

PENGARUH KOMITMEN DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS KECAMATAN TOMPOBULU KABUPATEN MAROS

Ansar¹, Riskiani², Andi Irwan³

STIM-LPI Makassar¹, Universitas Muslim Maros², Universitas Pendidikan Muhammadiyah sorong³
athary_ansar@yahoo.co.id , riskiani@gmail.com, andiiirwan261@gmail.com

ABSTRAK

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Dalam menjawab hipotesis maka digunakan metode deskriptif, uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji regresi terdiri dari analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi dan uji hipotesis terdiri dari uji persial dan simultan. Hasil penelitian yaitu (1) Variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% kemampuan kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 29,1% diperkuat dengan pengujian hipotesis X_1 adalah sebesar $t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 1,98827$ dan nilai $Sig 0,006 < Sig 0,05$ maka kesimpulannya hipotesis X_1 diterima atau terbukti berpengaruh signifikan. (2) Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat kedisiplinan pegawai maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sebesar 22,2% diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis yaitu $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,98827$ ini artinya bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Sedangkan nilai signifikansipun menunjukkan $0,027 > Sig 0,05$ dengan kesimpulan bahwa bahwa hipotesis X_2 yang diajukan pada penelitian ini diterima atau terbukti berpengaruh signifikan. Sedangkan pengujian hipotesis ketiga yaitu nilai $F_{hitung} 9,036 > F_{tabel} 3,11$ kemudian dan nilai $sig 0,000$ maka kesimpulannya adalah bahwa hipotesis terbukti komitmen kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi di butuhkan peran sumber daya manusia untuk mengatur dan mengelola serta mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud jika tidak ada peran manusia sebagai penggerak organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan penentu serta berperan aktif dominan dalam setiap kegiatan organisasi. organisasi dapat berjalan sesuai dengan harapan bila terdapat manusia-manusia yang memiliki tujuan yang sama yaitu bekerja untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Untuk itu di butuhkan kebijakan dari pemimpin yang tepat yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat terwujud dengan adanya disiplin dari pegawai dan komitmennya terhadap organisasi. Nining (2018) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin dan komitmen kerja pegawai.

Sidanti (2015:45) berpendapat bahwa untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Peningkatan kinerja pegawai juga dapat diukur melalui komitmen kerjanya. Makarim (2018) mengatakan bahwa komitmen kerja merupakan kesanggupan untuk berusaha menjadi milik organisasi. Komitmen tenaga kerja dapat memastikan organisasi itu dilihat sebagai tempat yang hebat untuk bekerja, lalu menjadikannya pemimpin pilihan.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kinerja para pegawai. Secara psikologis pegawai dalam menjalankan pekerjaan merupakan individu yang membawa karakteristik yang berbeda, dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda-beda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam lingkungan kerja agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis. Karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018:).

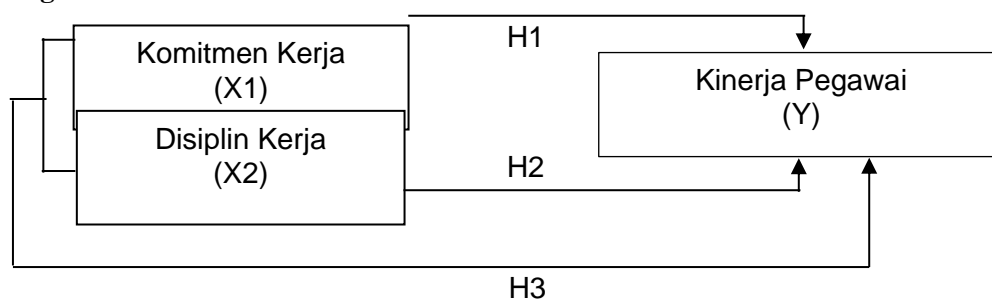
Didalam suatu organisasi kinerja pegawai adalah hal yang terpenting yang harus dikembangkan agar dapat mencapai tujuan dengan maksimal sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Pencapaian tujuan suatu organisasi tentu tidak di hasilkan dengan mudah, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah komitmen dan disiplin kerja, dimana faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai puskesmas Kecamatan Tompobulu. Pegawai sangat berperan penting untuk baik ataupun tidaknya suatu pelayanan Puskesmas, pegawai yang memiliki komitmen dan disiplin dalam bekerja sebagai pemeran penting untuk kemajuan Puskesmas dalam memenuhi pelayanan masyarakat atas peran serta di masyarakat pada wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan untuk hidup sehat. Kondisi tersebut tidak hanya dibutuhkan seorang pegawai saja, akan tetapi lebih dari itu, pegawai harus tanggap terhadap masalah yang dihadapi oleh masyarakat.

Baik atau tidaknya peran Puskesmas Kecamatan Tompobulu dinilai juga dari pegawainya, yang juga bisa berpengaruh dari kinerja pegawainya terhadap pekerjaannya, baik dari sisi internal ataupun dari sisi eksternal. Faktor- faktor itu dilihat dengan hasil kerja dari pegawai. Jika sekiranya pegawai berkomitmen dan disiplin dengan semua ketentuan yang telah dibuat oleh pimpinan tersebut tentunya akan memberikan dampak positif bagi citra Puskesmas dalam menjamin hidup sehat pada masyarakat.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu masih terdapat permasalahan khususnya dalam yang dilakukan oleh pegawai yaitu seperti masih sering terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai misalnya banyak pegawai tidak menunjukkan komitmennya dengan mengobrol bersama teman pada saat jam kerja, menggunakan *Handphone* pada saat jam kerja, masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan, selain itu masih terdapa pegawai yang kurang disiplin dengan datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi, pegawai yang sering terlambat masuk kerja meskipun atasan sering menegur bahkan memberi sanksi kepada mereka, pegawai masuk kerja pukul 08.00 WIB akan tetapi faktanya masih ada pegawai masuk kerja pada pukul 08.10 WIB yang mana Puskesmas adalah pilar jaminan kesehatan masyarakat yang harus mengedepankan pelayanan yang prima.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pikir



PUPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Sugiyono (2016:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya yaitu seluruh pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros sebanyak 114 orang pegawai.

Sampel

Menurut Sugiyono (2016:93) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik yang digunakan dalam menetapkan sampel adalah teknik total sampling yang digunakan sama dengan jumlah populasinya yaitu 114 orang. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling.

Menurut Sugiyono (2016:122) *Non probability sampling* adalah teknik penarikan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling insidental*. Dalam penelitian ini digunakan perhitungan sampel berdasarkan rumus Slovin (Sugiyono, 2018:48) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran ketidak telitian atau derajat toleransi

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{114}{1 + 114 (0,05)^2} \\n &= \frac{120}{1 + 114 (0,0025)} \\n &= \frac{114}{1 + 0,3} \\n &= \frac{114}{1,3} = 87\end{aligned}$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah melibatkan 87 responden pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

METODE ANALISIS

Berdasarkan analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan *Software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan diuji.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian dan analisisnya diuraikan dalam satu tulisan ilmiah yang mana analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan alat ukur untuk mengetahui tingkat variabel independen terhadap dependen. Berikut metode analisis linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

a = Kostanta

X₁, X₂ = Variabel Independen

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, sesuai hasil penelitian maka dapat dideskripsi responden penelitian. Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan terakhir dan masa kerja pegawai.

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

Tabel Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34	39
2	Perempuan	53	61
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel maka dapat dideskripsikan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros didominasi perempuan sebanyak 53 orang dengan persentase 61% sedangkan pegawai laki-laki jumlahnya 34 orang dengan persentase 39%.

b. Responden Umur

Berikut responden berdasarkan umur pegawai Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

Tabel Tingkat Umur Responden

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	13	15
2	31 – 40	37	42
3	41 – 50	26	30
4	51 – 60	11	13
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel bahwa tingkat umur pegawai yang dimiliki oleh Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros beragam, terlihat bahwa usia 31 – 40 tahun yang dominan yang berjumlah 37 orang dengan persentase 42% sedangkan umur 20 – 30 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 15% kemudian usia 41 – 50 tahun sebanyak 26 orang atau sebesar 30% sedangkan usia 51 – 60 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 13%.

c. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemampuan seseorang dapat diukur melalui tingkat pendidikan, adapun tingkat pendidikan pada responden pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	14	16
2	DIII	23	26
3	S1	45	52
4	S2	5	6
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel responden dengan tingkat pendidikan responden yang bervariasi mulai dari tingkatan pendidikan SMA sebanyak 14 orang dengan persentase 16% kemudian tingkat pendidikan DIII sebanyak 23 orang dengan persentase 26% selanjutnya tingkat S1 sebanyak 45 orang dengan persentase 52% sedangkan tingkat pendidikan S2 terdiri dari 5 orang atau sebesar 6%.

d. Responden berdasarkan masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel Responden dengan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1 – 5	15	17
2	6 - 10	12	14
3	11 - 15	27	31
4	16 - 20	18	21
5	21 - 25	11	13
6	> 25	4	4
Jumlah		87	100

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan Tabel responden dengan dengan masa kerja terbagi menjadi enam kategori terdiri dari tingkat masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 17% kemudian masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 14% selanjutnya tingkat masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 31% dan masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 21% serta masa kerja pada 21 – 25 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 13% sedangkan masa kerja di atas 25 tahun hanya 4 orang atau sebesar 4%.

2. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros.

**Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,785	2,570		4,197	,000
	Komitmen Kerja	,291	,102	,293	2,845	,006
	Kedisiplinan Kerja	,222	,098	,232	2,253	,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah tahun 202

$$Y = 10,785 + 0,291X_1 + 0,222 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta di atas adalah sebesar 10,785. Angka tersebut menunjukkan tingkat kinerja pegawai variabel independen (kemampuan kerja dan kedisiplinan).
- 2) Variabel komitmen kerja (X_1) memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,291. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan sebesar 1% kemampuan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 29,1% dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) Variabel kedisiplinan (X_2) memiliki nilai koefisien negatif regresi yaitu 0,222 nilai koefisien yang positif ini menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros. Hal ini berarti setiap terjadi kenaikan sebesar 1% tingkat kedisiplinan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 22,2% dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan

a. Koefisien Korelasi & Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui korelasi variabel kemampuan kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, diukur dengan menggunakan koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

Tabel Hasil output SPSS Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,421 ^a	,177	,157	1,550	2,242
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Komitmen Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data diolah tahun 2023

Dari hasil *output* korelasi Tabel 4.13 *model summary*, maka dapat diinterpretasikan hubungan antar variabel independen (komitmen kerja dan kedisiplinan) terhadap variabel dependen (kinerja) memiliki nilai korelasi sebesar 0,421 maka kesimpulannya bahwa komitmen kerja dan kedisiplinan berkorelasi sedang terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai R sebesar 0,421 berada pada nilai interval koefisien korelasi di antara 0,40 – 0,599 dengan berkesimpulan sedang. Sedangkan hasil pengujian determinasi variabel adalah *Rsquare* sebesar 0,177 ini artinya bahwa pengaruh komitmen

kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros memiliki tingkat pengaruh 17,7% sedangkan pengaruh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini sebesar 82,3%.

b. Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui diterima atau ditolak suatu hipotesis dengan menggunakan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Berikut hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah.

Tabel Uji t (Uji Parsial)

No	Hipotesis H_1, H_2	Nilai T_{Hitung}	Nilai Sig.
1	Komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu, Maros	2,845	0,006
2	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu, Maros	2,253	0,027

Sumber : Data diolah tahun 2023

- Hipotesis pertama yaitu pada pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 2) = 85$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98827. Dari hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai hipotesis X_1 adalah sebesar t_{hitung} 2,845 > t_{tabel} 1,98827 dengan nilai signifikan menunjukkan 0,006 < Sig 0,05 maka kesimpulannya hipotesis X_1 diterima atau terbukti berpengaruh signifikan.
- Hipotesis kedua yaitu pengujian parsial ini digunakan taraf signifikan (α) = 0,05%, dan $df = (n - k - 2) = 85$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,98827. Dari hasil perhitungan program SPSS di atas, maka ditemukan nilai t_{hitung} sebesar 2,253. Maka dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} 2,253 > t_{table} 1,98827 ini artinya bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Sedangkan nilai signifikansipun menunjukkan 0,027 > Sig 0,05 dengan kesimpulan bahwa bahwa hipotesis X_2 yang diajukan pada penelitian ini diterima atau terbukti berpengaruh signifikan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji F adalah sebagai berikut :

Tabel Uji F (Uji Simultan)

Model	Hipotesis H_3	Nilai F_{Hitung}	Nilai Sig.
1	Komitmen kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu, Maros	9,036	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2023

Untuk taraf signifikan (α) = 5% dengan penarikan nilai F_{tabel} melalui Df_1 (N_1) dan Df_2 (N_2) atau Df pembilang $k-1$ ($3-1 = 2$) dan Df penyebut $n-k$ ($87-3 = 84$) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Kemudian nilai F_{hitung} sebesar 9,036 dan nilai sig 0,000 maka kesimpulannya adalah bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh signifikan

KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian mengenai pengaruh komitmen kerja dan kedisiplinan terhadap kualitas kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Tompobulu Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen kerja mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan pegawai mampu menunjukkan komitmennya selama menjadi pegawai.
2. Kedisiplinan pegawai mampu mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh pegawai senantiasa bertanggungjawab dengan pekerjaan atau tugas yang diberikan.
3. Secara bersama-sama komitmen kerja dan kedisiplinan mampu mempengaruhi secara signifikan disebabkan karena sikap komitmen pegawai yang baik dan penerapan peraturan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi irwan, Mahfudnurnajamuddin, Suriyanti, S. (2020). The effect of leadership style, work motivation and organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 642-557.
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutun. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21.
- Bagis, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Damayanti, M. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung). *Skripsi*, Lampung: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 26(2), 173–180.
- Sa'diyah El A Sa'diyah. (2019). *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji. 2018. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta: Laksana.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Indah, D. Y. (2022). Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 491–498.
- Indah Mariani, L. M., dan Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dalam Memoderasi Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Prosiding The National Conference Management and Business*, 1(1), 405–424.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kholidi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. *Skripsi*, Medan: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 8(5), 55.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). New developments in goal setting and task performance. *Routledge/Taylor & Francis Group*. <https://doi.org/10.4324/9780203082744>
- Mariani, Indah., Luh Mang, Ni Ketut Sariyathi. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 3540-3569.

- Makarim, M. H. (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang BRI Sleman. *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 63(2), 1–3.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Muhyadin, F. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 8(5), 55.
- Nining. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Cabang Makassar. *Jurnal Riset Edisi XXV*, 4(1), 88–100.
- Ndruru, Emilia. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sidua'ori Kabupaten Nias Selatan". *Skripsi*. Teluk Dalam: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan
- Nuryadin, A., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Wilayah III Kecamatan Mambi di Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 548-559.
- Pasulu, M., & Irwan, A. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kecakapan antara Karyawan dan Atasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Sulselbar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 435-441.
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 153.
- Sari, W. P. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*, 2(2), 1–12.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1). 44 - 53.
- Septiani, M. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 98–105.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siagian, I. M. G. (2019). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Orientasi Pelayanan Publik Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Kantor Camat Medan Marelan. *Skripsi*, 274–282.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta