

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR CAMAT SAKO**

Andi Nur Aini Mangga Barani¹⁾, Yunidar Erlina²⁾, Liliana³⁾, Yun Suprani⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Indonesia

Corresponding E-mail : andiniimb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Objek penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sako yang beralamat di Jalan Musi Raya Utara No. 1, Kelurahan Sialang, Kecamatan Sako, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Sako yang berjumlah 108 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Selain itu, Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

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

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational commitment, work discipline, and work motivation on the employee performance at the Sako District Office. The study was conducted at the Sako District Office, located at Jalan Musi Raya Utara No. 1, Sialang Urban Village, Sako District, Palembang City, South Sumatra. A quantitative method with a causal-associative approach was employed. The study population consisted of all 108 employees of the Sako District Office. Sampling was conducted using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in a sample size of 52 respondents. Data were collected through questionnaires, interviews, observation, and documentation. Subsequently, the data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, the coefficient of determination (R^2), the F-test, and the t-test. The results indicate that organizational commitment, work discipline, and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on the employee performance at the Sako District Office. The findings also show that organizational commitment has a positive and significant partial influence on employee performance. Work discipline has a positive and significant partial influence on employee performance. Furthermore, work motivation also has a positive and significant partial influence on employee performance at the Sako District Office.

Keywords : Organizational Commitment, Work Discipline, Work Motivation, Employee

Korespondensi:

Andi Nur Aini Mangga Barani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang

E-mail: andiniimb@gmail.com

Performance.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam sebuah organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan, karena mereka adalah bagian utama yang mendorong pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia bukan sekedar pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perencana, pengelola, dan penentu kesuksesan suatu organisasi.

Dalam era globalisasi dan meningkatnya permintaan atas pelayanan publik, lembaga pemerintahan diharapkan dapat menyajikan layanan yang terbaik bagi masyarakat. Salah satu unsur krusial untuk mewujudkan layanan berkualitas adalah performa pegawai yang memadai. Kinerja pegawai mencerminkan kualitas sumber daya manusia, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja pegawai berperan dalam mendukung serta menjaga kepuasan karyawan dengan harapan dalam mendukung serta menjaga kepuasan karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan leadaan kerja baik bagi karyawan maupun organisasi, serta memberikan keuntungan bagi pihak pemberi kerja (Wau & Waoma 2021).

Salah satu faktor yang dipercaya berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah komitmen terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional dan ingin terus menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi yang optimal. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi biasanya memperlihatkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang memiliki komitmen rendah. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi diharapkan akan fokus pada pencapaian kinerja yang terbaik. Komitmen mencakup penerimaan serta keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi, perasaan, partisipasi, dan loyalitas terhadap organisasi (Rizal et al., 2023). Definisi komitmen organisasi merupakan ukuran seberapa kuat individu mengidentifikasi dirinya dengan perannya sebagai bagian dari organisasi, maka hal ini menggambarkan sebuah konstruk yang berdampak pada perilaku di lingkungan organisasi (Utaminingsih dalam Fauzan, 2023).

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja berkaitan dengan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan yang ada, misalnya mengenai ketepatan waktu, kehadiran, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya disiplin kerja dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Disiplin yang baik dari para pegawai juga mencerminkan bahwa organisasi dapat mempertahankan dan menjaga loyalitas serta kualitas tenaga kerja nya, dan dari aspek disiplin ini dapat diukur melalui nilai kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai (Wau & Waoma, 2021).

Motivasi juga bisa sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan antusiasme dan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung lebih produktif, kreatif, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi memiliki tujuan tertentu untuk meningkatkan semangat serta antusiasme kerja pegawai dan kepuasan kerja, meningkatkan produktifitas pegawai, meningkatkan disiplin dan mengurangi absensi pegawai, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan dan peningkatkan kerja (Maidarti et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang diatas, menyatakan bahwa kinerja pegawai sangat berperan penting dalam menunjang keberhasilan pelayanan di kantor camat sako. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako”

B. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut (Jumanto, 2023) Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tugas yang dimiliki, untuk mencapai tujuan sasaran organisasi dengan cara yang legal dan etis. Menurut (Kesumawaty, 2023) Kinerja yang baik adalah kemampuan seorang pegawai untuk memperlihatkan sikap kerja yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan dan target organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, berdasarkan tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan, yang diukur melalui seberapa baik mereka mencapai tujuan dan standar yang sudah ditentukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu :

1. Faktor Individu

Faktor ini berhubungan dengan karakteristik pribadi yang memengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas. Faktor individu mencakup kompetensi, keahlian, pengetahuan, dorongan, serta sikap dalam bekerja.

2. Faktor Lingkungan

Faktor ini mencakup situasi di tempat kerja, gaya kepemimpinan, interaksi antar pekerja, budaya di dalam organisasi, serta sistem pemberian penghargaan atau imbalan. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan meningkatkan kinerja

Dimensi Dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson dalam Samsuddin et al., (2018:91) kinerja terdiri dari beberapa dimensi, yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu tingkat hasil kerja seseorang pegawai dilihat dari tingkat yang dihasilkan dan jumlah yang dihasilkan.

Dengan indikator :

- a. Pencapaian target kerja
- b. Jumlah yang dihasilkan

2. Kualitas hasil kerja yaitu tingkat kualitas dari output yang dihasilkan seorang pegawai dilihat dari tingkat pekerjaan yang baik dan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Dengan indikator :

- a. Ketelitian dalam bekerja
- b. Tingkat kesalahan yang dilakukan

3. Waktu hasil kerja yaitu jumlah waktu yang dipergunakan untuk mengerjakan sesuatu diukur dari tingkat waktu yang dipakai dan jumlah waktu yang dipakai. Dengan indikator :

- a. Waktu penyelesaian pekerjaan
- b. Ketepatan terhadap batas waktu

4. Kehadiran yaitu tingkat kehadiran pegawai dalam kurun waktu tertentu, diukur dari tingkat

kehadiran dan tingkat absensi Dengan indikator :

- a. Tingkat kehadiran
 - b. Tingkat absensi
5. Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
- Dengan indikator :
- a. Komunikasi dengan rekan kerja
 - b. Partisipasi dalam kelompok kerja

Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Raharjo et al., n.d. (2021) komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan sejauh mana mereka mengadopsi atau menyerap nilai serta karakteristik organisasi. Menurut Darmawan & Mardikaningsih, (2021) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan terhubung dengan tempat kerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sikap serta keterikatan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari pengertian, penerimaan nilai-nilai organisasi, dan keinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah dalam Wenny, Mukhammad (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya ruang lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Allen dan Meyer dalam Sulistiawan et al., (2021) dimensi indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen afektif
Berkaitan dengan keterikatan emosional individu terhadap organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa bangga dan partisipasi didalamnya.
Dengan Indikator :
 - a. Rasa bangga terhadap organisasi
 - b. Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi
 - c. Perasaan memiliki terhadap organisasi
2. Komitmen berkelanjutan
Berkaitan dengan pertimbangan biaya atau kerugian yang mungkin terjadi jika seseorang meninggalkan organisasi.
Dengan Indikator :

- a. Pertimbangan kerugian jika keluar dari organisasi
 - b. Kebutuhan untuk tetap bekerja di organisasi
 - c. Minimnya alternatif pekerjaan lain
3. Komitmen normatif
- Mencerminkan perasaan tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- Dengan indikator :
- a. Rasa loyalitas terhadap organisasi
 - b. Perasaan wajib untuk tetap bekerja
 - c. Tanggung jawab moral terhadap organisasi

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siti et al (2023) disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menunjukkan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak, serta bersedia untuk melaksanakannya dan siap menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan kuasa yang diamankan kepadanya. Menurut Kaporina et al. (2024) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diuraikan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku individu yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, dan tanggung jawab terhadap seluruh ketentuan dan norma yang ada didalam suatu organisasi.

Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Winda, Ria (2022) ada 3 jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif adalah langkah yang diambil untuk mendorong karyawan agar mengikuti norma dan aturan yang ada sehingga tidak terjadi penyimpangan.
2. Disiplin korektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengatasi pelanggaran terhadap peraturan dan berupaya mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin progresif adalah disiplin yang bertujuan memberikan hukuman yang lebih berat untuk pelanggaran yang sama yang dilakukan secara berulang.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Nawir et al., (2024) dimensi dan indikator yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan
- Tujuan dan kemampuan berperan dalam menentukan tingkat disiplin pegawai yang perlu jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang kemampuannya. Tugas yang diberikan kepada pegawai harus sesuai dengan kapasitas individu tersebut, agar mereka dapat bekerja dengan lebih serius dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
- Dengan indikator :
- a. Kejelasan tujuan kerja yang diberikan kepada pegawai
 - b. Kesesuaian tugas dengan kemampuan pegawai
 - c. Tingkat tantangan pekerjaan mendorong kedisiplinan
 - d. Pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab
2. Teladan Pimpinan
- Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pemimpin dijadikan contoh dan para bawahannya. Dengan adanya teladan yang positif dari pemimpin maka

kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, tapi jika teladan yang diberikan kurang disiplin, maka para bawahan akan menunjukkan kurang disiplin.

Dengan indikator :

- a. Pimpinan menunjukkan perilaku disiplin
 - b. Pimpinan bersikap jujur dan konsisten terhadap kata dan tindakan
 - c. Pimpinan menjadi contoh bagi bawahan
3. Balas Jasa

Balas jasa juga berperan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Apabila rasa cinta pegawai terhadap pekerjaan meningkat, maka tingkat kedisiplinan mereka juga akan ikut meningkat. Hal ini disebabkan oleh imbalan yang sesuai dengan tanggung jawab yang mereka emban, sehingga pegawai akan merasakan kepuasan baik dari segi pekerjaan maupun dari pemenuhan kebutuhan.

Dengan indikator :

- a. Kesesuaian gaji dengan tanggung jawab kerja
- b. Tingkat kepuasan pegawai terhadap balas jasa
- c. Meningkatnya rasa cinta terhadap pekerjaan

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rulianti (2023) motivasi merupakan sebuah proses yang berasal dari luar yang mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan. Motivasi kerja juga jadi salah satu faktor yang berperan dalam menentukan seberapa baik kinerja seorang pegawai. Menurut Sari & Liliana (2022) motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang atau karyawan untuk bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi sekaligus terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan motivasi adalah dorongan atau kekuatan, baik yang muncul dari dalam diri maupun yang datang dari luar, yang bisa membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, serta mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik baiknya demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi dua menurut (Putri et al., 2023) diantaranya yaitu:

1. Motivasi Intrinsik
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, dan sering kali muncul tanpa adanya pengaruh eksternal atau dorongan dari orang lain.
2. Motivasi Ekstrinsik
Motivasi ini memiliki pemicu untuk membuat seseorang merasa termotivasi, yang bisa berupa uang, bonus, insentif promosi, jabatan, penghargaan, fasilitas, dan sebagainya.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ahmad (2021) dimensi dan indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi
Aspek ini terkait dengan motivasi seorang untuk mencapai hasil terbaik dan memiliki kinerja yang lebih unggul.
Indikatornya meliputi:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien

2. Kebutuhan akan afiliasi

Aspek ini menggambarkan keinginan seseorang untuk membangun relasi sosial yang positif dan harmonis ditempat kerja.

Indikatornya meliputi:

- a. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar rekan kerja
- b. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama dengan rekan kerja
- c. Keinginan bekerja lebih baik antar pegawai

3. Kebutuhan akan kekuasaan

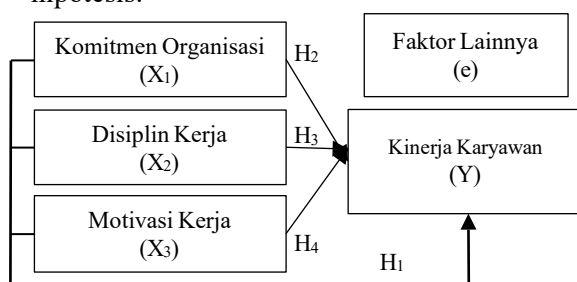
Aspek ini berhubungan dengan motivasi seseorang untuk memengaruhi orang lain serta menjalankan tanggung jawab dan perannya didalam organisasi.

Indikatornya meliputi:

- a. Kebutuhan untuk memberikan pengaruh
- b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
- c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian yang disusun berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan arah penelitian serta sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Dari uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga ada Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

H2 : Diduga ada Pengaruh Komitmen Organisasi Secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

H3 : Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

H4 : Diduga ada Pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek di Kantor Camat Sako yang berada Jl. Musi Raya Utara No. 1 Sialang Kec. Sako Kota Palembang. Dengan penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara kuesioner, kuesioner berupa daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Slovin* untuk menentukan sampel. Dalam penelitian ini yang dijadikan objek adalah semua pegawai kantor pegawai Kantor Camat Sako yang berjumlah 52.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Karakteristik Responden)

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase
Laki - Laki	30	57,69%
Perempuan	22	42,31%
Total	52	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden penelitian sebanyak 52 orang. Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (57,69%), sedangkan responden perempuan berjumlah 22 orang (42,31%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan persentase sebesar 57,69%

Berdasarkan Tingkat Umur

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Presentase
18-30	27	51,92%
31-40	16	30,77%
40>	9	17,31%
Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dari 52 responden, sebagian besar berada pada rentang usia 18-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang (51,92%). Responden berusia 31-40 tahun berjumlah 16 orang (30,77%), sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun berjumlah 9 orang (17,31%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 18-30 tahun dengan persentase sebesar 51,92%.

Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SMK	10	19,23%
D3	4	7,69%
S1	34	65,38%
S2	4	7,69%
Jumlah	52	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa dari 52 responden, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 34 orang (65,38%). Responden dengan pendidikan SMA/SMK berjumlah 10 orang (19,23%), sedangkan responden dengan pendidikan D3 dan S2 masing-

masing berjumlah 4 orang (7,69%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1 dengan persentase sebesar 65,38%.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan 52 orang responden dengan variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dengan kriteria sebagai berikut: Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut valid Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tersebut tidak valid. Hasil uji validitas pada variabel penelitian ini sebagai berikut:

Hasil Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1. 1	0,576	0,273	Valid
2	X1. 2	0,505	0,273	Valid
3	X1. 3	0,341	0,273	Valid
4	X1. 4	0,431	0,273	Valid
5	X1. 5	0,570	0,273	Valid
6	X1. 6	0,357	0,273	Valid
7	X1. 7	0,556	0,273	Valid
8	X1. 8	0,524	0,273	Valid
9	X1. 9	0,523	0,273	Valid
10	X1. 10	0,651	0,273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2. 1	0,340	0,273	Valid
2	X2. 2	0,472	0,273	Valid
3	X2. 3	0,492	0,273	Valid
4	X2. 4	0,506	0,273	Valid
5	X2. 5	0,729	0,273	Valid
6	X2. 6	0,558	0,273	Valid
7	X2. 7	0,543	0,273	Valid
8	X2. 8	0,774	0,273	Valid
9	X2. 9	0,634	0,273	Valid
10	X2. 10	0,410	0,273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Hasil Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X3. 1	0,622	0,273	Valid
2	X3. 2	0,542	0,273	Valid

3	X3. 3	0,532	0,273	Valid
4	X3. 4	0,740	0,273	Valid
5	X3. 5	0,561	0,273	Valid
6	X3. 6	0,638	0,273	Valid
7	X3. 7	0,352	0,273	Valid
8	X3. 8	0,533	0,273	Valid
9	X3. 9	0,427	0,273	Valid
10	X3. 10	0,611	0,273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid

Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y. 1	0,523	0,273	Valid
2	Y. 2	0,638	0,273	Valid
3	Y. 3	0,587	0,273	Valid
4	Y. 4	0,432	0,273	Valid
5	Y. 5	0,689	0,273	Valid
6	Y. 6	0,437	0,273	Valid
7	Y. 7	0,588	0,273	Valid
8	Y. 8	0,654	0,273	Valid
9	Y. 9	0,430	0,273	Valid
10	Y. 10	0,479	0,273	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa item kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner pada variabel Kinerja pegawai dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.657	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.736	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.753	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.740	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas pengujian reliabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel atau diterima.

Hasil Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghozali, H (2021), Uji normalitas bertujuan untuk menguji, apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, dengan kriteria sebagai berikut:

- Nilai signifikan uji Kolmogorov Smirnov
 $> 0,05$ menunjukkan bahwa data tersebut terdistribusi normal
- Nilai signifikan uji Kolmogorov Smirnov
 $< 0,05$ menunjukkan bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55333419
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.047
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Berdasarkan hasil pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (asympt. sig.) yang diperoleh dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.200. Karena Kinerja Pegawai dalam uji Kolmogorov-Smirnov masih di atas tingkat 5% (0.05), maka dapat dikatakan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolonearitas

Menurut Ghozali, H (2021) Uji multikolonearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi.

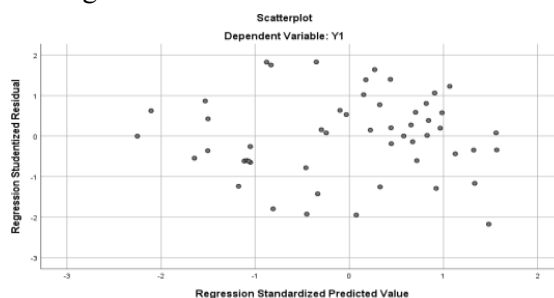
		Tolerance	VIF
1	Komitmen Organisasi	.588	1.702
	Disiplin Kerja	.472	2.117
	Motivasi Kerja	.456	2.193
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai toleransi untuk variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 0.588, 0.472, dan 0.456. Ketiga nilai toleransi ini lebih besar dari 0.10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja masing-masing adalah 1.702, 2.117, dan 2.193, dan semuanya lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Menurut Ghozali, H (2021) Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada gambar grafik scatterplot diatas dapat dikatehui bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal tesebut karena pola menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, dan pola titik-titik tidak membentuk pola tertentu.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Coefficients ^a	
Model	Collinearity Statistics
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.457	1.716		3.180	.003
Komitmen Organisasi	.301	.051	.346	5.886	.000
Disiplin Kerja	.115	.054	.138	2.110	.040
Motivasi Kerja	.483	.055	.590	8.843	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengolahan data koefisien regresi linier untuk variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,301, Disiplin kerja (X2) sebesar 0,115 , dan Motivasi kerja (X3) sebesar 0,483. Sedangkan konstanta 5,457 persamaan linier berganda adalah:

$$Y = 5,457 + 0,301 X_1 + 0,115 X_2 + 0,483 X_3 + e$$

Dari Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta sebesar 5,457 artinya menyatakan jika Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja nilai nya 0, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 5,457
2. Koefisien variabel jika Komitmen Organisasi (X1) 0,301 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu-satuan Komitmen Organisasi (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,301 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.
3. Koefisien variabel jika Disiplin kerja (X2) sebesar 0,115 menyatakan bahwa setiap peningkatan

satu-satuan Disiplin kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,115 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap.

4. Koefisien variabel jika Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,483 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu-satuan Motivasi Kerja (X3) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,483 satuan dengan asumsi variabel lain konstan atau tetap

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Hasil analisis korelasi yang dilakukan dengan bantuan aplikasi program SPSS versi 26 meliputi Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²) dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.896	1.316
a. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26 Berdasarkan hasil output tabel Model Summary diperoleh nilai koefisien korelasi

(R) sebesar 0,950. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berada pada kategori sangat kuat karena berada pada interval 0,80-1,00 dan positif searah terhadap Kinerja Pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.896	1.316
a. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2				
b. Dependent Variable: Y1				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,896 yang menggambarkan sejauh mana model regresi yang terbentuk dari interaksi antara variabel bebas Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel terikat, nilai ini mengindikasikan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi sebesar 89,6% terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai dan sisanya 10,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghazali, H (2021) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji Simultan (F) dapat dilihat pada tabel berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	769.255	3	256.418	148.069	.000 ^b
Residual	83.124	48	1.732		
Total	852.379	51			

- | |
|---|
| a. Dependent Variable: Y1 |
| b. Predictors: (Constant), total X3, total X1, total X2 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $F 0.000 < 0,05$. Artinya ketiga variabel bebas, yaitu Komitmen Organisasi (X1), (X2), Motivasi Kerja (X3), secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, H (2021) Uji parsial atau disebut juga uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

secara individual (parsial) ke variabel kinerja pegawai.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.457	1.716		3.180	.003
Komitmen Organisasi	.301	.051	.346	5.886	.000
Disiplin Kerja	.115	.054	.138	2.110	.040
Motivasi Kerja	.483	.055	.590	8.843	.000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas hasil uji parsial (uji t), diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,040 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

E. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

Pada uji simultan (F) diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $148,069 > F$ tabel 2,80 dengan nilai signifikan 0,000. Karena nilai $\text{Sig.} 0,000 < 0,05$, berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dapat diartikan ketiga variabel bebas yang terdiri dari Komitmen Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

Sedangkan nilai Adjusted R Square 89,6% dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sedangkan sisanya 10,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sofa (2022) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

Menurut Darmawan & Mardikaningsih, (2021) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang memahami dan terhubung dengan tempat kerjanya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki perilaku yang dapat diandalkan, berencana untuk bertahan lebih lama diperusahaan, dan memberikan lebih banyak usaha dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmawati (2024) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako** Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,040 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

Menurut Siti et al (2023) disiplin kerja merupakan sebuah sikap yang menunjukkan sikap menghormati menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak, serta bersedia untuk melaksanakannya dan siap menerima konsekuensi jika melanggar tanggung jawab dan kuasa yang diamankan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adji (2022) yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako** Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako.

Menurut Prawoto & Hasyim (2022) motivasi merupakan dorongan yang memicu semangat seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kesumawaty (2023) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako. Maka diperoleh Kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1), DisiplinKerja (X2) Dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako dengan nilai signifikansi

sebesar $0,040 < 0,05$.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sako dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil penelitian variabel Motivasi Kerja (X3) merupakan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat penelitian berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kantor
Pimpinan diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai guna meningkatkan kinerja secara optimal. Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta melibatkan pegawai dalam berbagai kegiatan dan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih efektif, pemberian teladan yang baik oleh pimpinan, serta penerapan aturan kerja yang konsisten. Motivasi kerja pegawai juga perlu ditingkatkan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik.
2. Bagi Peneliti
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melanjutkan dan menganalisis penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, kompensasi, atau pelatihan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif. <https://z-library.sk/book/27110479/d180ce>
- Adji, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor. 2(2), 70–77. <https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja : Motivasi , dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 4(6), 853–867.
- Ahmad, A. (2021). non probability sampling. 2(1), 9–19.
- Alamri, R. J., Soepeno, D., Poluan, J. G., Alamri, R. J., Soepeno, D., & Poluan, J. G. (2024). R . J . Alamri ., D . Soepeno ., J . G . Poluan . Pengaruh Delivery Accuracy Dan Cash On Delivery (COD) Terhadap Customer Satisfacion Shopee Express Manado (Studi Kasus Pada Mahasiswan Universitas Sam Ratulangi Angkatan 2020) The Influence Of Delivery. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 12(4), 14–25. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/58550>
- Basyirotul, W. (2022). Pengaruh Pola Asuh Orang Tua Yang Religius Dan Yang Menggunakan Gawai Terhadap Moral Agama Anak Di MI Muhammadiyah Ringin Anom Wonosegoro. 3, 83–99.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja , Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. 4(1), 89–98.
- Disiplin, P., & Terhadap, K. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. 4.
- Fauzan, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. 6(1), 517–534.
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi : Sebuah Tinjauan Pustaka. 1(1), 29–34.
- Ghozali, H. I. (2021). Bab 2 Pengenalan Program Spss Aplikasi Statistik Dekriptif Dan Crosstabs. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26.
- Jumanto. (2023). Model Kinerja Pegawai : Analisi Pemanfaatan Jumanto dan layanan Anjungan Lampung Taman Mini Indonesia Indah (TMII). Anjungan Lampung. 4(1), 77–88.
- Kaporina, R., Liliana, & Amri, U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 14(2), 90–98.
- Kesumawaty. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Banjar). 3(3).
- Nawir, D. M., Pd, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., Lestari, A., & Makassar, U. M. (2024). Indikator Disiplin Kerja. 10(September), 301–320.
- Pada, K., Saraka, P. T., & Semesta, M. (2022). 1* , 2 , 3 , 4. 16(1), 127–145.
- Parman, M. R., Biasane, A. N., Tiwow, C., Paramita, G., Musqori, N., & Resource, D. H. (2026). Manajemen Sumber Daya Manusia : Tinjauan Literatur terhadap. 8, 1–12.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. 5(3), 276–286.
- Putri, H. S., Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. 3(1), 70–83.
- Qomaruddin, H. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif: Perspektif Spradley, Miles dan Huberman. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84.
<https://pub.nuris.ac.id/journal/jomaa/article/view/93>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (n.d.). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen organisasi sebagai strategi peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan : studi tinjauan literatur. 4(1), 143–156.
- Rahmawati, A. A. (2024). Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 22(1), 124–143.
- Ririn, Sri, R. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. 6(1), 104–122.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. 5(3), 1126–1140.
- Rulianti, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6(1), 849–858.
- Samsuddin, H., Pd, S., Samsuddin, H., & Pd, S. (2018). KINERJA PEGAWAI : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.
- Sari, D., & Liliana. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Angkutan Terang Mandiri (ATM) Palembang. 11(1), 30–39.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 1(1), 28–36.
- Siti, Rizka, Eka, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review).
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Edisi 2). Alfabeta.
- Sulantari, S., Hariadi, W., Putra, E. D., & Anas, A. (2024). Analisis Regresi Linier Berganda Untuk Memodelkan Faktor yang Mempengaruhi Nilai Penambahan Utang Tahunan Negara Indonesia. *Unisda Journal of Mathematics and Computer Science (UJMC)*, 10(1), 36–46.
<https://doi.org/10.52166/ujmc.v10i1.6631>
- Sulistiawan, A., Yuliasesti, E., Sari, D., & Situmorang, N. Z. (2021). Validitas

- dan Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasi dengan Pendekatan Confirmatory Factor Analysis (CFA). 10(1), 61–68.
<https://doi.org/10.30872/psikostudia> Susiyami, W. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Yogyakarta. 1, 46–58.
- Wenny, Mukhammad, R. (2022). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. 01(02), 50–56.
- Winda, Ria, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. hilon sumatera. 1(1), 10–21.
- Zanna, U. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan di Indonesia : Dampak. 2, 1–23.