	11-19 Tahun
41.	Penata Pertanahan Pertama	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
42.	Analisis Survei, Pengukuran dan Pemetaan	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
43.	Penata Pertanahan Pertama	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	11-19 Tahun
44.	Pengadministrasi Pertanahan	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
45.	Pengadministrasi Pertanahan	S1	Laki-laki	46-50 Tahun	11-19 Tahun
46.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
47.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
48.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
49.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
50.	PPNPN	SMA	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
51.	PPNPN	D3	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
52.	PPNPN	SMA	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun

53.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
54.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
55.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
56.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
57.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
58.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
59.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
60.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
61.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
62.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
63.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
64.	PPNPN	D3	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
65.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
66.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
67.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
68.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
69.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
70.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
71.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
72.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
73.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
74.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun

75.	PPNPN	D3	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
76.	PPNPN	D3	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
77.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
78.	PPNPN	D3	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
79.	PPNPN	D3	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
80.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
81.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
82.	PPNPN	D3	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
83.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
84.	PPNPN	D3	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
85.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
86.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
87.	PPNPN	D3	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
88.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
89.	PPNPN	D3	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
90.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
91.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
92.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
93.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
94.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
95.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
96.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun

97.	PPNPN	S1	Perempuan	35-45 Tahun	5-10 Tahun
98.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
99.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-45 Tahun	5-10 Tahun
100.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
101.	PPNPN	S1	Laki-laki	35-35 Tahun	5-10 Tahun
102.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun
103.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	<5 Tahun
104.	PPNPN	S1	Perempuan	24-34 Tahun	5-10 Tahun
105.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	<5 Tahun
106.	PPNPN	S1	Laki-laki	24-34 Tahun	5-10 Tahun

Lampiran 4. Tabulasi Jawaban Responden

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL BEBAN KERJA (X1)**

No.	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BK6	BK7	BK8	BK9	TOTAL BK
1.	4	5	4	5	5	5	5	5	4	33
2.	5	4	5	4	4	4	4	4	5	30
3.	4	3	4	3	4	3	5	3	4	26
4.	3	4	3	4	2	3	3	3	3	22
5.	4	2	4	5	5	4	4	4	4	28
6.	4	5	4	3	4	5	3	5	4	28
7.	2	3	2	4	2	2	4	2	2	19
8.	4	4	4	1	4	4	2	4	4	23
9.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	30
10.	5	4	5	5	5	5	2	5	5	31
11.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
12.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
13.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	26
14.	3	2	3	2	3	2	2	2	3	17
15.	2	3	2	3	4	4	1	4	2	19
16.	3	3	3	3	2	2	3	2	3	19
17.	3	4	3	4	5	4	5	4	3	28
18.	5	4	5	4	3	4	5	4	5	30
19.	3	3	5	3	3	3	3	3	3	23
20.	4	4	2	3	4	4	5	4	4	26
21.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	30
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
23.	4	4	4	4	4	4	2	4	4	26
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
25.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
27.	4	4	4	4	4	4	3	4	4	27
28.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
29.	3	3	2	3	3	3	5	3	3	22
30.	4	4	5	4	4	3	5	3	4	29
31.	4	4	4	4	4	5	3	5	4	28
32.	4	4	4	5	3	3	4	3	4	27
33.	4	4	5	3	5	5	5	5	4	31
34.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	27
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
36.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22

37.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
38.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
39.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
40.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
41.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
42.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
43.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
44.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
45.	2	2	2	3	2	2	3	2	2	16
46.	3	3	3	2	3	3	4	3	3	21
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
49.	2	2	2	2	2	2	4	2	2	16
50.	3	4	2	2	3	3	2	3	3	19
51.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
52.	4	4	4	3	4	4	3	4	4	26
53.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
54.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
55.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
56.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
57.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
58.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
59.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
60.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
61.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
62.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
63.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
64.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
65.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
66.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
67.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	29
68.	4	4	4	3	4	4	5	4	4	28
69.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
70.	2	2	2	2	2	2	3	2	2	15
71.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
72.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
73.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
74.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
75.	4	3	3	3	3	3	4	3	4	23
76.	2	3	3	3	3	3	3	3	2	20
77.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
78.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
79.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22
80.	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22

81.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
82.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
83.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
84.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
85.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
86.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
87.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
88.	5	5	5	5	5	5	3	5	5	33
89.	4	4	4	4	4	4	5	4	4	29
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
91.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	21
92.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
93.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
94.	3	3	3	3	3	3	5	3	3	23
95.	4	3	3	4	3	3	5	3	4	25
96.	2	3	3	2	3	3	4	3	2	20
97.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
98.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
99.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
100.	2	2	2	2	2	2	5	2	2	17
101.	2	2	2	2	2	2	4	2	2	16
102.	2	2	2	2	2	2	4	2	2	16
103.	2	2	2	2	2	2	5	2	2	17
104.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	34
105.	5	4	4	4	4	4	5	4	5	30
106.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	34

TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No.	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	TOTAL DK
1.	4	5	4	4	3	5	5	3	33
2.	4	3	4	4	5	3	3	5	31
3.	2	2	2	2	3	2	4	3	20
4.	5	5	5	5	3	4	2	3	32
5.	2	2	2	2	5	3	5	3	24
6.	4	4	4	5	2	4	2	4	29
7.	5	3	5	5	4	4	4	4	34
8.	2	4	4	3	3	3	4	3	26
9.	3	3	2	4	3	3	2	3	23
10.	3	3	2	2	5	4	4	5	28
11.	5	5	5	5	3	5	4	3	35
12.	5	5	5	5	5	4	5	5	39
13.	4	4	4	4	4	5	4	4	33
14.	4	3	4	3	3	2	3	5	27
15.	2	3	2	3	3	5	3	5	26
16.	5	4	4	4	4	2	4	2	29
17.	3	3	4	5	4	4	3	4	30
18.	4	5	4	3	4	4	5	4	33
19.	5	5	5	5	5	5	4	5	39
20.	5	4	3	4	5	4	5	4	34
21.	3	4	5	4	3	4	4	4	31
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25.	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26.	3	4	3	3	3	3	3	3	25
27.	5	5	5	5	5	5	4	5	39
28.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31.	5	4	5	5	5	5	5	5	39
32.	4	5	4	4	4	4	4	4	33
33.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
34.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36.	3	3	3	3	3	4	4	3	26
37.	3	3	3	3	3	2	2	3	22
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39.	2	2	2	2	2	2	2	2	16

40.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
45.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50.	5	5	5	5	5	5	4	4	38
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53.	3	3	3	2	3	3	3	3	23
54.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
55.	3	3	3	3	3	4	4	3	26
56.	3	3	3	3	3	2	2	3	22
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
58.	2	2	2	2	2	2	2	2	16
59.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
67.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
68.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
75.	3	3	3	2	3	3	3	3	23
76.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
80.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
81.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	40

84.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
87.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
88.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
89.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
91.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
92.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
93.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94.	3	3	3	3	3	3	4	3	25
95.	5	5	5	5	5	5	4	5	39
96.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
98.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
100.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
102.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
103.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
104.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
105.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
106.	3	3	3	4	3	3	3	3	25

TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KEPUASAN KERJA (Z)

No.	KK1	KK2	KK4	KK5	KK6	KK8	KK9	KK10	TOTAL DK
1.	5	4	3	5	3	5	4	5	34
2.	3	4	5	3	5	3	4	3	30
3.	2	4	2	3	2	2	2	3	20
4.	4	3	4	4	4	4	2	3	28
5.	2	2	3	3	3	3	5	3	24
6.	5	4	4	4	4	4	4	4	33
7.	4	3	4	4	3	4	3	5	30
8.	3	4	3	3	4	3	4	2	26
9.	3	3	3	4	3	3	3	4	26
10.	5	3	4	3	5	4	4	3	31
11.	3	5	4	4	3	4	4	5	32
12.	5	4	5	5	5	5	5	4	38
13.	4	5	4	5	4	5	4	4	35
14.	3	4	3	3	3	2	3	4	25
15.	3	2	3	3	3	4	3	1	22
16.	4	3	3	4	4	3	4	4	29
17.	3	4	4	4	4	4	3	4	30
18.	5	5	5	4	4	4	5	3	35
19.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
20.	5	4	4	5	5	4	4	4	35
21.	3	5	4	4	3	4	4	4	31
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23.	5	4	5	5	5	5	5	5	39
24.	4	3	4	4	4	4	4	4	31
25.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
26.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
27.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
28.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32.	4	4	4	5	4	4	4	2	31
33.	3	3	3	5	3	3	3	4	27
34.	5	5	5	2	5	5	5	4	36
35.	4	4	4	5	4	4	4	5	34
36.	3	3	4	3	3	3	3	3	25
37.	3	3	2	4	3	3	3	3	24
38.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39.	2	2	2	3	2	2	2	2	17

40.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
41.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
42.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
43.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
44.	2	2	2	3	2	2	2	2	17
45.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
46.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
49.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
50.	4	4	4	5	5	4	3	4	33
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52.	5	5	5	3	5	5	5	5	38
53.	3	3	3	5	3	3	3	3	26
54.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
55.	3	3	4	3	3	3	3	3	25
56.	3	3	2	4	3	3	3	3	24
57.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
58.	2	2	2	3	2	2	2	2	17
59.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
60.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
61.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
66.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
67.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
68.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
69.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
70.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
72.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
74.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
75.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
76.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
78.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79.	4	4	4	3	4	4	4	4	31
80.	3	3	3	4	3	3	3	3	25
81.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
82.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
83.	5	5	5	5	5	5	5	5	40

84.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
85.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
86.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
87.	3	3	3	5	3	3	3	3	26
88.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
89.	5	5	5	3	5	5	5	5	38
90.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
91.	3	3	3	5	3	3	3	3	26
92.	3	3	3	3	3	3	3	3	24
93.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
94.	3	3	4	4	3	3	3	3	26
95.	5	5	4	4	5	5	5	5	38
96.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
97.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
98.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
99.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
100.	4	4	4	4	4	4	4	4	32
101.	4	4	4	5	4	4	4	4	33
102.	5	5	5	4	5	5	5	5	39
103.	4	4	4	5	4	4	5	4	34
104.	5	5	5	4	5	5	4	5	38
105.	5	5	5	5	5	5	3	5	38
106.	3	3	3	5	3	3	5	3	28

TABULASI JAWABAN RESPONDEN
VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Y)

No.	KO1	KO2	KO4	KO5	K07	TOTAL KO
1.	4	4	5	3	5	21
2.	4	4	3	5	4	20
3.	2	4	3	4	5	18
4.	4	3	4	3	2	16
5.	3	2	3	2	4	14
6.	4	4	4	5	4	21
7.	4	3	4	3	4	18
8.	3	4	3	3	2	15
9.	3	4	4	4	4	19
10.	4	2	3	4	3	16
11.	4	5	4	3	3	19
12.	5	5	5	5	5	25
13.	4	4	5	4	4	21
14.	3	3	3	4	3	16
15.	4	5	3	2	2	16
16.	3	2	4	4	3	16
17.	5	3	4	4	3	19
18.	3	5	4	4	5	21
19.	5	5	4	5	3	22
20.	4	3	5	3	4	19
21.	4	4	4	5	4	21
22.	5	5	5	5	5	25
23.	5	5	5	5	4	24
24.	4	4	4	4	5	21
25.	5	5	5	5	4	24
26.	3	3	3	3	5	17
27.	5	5	5	5	4	24
28.	4	4	4	4	5	21
29.	5	5	5	5	3	23
30.	5	5	5	5	4	24
31.	5	5	4	5	4	23
32.	4	4	5	4	4	21
33.	3	3	5	3	4	18
34.	5	5	3	5	4	22
35.	4	4	4	4	4	20
36.	3	3	3	3	3	15
37.	3	3	4	3	4	17
38.	4	4	4	4	5	21
39.	2	2	3	2	4	13

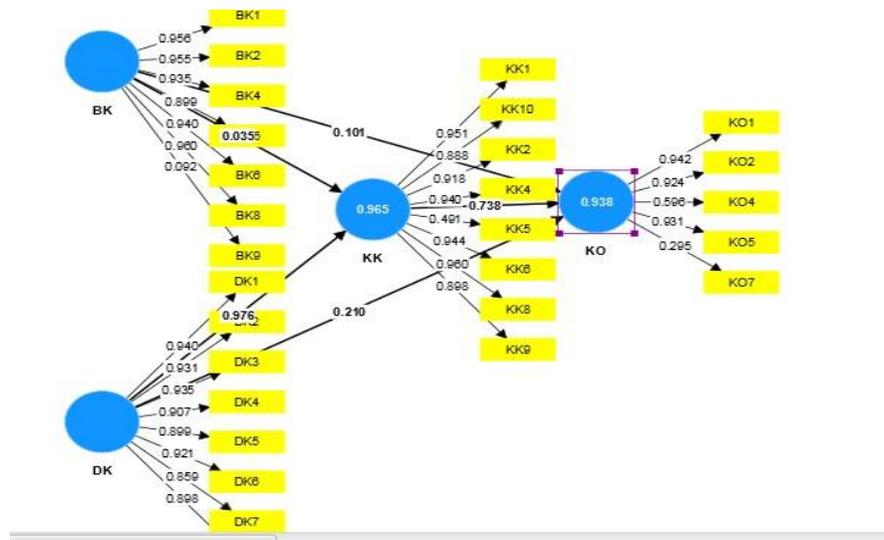
40.	5	5	4	5	3	22
41.	4	4	3	4	5	20
42.	4	4	5	4	4	21
43.	4	4	3	4	5	20
44.	2	2	3	2	3	12
45.	4	4	3	4	2	17
46.	4	4	4	4	3	19
47.	4	4	4	4	5	21
48.	3	3	4	3	3	16
49.	5	5	4	5	2	21
50.	5	5	5	5	5	25
51.	4	4	4	4	4	20
52.	5	5	3	5	4	22
53.	3	3	5	3	5	19
54.	3	3	3	3	3	15
55.	3	3	3	3	4	16
56.	3	3	4	3	3	16
57.	3	3	3	3	3	15
58.	2	2	3	2	4	13
59.	5	5	4	5	5	24
60.	4	4	5	4	3	20
61.	3	3	4	3	4	17
62.	4	4	4	4	5	21
63.	3	3	3	3	5	17
64.	5	5	5	5	5	25
65.	5	5	5	5	3	23
66.	3	3	4	3	5	18
67.	5	5	4	5	4	23
68.	3	3	3	3	4	16
69.	3	3	3	3	3	15
70.	3	3	3	3	2	14
71.	4	4	4	4	5	21
72.	5	5	5	5	5	25
73.	3	3	3	3	3	15
74.	3	3	3	3	5	17
75.	3	3	3	3	4	16
76.	3	3	3	3	2	14
77.	3	3	4	3	3	16
78.	4	4	4	4	5	21
79.	4	4	3	4	3	18
80.	3	3	4	3	3	16
81.	5	5	5	5	5	25
82.	5	5	4	5	5	24
83.	5	5	5	5	3	23

84.	5	5	4	5	5	24
85.	4	4	4	4	4	20
86.	5	5	4	5	5	24
87.	3	3	5	3	5	19
88.	4	4	5	4	5	22
89.	5	5	3	5	4	22
90.	5	5	4	5	5	24
91.	3	3	5	3	3	17
92.	3	3	3	3	4	16
93.	5	5	5	5	3	23
94.	3	3	4	3	3	16
95.	5	5	4	5	4	23
96.	4	4	4	4	2	18
97.	5	5	4	5	4	23
98.	5	5	5	5	5	25
99.	5	5	5	5	4	24
100.	4	4	4	4	2	18
101.	4	4	5	4	2	19
102.	5	5	4	5	2	21
103.	4	4	5	4	2	19
104.	5	5	4	5	5	24
105.	5	5	5	5	5	25
106.	3	3	5	3	4	18

Lampiran 5. Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0

Hasil Pengolahan SmartPLS 4.0

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)



2. Outer Loading

	BK	DK	KK	KO
BK1	0.957			
BK2	0.955			
BK4	0.936			
BK5	0.898			
BK6	0.939			
BK8	0.960			
DK1		0.940		
DK2		0.930		
DK3		0.934		
DK4		0.906		
DK5		0.900		
DK6		0.921		
DK7		0.859		
DK8		0.898		
KK1			0.952	
KK10			0.884	
KK2			0.922	
KK4			0.947	
KK6			0.950	
KK8			0.960	

	BK	DK	KK	KO
BK6	0.939			
BK8	0.960			
DK1		0.940		
DK2		0.930		
DK3		0.934		
DK4		0.906		
DK5		0.900		
DK6		0.921		
DK7		0.859		
DK8		0.898		
KK1			0.952	
KK10			0.884	
KK2			0.922	
KK4			0.947	
KK6			0.950	
KK8			0.960	
KK9			0.900	
KO1				0.959
KO2				0.943
KO5				0.950

3. AVE, Composite Reability dan Cronbach's Alpha

Validitas dan reliabilitas konstruk - Ringkasan

Salin ke Excel

Salin ke R

	Cronbach's alpha	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata-rata varians diekstraksi (AVE)
BK	0.935	0.978	0.959	0.796
DK	0.984	0.985	0.987	0.903
KK	0.965	0.980	0.973	0.825
KO	0.822	0.940	0.885	0.635

4. R-Square

R-square - Ringkasan

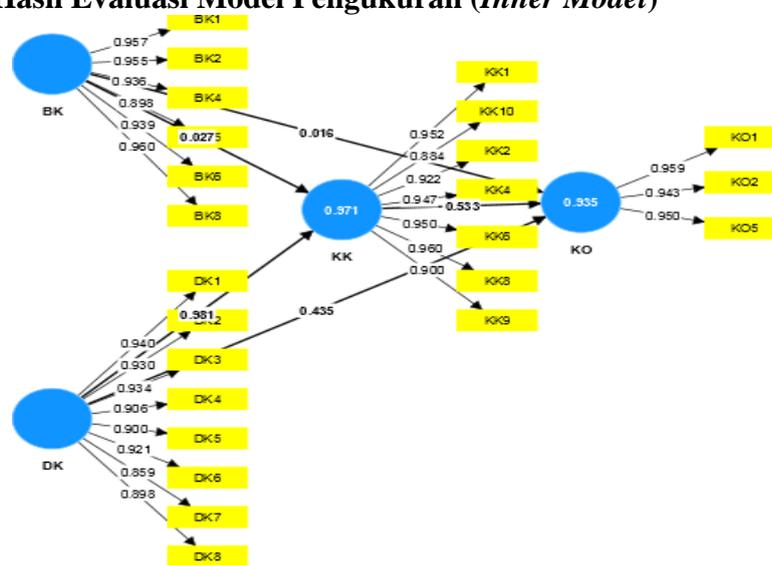
	R-square	Adjusted R-square
KK	0.971	0.970
KO	0.935	0.933

5. F-Square

f-square - Matriks

	BK	DK	KK	KO
BK			0.025	0.004
DK			32.183	0.086
KK				0.127
KO				

6. Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Inner Model)



7. Uji Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

Koefisien jalur - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p [Perbesar \(100%\)](#)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
BK → KK	0.027	0.027	0.016	1.694	0.090
BK → KO	0.016	0.017	0.017	0.998	0.318
DK → KK	0.981	0.981	0.007	136.419	0.000
DK → KO	0.435	0.438	0.268	1.621	0.105
KK → KO	0.533	0.530	0.268	1.987	0.047

8. Uji *Path Coefficient* (Pengaruh Tidak Langsung)

Efek tidak langsung spesifik - Rata-rata, STDEV, Nilai-T, Nilai-p [Perbesar \(100%\)](#)

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik (O /STDEV)	Nilai P (P values)
DK → KK → KO	0.523	0.519	0.263	1.986	0.047
BK → KK → KO	0.015	0.015	0.012	1.181	0.238

Lampiran 6. Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS PGRI SEMARANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Sidodadi Timur No. 24 - Dr. Cipto Semarang - Indonesia
Telp. (024) 8316377 Fax. (024) 8448217 E-mail: fb.upgris.ac.id/upgris@gmail.com Homepage : www.upgris.ac.id

Nomor : 037/Um/FEB/UPGRIS/VIII/2022
Lamp. : 1 Berkas
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

11 Agustus 2022

Kepada Yth.
Kepala Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Brebes
di tempat

Dengan hormat,

Dengan ini kami disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di bawah ini:

Nama : LENI ANGGI SAFITRI
NPM : 18810137
Konsentrasi : MSDM
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir di Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Brebes. Maka dari itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu agar dapat mengizinkan mahasiswa kami untuk memperoleh data yang diperlukan terkait dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Demikian permohonan kami, atas bantuan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Dekan,

Dr. Fitriani Sumastuti, MP.
NIP. 196501457

Tembusan :
1. Ketua Program Studi Manajemen
2. Arsip

Lampiran 7. Surat Balasan Perizinan Penelitian

	KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/ BADAN PERTANAHAN NASIONAL KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN BREBES PROVINSI JAWA TENGAH Alamat: Jl. Yos Sudarso No. 3 Brebes 52212, Telp. 0283 – 671860, 671478
Nomor : 2199/P-33.29-100.02/VIII/2022	Brebes, 11 Agustus 2022
Sifat : Biasa	
Lampiran : -	
Perihal : Ijin Penelitian	
Kepada Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang di- SEMARANG	
Memperhatikan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Semarang Nomor : 037/Um/FEB/UPGRIS/VIII/2022 tanggal 11 Agustus 2022 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat di atas, bersama ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui pelaksanaan Ijin Penelitian bagi mahasiswa:	
Nama : Leni Anggi Sfitri	
NIM : 18810137	
Konsentrasi : MSDM	
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	
Demikian disampaikan untuk menjadikan perhatian dan guna seperlunya.	
An. Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Brebes Kepala Sub Bagian Tata Usaha  Putwadi, S.S.T NIP. 196912131993031003	
Tembusan disampaikan kepada Yth. : <u>Kepala Kantor Pertanahan Kabupaten Brebes (sebagai laporan)</u>	
<i>Melayani, Profesional, Terpercaya</i>	

Lampiran 8.

PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Pembimbing I

Nama : Ratih Hesty Utami P., S.E.,M.M

NPP : 188301541

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	31 Maret 2022	Acc Judul dan Objek Penelitian Populasi serta Sampel?	
2.	27 Mei 2022	Acc Judul Objek kedua	
3.	14 Juni 2022	Pengajuan Proposal dan Revisi Proposal	
4.	28 Juli 2022	Revisi Kuesioner	
5.	29 Juli 2022	Acc Kuesioner dan Pilot Test	
6.	11 Agustus 2022	Acc Pilot Test dan Lanjut Bab 4-5	
7.	06 September 2022	Pengajuan Skripsi dan Revisi Skripsi	
8.	19 September 2022	Acc Skripsi	
9.	20 September 2022	Ttd penyelesaian bimbingan	

PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Pembimbing II

Nama : Ira Setiawati,, S.E., M.Si.

NPP : 0623087801

No.	Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	4 April 2022	Pikirkan Kembali variabel yang akan anda teliti. Cari referensi dan baca artikel yang terkait dengan penelitian anda. Pengembangan hipotesis.	
2.	25 Mei 2022	Pengajuan judul objek kedua. Perbaiki typo/ redaksional. Definisi setiap variabel. Riset <i>gap</i> dan tulis bab 1-3	
3.	21 Juni 2022	Typo,EYD, Redaksional, Pelajari Buku PLS SEM. Sitasi, Dapus dan Cari Kuesioner (nyicil)	
4.	25 Juli 2022	Sitasi, EYD, Revisi kuesioner, konsistensi variabel dan indicator	
5.	1 Agustus 2022	Pelajari Konjungsi, pilot test 30 responden, revisi hipotesis, revisi sumber skala <i>likert</i> , bhs. asing cetak miring, dapus, redaksional	

6.	8 Agustus 2022	Pengujian ulang pilot test dan menghapus pernyataan kuesioner	
7.	12 Agustus 2022	Lanjut sebar semua populasi dan lanjut bab 4-5	
8.	12 September 2022	Pelajari buku SmartPLS, perbaiki konjungsi	
9.	13 September 2022	Perbaiki typo, pelajari hipotesis penelitian dan hipotesis statistic dan diskusikan dengan pembimbing II	
10.	20 September 2022	Ttd penyelesaian bimbingan Acc skripsi	