

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Putri Annisa*, Mahyarni*

*Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: <i>Work Discipline, Organizational Commitment Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of this study is to determine whether Work Discipline and Organizational Commitment have a partial effect on Employee Performance. The population in this study was all civil servants of the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Riau Province. The sampling technique uses simple random sampling with the slovin formula, an error rate of 5 percent and a sample of 61 respondents. This research is a quantitative research. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis methods and the data was analyzed using SPSS program version 26. The results in this study show that partially Work Discipline affects Employee Performance. Organizational commitment partially affects the performance of employees. Work Discipline and Organizational Commitment have a positive and significant effect on the performance of employees. The amount of influence of Work Discipline and Organizational Commitment on Employee Performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs of Riau Province was 67% while the remaining 33% was influenced by other variables that were not used in this study.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci: <i>Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Kinerja Pegawai</i></p> <hr/> <p>Corresponding Author: putrianniisaa3@gmail.com</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PNS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan simple random sampling dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5% dan jumlah sampel 61 orang responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Besaran pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau sebesar 67% sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.</p>

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, kemajuan perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan karena merupakan faktor penting bagi keefektifan berjalannya

kegiatan didalam perusahaan serta berperan aktif dalam setiap kegiatan perusahaan. Salah satu faktor penting dalam menggerakkan seluruh aktifitas sebuah instansi atau perusahaan mulai dari mengelola, mengatur dan menjalankan seluruh kegiatan adalah sumber daya manusia (SDM). Untuk mencapai tujuan tersebut, mulai dari mengelola, mengatur dan menjalankan seluruh kegiatan adalah sumber daya manusia. Karna tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Tersedianya tenaga sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah instansi atau perusahaan akan menunjang hasil kerja yang optimal dan tercapainya tujuan hingga visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pada suatu perusahaan, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui serta mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dilakukan karena peranan sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja karena SDM merupakan penggerak dan perencana bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk memaksimalkan tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Pengertian dari kinerja itu sendiri menurut Kasmir (2016) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan, Arianto (2013:192) Pegawai akan bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, dimana Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau merupakan sebuah instansi dibawah naungan Kementerian Republik Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas umum pemerintah dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau berdasarkan pada kebijakan Menteri Agama dan Peraturan Perundang-undangan.

Salah satunya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau adalah dengan adanya pembayaran atau kompensasi yang diterima yang telah ditetapkan melalui Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 12 tahun 2009 mengenai tunjangan kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Adapun tujuan dari pemberian kompensasi adalah untuk membantu Kementerian Agama Provinsi Riau dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin dan komitmen organisasi. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana tempat ia bekerja. Sedangkan komitmen organisasi adalah suatu keadaan sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Pemerintah telah mengatur tentang kedisiplinan PNS dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 yang tertuang dalam pasal 13 disebutkan 17 kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS, dan 15 larangan yang tidak boleh dilakukan PNS adalah masuk kerja dan ketentuan jam yakni wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja tidak berada ditempat umum

bukan karena dinas. Namun pada pelaksanaannya masih ada ditemukan pegawai yang tidak disiplin yang datang terlambat dan pulang kerja lebih awal. Menurut Siagian (2016) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kemudian dalam Peraturan Kepala badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dijelaskan tentang kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil. Adapun kewajiban yang harus ditaati oleh setiap PNS disebutkan dalam Undang-Undang tersebut diantaranya peraturan perundang-undangan yang berlaku dan No. 11 yaitu mentaati ketentuan jam kerja. Peraturan yang ditetapkan oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau diantaranya adalah, jam masuk kerja yang telah ditetapkan yaitu senin-kamis jam 07.30 (tujuh tiga puluh) sampai jam 16.00 (enambelas nol nol) dan jum'at sampai jam 16.30 (enambelas tiga puluh), setiap pegawai wajib mengikuti apel pagi mulai dari hari senen sampai dengan hari jum'at.

Namun berdasarkan pengamatan dilokasi penelitian menunjukkan menurunnya kinerja dari pegawai ini disebabkan oleh tingkat kedisiplinan, pada jam kerja masih ditemukannya pegawai yang kurang memanfaatkan waktu dengan baik, seperti masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang terlalu cepat, maupun meninggalkan tempat kerja dengan urusan yang tidak penting. Selain disiplin faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi, menurut Busro (2018) komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap pekerjaannya menunjukkan adanya kinerja yang baik dari karyawan tersebut. Permasalahan mengenai komitmen organisasi dapat dilihat dari keefektifan instansi yang disebabkan oleh tingkat kehadiran pegawai yang tinggi, meningkatnya kelambatan kerja serta rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas terhadap instansi. Menurut Mowday dalam (Yusuf & Syarif, 2017) untuk menumbuhkan komitmen dalam organisasi harus memiliki keterlibatan dalam aktivitasnya yaitu dengan menunjukkan tingkat kehadiran, karyawan akan absen jika mereka sakit dan benar-benar tidak dapat masuk.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai PNS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Teknik dalam pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5%. Jadi sampel dalam penelitian ini yaitu 113 orang responden. Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hubungan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat dan variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebagai berikut. Adapun dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 26 For Windows dapat disajikan pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.208	2.432		2.552	.012
	Disiplin Kerja (X1)	.478	.076	.445	6.281	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.526	.081	.461	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 5.15 hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 6,208 + 0,478 X_1 + 0,526 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,208. Artinya adalah apabila Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi diasumsikan nol (0), Kinerja Pegawai sebesar 6,208.
2. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,478. Artinya adalah jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,478.
3. Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,526. Artinya adalah jika Komitmen Organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,526.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.208	2.432		2.552	.012
	Disiplin Kerja (X1)	.478	.076	.445	6.281	.000
	Komitmen Organisasi (X2)	.526	.081	.461	6.510	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Dari tabel 5.16 dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Rumus pengambilan nilai t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 113 - 2 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 110 : 0,025 \\
 &= 1,981 \text{ (dilihat dari tabel t dengan df= 110 dan level of significance 0,025)}
 \end{aligned}$$

Keterangan: n : jumlah sampel
 k : jumlah variabel bebas
 1 : konstan

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja. Diketahui t hitung (6,281) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.
2. Komitmen Organisasi. Diketahui t hitung (6,510) > t tabel (1,981) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Tabel 3 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1898.428	2	949.214	111.545	.000 ^b
	Residual	936.067	110	8.510		
	Total	2834.496	112			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
 b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Dari tabel 5.17 diatas diketahui bahwa F hitung (111,545) > F tabel (3,08) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Tabel 4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 ^a	.670	.664	2.91714

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 5.18 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,818. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,670 atau 67%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan

pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasannya F hitung (111,545) > F tabel (3,08) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,818. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nursafitza M, Andi Agustang, Andi Muhammad Idhan, Nurwiwiana (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar (6,281) > t tabel (1,981) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Menurut Siagian (2016) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk menaati dan mematuhi peraturan serta prosedur yang ada sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang baik juga.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diberikan pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji parsial (uji t) diketahui bahwasannya komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar (3,316) > t tabel (1,981) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Menurut Busro (2018) salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi dimana dengan komitmen organisasi yang tinggi akan membuat karyawan loyal terhadap perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya komitmen yang kuat terhadap karyawan akan membentuk kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai yang ada di organisasi, bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen organisasi pegawai, maka akan semakin baik juga kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Artinya pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap pekerjaannya secara langsung maupun tidak langsung akan berakibat pada peningkatan kinerja pegawai. Sehingga komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Natalia Pangalia, Olivia Nelwan, dan Victoria Lengkong (2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Prov. Sulut” yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji simultan (uji f) diketahui bahwasannya F hitung (111,545) > F tabel (3,08) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,818. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar (6,281) > t tabel (1,981) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung (6,510) > t tabel (1,981) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Disiplin kerja serta komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui F hitung (111,545) > F tabel (3,08) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Nilai korelasi (R) yang dihasilkan sebesar 0,818.

Maka dapat disimpulkan bahwa dapat terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,670. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja serta komitmen organisasi secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In *Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Siagian, Sondang, P. (2016). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Wau1, Samalua Waoma2, F. T. F., & Ruang. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Nursafitra, M., Agustang, A., & Idhan, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang*, 1, 71–78.