**ABSTRAK**

Kinerja pegawai mencerminkan efektivitas dan efisiensi individu dalam mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, untuk memahami bagaimana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini menjadikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi karena terdapat inkonsistensi hasil penelitian mengenai iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan pada RSHE Tegal. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan sampel menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *random sampling*. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 106 responden, analisis data dilakukan menggunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan program SmartPls untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, selain itu disiplin kerja ditemukan dapat memediasi hubungan antara iklim organisasi , komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa iklim organisasi dan komitmen organisasi secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sementara disiplin pegawai memperkuat pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu fokus pada penciptaan iklim organisasi yang kondusif dan memperkuat komitmen organisasi, serta mempromosikan disiplin sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Kata kunci :** Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

***ABSTRACT***

*Employee performance reflects the effectiveness and efficiency of individuals in supporting organizational goals. This study aims to examine the effect of organizational climate and organizational commitment on employee performance with work discipline as a mediating variable, to understand how these factors contribute to achieving optimal performance. This study makes work discipline as a mediating variable because there are inconsistencies in the results of research on organizational climate and organizational commitment to employee performance. This research was conducted at RSHE Tegal. This study uses a quantitative approach with sample collection techniques using probability sampling techniques with random sampling methods. The data was collected by distributing questionnaires to 106 respondents, data analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) techniques with the SmartPls program to test direct and indirect relationships between variables. The results of the analysis show that organizational climate and organizational commitment have a positive effect on employee performance, organizational climate and organizational commitment have a positive effect on work discipline, work discipline has a positive effect on employee performance, besides that work discipline is found to mediate the relationship between organizational climate, organizational commitment to employee performance. The conclusion of this study is that organizational climate and organizational commitment directly improve employee performance, while employee discipline strengthens the effect of organizational climate and organizational commitment on employee performance. The practical implication of this finding is that management needs to focus on creating a conducive organizational climate and strengthening organizational commitment, as well as promoting discipline as an effort to improve overall employee performance.*

***Keywords:*** *Organizational Climate, Organizational Commitment, Work Discipline, Employee Performance.*