

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS SUBANG

Yadi Suryadi

Universitas Pasundan Bandung

ABSTRAK

Universitas Subang adalah sebuah lembaga penyelenggara pendidikan tinggi dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pusat pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, bermoral Pancasila, dan berjiwa *entrepreneurship*. Dalam menjalankan kegiatannya sudah menjadi suatu keharusan Universitas Subang harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu tenaga kependidikan yang memiliki kinerja baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampel, dan teknik pengolahan data menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan gambaran secara umum tentang kondisi disiplin, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang diinterpretasikan dalam kriteria tinggi, yaitu berada pada interval 3,41 – 4,20. Besarnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi adalah 0,353 atau 35,3%, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah 0,312 atau 31,2%, pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi adalah 0,665 atau 66,5%, sedangkan pengaruh variabel lain adalah 0,335 atau 33,5%. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,733 atau 73,3%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,267 atau 26,7%.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tersebut. Perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam menentukan kemampuan organisasi atau perusahaan dalam persaingan global. Kemajuan suatu organisasi hanya dapat dicapai dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing.

Sumber daya manusia atau SDM adalah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. Potensi yang dimiliki oleh sumberdaya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun teknologi semakin maju dan terus berkembang, penyebaran informasi semakin mudah dan cepat, serta berbagai bahan baku semakin memadai tetapi tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian yang penting untuk membentuk integritas dan mewujudkan visi dan misi suatu organisasi. Jadi untuk mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya.

Universitas Subang adalah sebuah perguruan tinggi swasta yang terletak di Kabupaten Subang dan sudah berdiri sejak tahun 1982 dibawah naungan Yayasan Kutawaringin. Sebagai sebuah lembaga penyelenggara pendidikan tinggi, Universitas Subang dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pusat pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berilmu pengetahuan, bermoral pancasila, dan berjiwa *entrepreneurship*. Dalam menjalankan kegiatannya sudah menjadi suatu keharusan Universitas Subang harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Universitas Subang adalah sebuah lembaga pendidikan. Pendidikan menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Seiring dengan makna pendidikan di atas, maka perguruan tinggi mempunyai andil yang sangat besar dalam rangka mencerdaskan kehidupan masyarakat bangsa dan negara. Oleh karena itu, untuk dapat memaksimalkan peran perguruan tinggi diperlukan penerapan ilmu manajemen dan tata kelola organisasi yang baik agar kinerja perguruan tinggi dapat dicapai secara optimal dan juga dapat mengatasi berbagai persoalan yang dihadapi. Dalam upaya mewujudkan visi dan misinya, sebuah perguruan tinggi harus didukung oleh sumber daya manusia yaitu

tenaga kependidikan yang memiliki kinerja yang baik dan berorientasi pada visi dan misi serta tujuan organisasi.

Tenaga kependidikan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, menerangkan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan di angkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 diatas, tenaga kependidikan dilingkungan Universitas Subang memiliki peran memberikan pelayanan selaku unsur pelaksana administrasi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif, dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada mahasiswa, masyarakat kampus serta *stakeholder* secara efektif dan efisien.

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan/pegawai. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan adanya upaya dari setiap pimpinan organisasi untuk memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dengan demikian pegawai dapat lebih memahami terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67). Kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai indikator perilaku nyata pegawai dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya masing masing dalam organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka tujuan organisasi akan mudah tercapai, begitupun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Sedarmayanti (2017:343) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana dan prasarana, manajemen kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Sebuah organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya untuk dapat mewujudkan tujuan-tujuannya. Untuk itu organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian, akan terjalin perasaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia dalam organisasi merasakan bahwa organisasi dimana mereka bekerja adalah organisasi yang peduli kepada mereka dan menjadi tempat yang terbaik untuk bekerja. Karenanya mereka merasa terikat dengan

organisasi dan adalah tidak layak untuk meninggalkannya. Keadaan ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai komitmen pada organisasi (Wibowo, 2019:213).

Selanjutnya faktor penting yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor motivasi kerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2014:233). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

Selain motivasi kerja, disiplin juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja. Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah ditentukan oleh organisasi. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja yang baik pegawai dapat mencapai tujuan sesuai dengan target yang telah ditentukan melalui prosedur yang ada.

Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2019:305). Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai dan kinerja organisasi.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji tentang :

1. Gambaran kondisi disiplin tenaga kependidikan di Universitas Subang.
2. Gambaran kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.
3. Gambaran kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
4. Gambaran kondisi kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang
5. Besarnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
6. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
7. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi tenaga kependidikan di Universitas Subang.
8. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Subang.

II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Disiplin

Menurut Siagian (2019:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk dapat mentaati berbagai ketentuan/standar yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Rivai dalam Surito (2019), menyatakan bahwa disiplin merupakan sebuah alat yang digunakan oleh manajer untuk melakukan komunikasi dengan seluruh anggotanya sehingga bersedia untuk mengubah sikap dan perilakunya sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Sedangkan Handoko (2014:208) menyatakan bahwa disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang ada dalam perusahaan. Keith Davis dalam Mangkunegara (2021:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap kepatuhan dari anggota organisasi untuk mentaati segala aturan yang berlaku dalam organisasi tersebut dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Rivai dalam Surito (2019:33), dimensi disiplin adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran.
Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja.
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
Karyawan yang taat pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi.
Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja Etis.
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan

salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2. Motivasi.

Motivasi berasal dari bahasa Latin, *Movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *Movere* dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *Motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberian motif.

Pegawai bekerja karena memiliki motif, motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Wilson Bangun (2012:312), motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Sedarmayanti (2014:233), menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Armstrong dalam Donni (2016:200), menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu. Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara dimana individu memilih tujuan, dan cara dimana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka.

Sedangkan Robbins (2015:127) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mendorong seseorang agar dapat mencapai hasil-hasil atau tujuan tertentu.

David Mc Clelland dalam Mangkunegara (2021:97), mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Komitmen Organisasi

Komitmen pegawai merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi, diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Kualitas kerja yang baik merupakan wujud dari komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dalam perilaku organisasi terdapat beragam definisi tentang komitmen. Luthans dalam Sutrisno (2015), menyatakan komitmen organisasi merupakan: (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Allen dan Meyer dalam Priansa (2016:239), komitmen organisasi adalah keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya Newstrom dalam Wibowo (2019:214) memberikan pengertian yang sama antara *Organizational Commitment* dengan *Employee Loyalty*, yaitu sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Pekerja mengidentifikasi dengan organisasi menunjukkan bahwa pekerja bercampur dengan baik dan sesuai dengan etika dan harapan organisasi bahwa mereka mengalami perasaan kesatuan dengan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Allen dan Mayer (1997) dalam Priansa (2016:239-242), mengidentifikasi tiga komponen tentang komitmen organisasi, antara lain :

1. Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam suatu organisasi.
2. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), merupakan keyakinan pegawai tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi.
3. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*), merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

4. Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:67).

Bernardin dan Russel dalam Priansa (2016:270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang

dicapai.

Menurut Sedarmayanti (2014:260), kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Selanjutnya Suwatno (2016:196), menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Reni Chairunnisah (2021:40), kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas kerja.

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja.

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan dengan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam bekerja.

3. Pemanfaatan waktu.

Standar ini mengacu pada penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi/perusahaan.

4. Tingkat kehadiran.

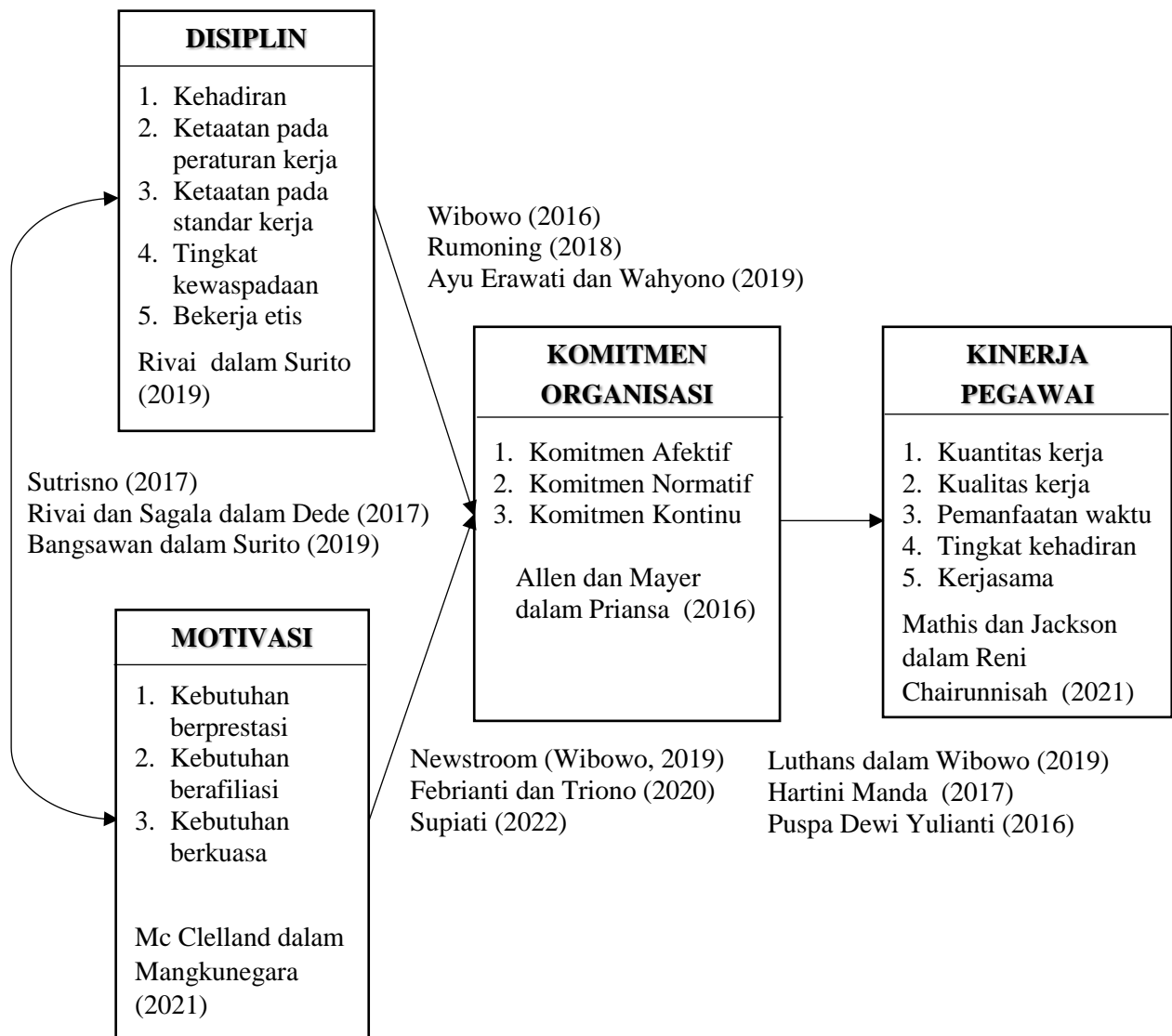
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan dibawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

5. Kerjasama.

Standar penilaian ini berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis membuat paradigma pemikiran yang menunjukkan hubungan antara disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Disiplin berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
3. Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
4. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian dengan cara mengumpulkan data-data, kemudian data-data tersebut disusun, diolah dan dianalisis untuk dapat memberikan gambaran mengenai masalah yang ada. Sedangkan metode verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Penelitian ini akan menggambarkan dan menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, yaitu disiplin, motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai administrasi atau tenaga kependidikan di lingkungan Universitas Subang yang beralamat di Jl. R.A. Kartini Km. 3 Subang, Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 80 orang. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan, serta teknik analisis data menggunakan analisis jalur.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil penghitungan koefisien jalur pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja secara parsial terhadap komitmen organisasi :

Tabel 1. Koefisien Jalur Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13472.661	3757.991		3.694	.000
	Disiplin	.539	.191	.442	2.825	.006
	Motivasi kerja	.456	.181	.393	2.515	.014

a. Dependen Variabel: Komitmen Organisasi

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Dari hasil penghitungan diatas menunjukkan bahwa :

- 1) Besarnya Koefisien jalur X_1 terhadap Y (β_{yx_1}) = 0,442, nilai t-hitung variabel disiplin adalah sebesar 2,825 dengan tingkat signifikansi 0,006 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05, artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
- 2) Besarnya Koefisien jalur X_2 terhadap Y (β_{yx_2}) = 0,393, nilai t-hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar 2,515 dengan tingkat signifikansi 0,014 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi 0,014 < 0,05, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi dan koefisien jalur yang telah dilakukan, maka dapat diketahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel baik pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Variable	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
		X_1	X_2		
X_1	0,196	-	0,157	0,157	0,353
X_2	0,155	0,157	-	0,157	0,312
Pengaruh Keseluruhan					0,665
Pengaruh Faktor Lain/Faktor Residu					0,335

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan besarnya pengaruh total dari masing-masing variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Besarnya pengaruh parsial dari variabel disiplin terhadap komitmen organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 35,3%. Hal ini berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi disiplin pegawai dalam bekerja maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
2. Besarnya pengaruh parsial dari variabel motivasi kerja terhadap komitmen organisasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung adalah sebesar 31,2%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Dengan demikian pengaruh total variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,665, sedangkan pengaruh variable lain yaitu sebesar 0,335.

Berikut ini merupakan hasil penghitungan uji simultan pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi:

Tabel 3. UJI ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	4923475723.238	2	2461737861.619	76.410	.000 ^b
	Residual	2480749862.562	77	32217530.683		
	Total	7404225585.800	79			

a. Dependent Variabel: Komitmen Organisasi

b. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dari hasil penghitungan diatas, menunjukkan nilai F-hitung sebesar 76,410 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan F-tabel diketahui sebesar 3,11. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa F-hitung > F-tabel dan signifikansi 0,00 < 0,05, artinya disiplin dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin dan motivasi secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi serta pengaruh variabel lain terhadap variabel komitmen organisasi digunakan rumus koefisien determinasi (KD). Untuk mencari nilai koefisien determinasi maka r^2 dikali dengan 100%. Dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi Pengaruh X₁ dan X₂ Terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.656	5676.04886

a. Predictor: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin

Dari hasil penghitungan diatas nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,665. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi kerja sebesar 66,5%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 33,5%.

Berikut ini merupakan tabel hasil penghitungan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) :

Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel Y Terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6704.063	2887.799		2.322	.023
	Komitmen	.725	.049	.856	14.646	.000

a. Dependen Variabel: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Statistik SPSS

Dari hasil penghitungan diatas, menunjukkan besarnya koefisien jalur Y terhadap Z (pzy) = 0,856 nilai t-hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 14.646 dengan tingkat signifikansi 0,00 dan t tabel diketahui sebesar 1,644. Berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa t hitung > t tabel dan signifikansi 0,00 < 0,05, artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja, serta pengaruh variabel lain terhadap variabel terikat digunakan rumus koefisien determinasi (KD). Untuk mencari koefisien determinasi maka r^2 dikali dengan 100%. Dengan menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6. Koefisien Determinasi Pengaruh Y Terhadap Z

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.730	4257.25910

a. Predictor: (Constant), Komitmen Organisasi

Dari hasil penghitungan diatas nilai *R Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,733. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 73,3%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 26,7%.

B. Pembahasan

1) Pengaruh Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh variabel disiplin terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,825 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi disiplin pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh M.H. Rumoning (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Di RSUD Kabupaten Asmat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RSUD Kabupaten Asmat.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,515 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi

sebesar $0,014 < 0,05$. Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Kondisi ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Nyoman Saputra dan Ayu Sriathi (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Febrianti dan Triono (2020) juga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu dapat diidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka akan meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi juga.

3) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Komitmen Organisasi Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dimana nilai F hitung variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 76,410 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 atau 66,5%.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chantika Mardiana (2023), yang menyimpulkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen afektif. Dan juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Bobby Widyanto (2022), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.

4) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Subang

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 14,646 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,733 atau 73,3%. Persentase komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi cenderung mengarah pada loyalitas pegawai dan menyebabkan kinerjanya meningkat. Kondisi ini telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspa Dewi Yulianti (2016), yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan juga hasil penelitian yang dilakukan

oleh Hartini Manda (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

V. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran mengenai kondisi disiplin tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,70. Dari kelima dimensi tersebut, dimensi bekerja etis memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 3,78, sedangkan dimensi kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,60.
2. Secara umum gambaran mengenai kondisi motivasi kerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*Need for Power*) diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,84. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi kebutuhan untuk berafiliasi memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,04, sedangkan dimensi kebutuhan untuk kekuasaan memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,66.
3. Secara umum gambaran mengenai kondisi komitmen organisasi tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,99. Dari ketiga dimensi tersebut, dimensi komitmen afektif memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,05, sedangkan dimensi komitmen normatif memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,95.
4. Secara umum gambaran mengenai kondisi kinerja tenaga kependidikan Universitas Subang yang terdiri dari dimensi kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama diinterpretasikan dalam kriteria tinggi dengan nilai rata-rata 3,92. Dari kelima dimensi tersebut dimensi kerjasama memiliki nilai yang paling tinggi yaitu sebesar 4,12, sedangkan dimensi tingkat kehadiran memiliki nilai yang paling rendah yaitu sebesar 3,59.
5. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh variabel disiplin terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,825 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0$, artinya bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,353 atau 35,3%. Hal ini berarti variabel disiplin memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin baik disiplin pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

6. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,515 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 0,312 atau 31,2%. Hal ini berarti variabel motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai akan memberikan korelasi yang positif pada peningkatan komitmen organisasi. Gambaran ini secara parsial telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.
7. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Dimana nilai F hitung variabel disiplin dan motivasi kerja sebesar 76,410 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,11. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 atau 66,5%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,335 atau 33,5%. Persentase disiplin dan motivasi kerja cukup besar untuk mempengaruhi komitmen organisasi, hal ini disebabkan keduanya akan membuat sebuah perilaku kerja yang dapat menciptakan komitmen organisasi pegawai. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai akan mendorong disiplin dalam bekerja dan cenderung akan meningkatkan komitmen organisasi. Gambaran ini secara simultan telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi.
8. Dari hasil analisis verifikatif, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t tabel. Dimana nilai t hitung variabel komitmen organisasi sebesar 14,646 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,664. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,733 atau 73,3%, sedangkan pengaruh variabel lain sebesar 0,267 atau 26,7%. Persentase komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi cenderung mengarah pada loyalitas pegawai dan menyebabkan kinerjanya meningkat. Gambaran ini telah menjawab hipotesis penelitian ini bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Pemberian sanksi yang tegas terhadap pegawai yang melanggar ketentuan tentang kehadiran kerja. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memperbaiki dan mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan hal serupa.

2. Pemberian kesempatan promosi jabatan pada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memberikan peluang yang sama kepada seluruh pegawai dan mendorong motivasi kerja pegawai untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.
3. Menanamkan rasa tanggung jawab kepada seluruh pegawai bahwa mereka memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, melibatkan pegawai dalam setiap kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi. Hal ini dilakukan bertujuan untuk menumbuhkan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dengan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat pada organisasi.
4. Memberikan sanksi/hukuman yang tegas terhadap pelanggaran yang terjadi secara berulang. Hal ini dilakukan bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan tindakan perbaikan sebelum hukuman-hukuman yang lebih berat dilaksanakan. Selain itu untuk mendorong tingkat kehadiran pegawai dapat pula dilakukan dengan cara memberikan apresiasi/penghargaan pada pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan konsisten.
5. Menanamkan visi dan misi yang ingin dicapai organisasi, membentuk budaya kerja atau kebiasaan-kebiasaan yang disiplin dalam bekerja sehingga hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.
6. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta memberikan apresiasi/penghargaan atas prestasi yang diraih oleh pegawai dengan memberikan reward ataupun promosi jabatan yang lebih tinggi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai, sehingga hal ini akan menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai dalam bekerja.
7. Menanamkan kebiasaan-kebiasaan disiplin dalam bekerja, sekaigus juga memberikan sanksi/hukuman bagi para pelanggar disiplin serta memberikan apresiasi/penghargaan untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai yang berprestasi.
8. Menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga akan tumbuh tanggung jawab yang tinggi dalam diri setiap pegawai, serta dengan terus menerus mensosialisaikan visi, misi, dan tujuan organisasi, serta memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Augusty Ferdinan (2014), *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi ke-5, Penerbit: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Dessler, Gary (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10 Jilid 1, Cetakan ke-3, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dessler, Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-14, Penerjemah: Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Handoko T. Hani (2019), *Manajemen*, Cetakan ke-31, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani (2014), *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-21, BPFE, Yogyakarta.
- Indrawan, Rully; Yaniawati, Poppy (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*, Cetakan ke-2, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Juanim (2020), *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Pengolahan Data SPSS & LISREL*, Cetakan ke-1, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Lubis, S.B, Hari (2013), *Organisasi*, Cetakan ke-7, Penerbit Universitas Terbuka, Tangerang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-14, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2019), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan ke-9, PT Refika Aditama, Bandung.
- Priansa, Donni (2016), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Cetakan ke-2, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Reni Chairunnisah, dkk (2021), *Kinerja Karyawan*, Cetakan ke-1, Penerbit Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Robbins Stephen P; Mary Coulter (2015), *Manajemen* edisi ke-8, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Robbins Stephen P; Timothy A judge (2015), *Perilaku Organisasi* edisi ke-16, Salemba Empat, Jakarta.

- Sedarmayanti (2017), *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, Cetakan ke-1, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan ke-5, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-27, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah (2008), *Perilaku Organisasional*, Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono (2019), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2017), *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan ke-28, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan ke-23, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-9, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2015), *Budaya Organisasi*, Cetakan ke-4, Penerbit Kencana, Jakarta
- Suwatno; Priansa, Donni (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan ke-5, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R, Leslie W. Rue (2010), *Dasar-Dasar Manajemen*, cetakan ke-11, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Trisnawati, Erni; Priansa, Doni (2018), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Thoha, Miftah (2016), *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke-25, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo (2019), *Perilaku Dalam Organisasi*, Cetakan ke-6, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wibowo (2016), *Manajemen Kinerja*, Edisi kelima, Cetakan ke-11, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Penerbit Erlangga, Jakarta.

Jurnal :

- Adelfigita Frastika, Rosaly Fransiska (2021). *The Impact of Motivation and Environment on Employee Performance with Organization Commitment as Intervening Variabel*, International Journal of Social Science and Business, Volume 3, Number 4, 2021, pp 551-560.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, Jurnal Penelitian IPTEKS, 4 (1), 47.
- Andriyani, Imelda; Tirtayasa, Satria (2019), *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang*, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No 1 (2019), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Desi Ariani, Ika Puji, Indra Astiana (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru*, Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT), Vol.1, Issue 3, Januari (2020). <https://dinastirev.org/JIMT>
- Diyanti, et al.. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor*, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 3 (2017).
- Erawati, Ayu: Wahyono (2019). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai*, Economic Education Analisis Journal (EEAJ) 8 (1) (2019). <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Hartini Manda (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Serta Implikasinya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung*, Thesis Unpas (2017).
- Khoirul Anwar, Muhammad Havidz Aima (2019). *The Effect of Competence and Motivativation on Organizational Commitment and its Implication on Employee Performance*, Dinasti International Journal of Education Management and Social Science (DIJEMSS), Volume 1, Issue 2, December 2019. <https://dinastipub.org/DIJEMSS>.
- Kosasih, A. (2017), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Propinsi Banten*. *Journal of Government and Civil Society*, Vol. 1 (2) (2017). <https://doi.org/10.31000/jgcs.v1i2.442>
- M.H. Rumoning (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja*

Perawat DI RSUD Kabupaten Asmat, Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 6, No. 2 (2018).

- Murni Ramawati, Kristin Juwita (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur*, Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JMD), Vol. 2, No. 2, Juli (2019).
- Rahsel, Yoeyong (2017). *Kinerja Pegawai Universitas Padjajaran Bandung : Iklim Kerja dan Motivasi Kerja*, Jurnal Manajemen Magister, Vol. 3 No. 01, (2017)
- R. Febrianti, J. Triono (2020). *Analissi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, jilid 1, terbitan (2), hal 105-118 (2020).
- Rosmanidar, et al., (2020). *Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance : Mediating Role of Organizational Commitment*, East African Scholars Journal of Economic, Business and Management, Vol 1-3, Iss-3 (Mar, 2020): 238-244.
- Saihu Akla, Rhian Indradewa (2022). *The Effect Soft Skill, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance through Organizational Commitment*, Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), Volume 5 No. 1, February 2022, Page: 6070-6083.
- Sugiono, Nono. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi Unisba*. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Volume X No. 1 (2017).
- Supiati (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Sorako Jaya Abadi Motor Kota Palopo*, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, JENIUS (2021).
- Surito, et al.. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND), Vol. 4 No. 1 (2019).
- Yullianty, Puspa Dewi (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*.
- Zulkifli, Cut Italina (2020). *The Influence of Leadership, Motivation and Discipline on Organizational Commitment and Its Impact on Employee Performance at the Agriculture Office in Pidie Regency*, Journal of Management Science (JMAS), Volume 3, No 3, July 2020, pp 65-73.