

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

The Influence of Work Discipline and Competence on Organizational Commitment

Salma Raidatun'nissa¹, Siti Maria²✉

¹Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

²Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia.

✉Corresponding author: siti.maria@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai Kantor Bupati Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Adapun populasi penelitian mencakup 98 pegawai yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun dengan menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk mengolah data hasil penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa upaya peningkatan pada disiplin kerja hanya memberikan pengaruh positif yang kecil pada komitmen organisasional sehingga tidak meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan, sementara pada kompetensi menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai kantor bupati kutai kartanegara.

Abstract

This study aims to determine the influence of Work Discipline and Competence on Organizational Commitment in employees of the Kutai Kartanegara Regent Office. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires, interviews and documentation studies. The research population includes 98 employees who have worked for more than 10 years using a sampling technique, namely saturated sampling. Data analysis was carried out using the multiple linear regression method with the help of SPSS software to process the data from the questionnaire distribution. The results of the study show that Work Discipline has a positive influence, but not significantly on Organizational Commitment, Competence has a positive and significant influence on Organizational Commitment. The results indicate that efforts to improve work discipline only have a small positive influence on organizational commitment so that it does not significantly increase organizational commitment, while competency shows that the higher the competence, the higher the organizational commitment will increase the organizational commitment of the employees of the Kutai Kartanegara Regent Office.

This is an open-access article under the CC-BY-SA license.



Copyright © 2025 Salma Raidatun'nissa, Siti Maria.

Article history

Received 2025-02-10

Accepted 2025-03-15

Published 2025-04-30

Kata kunci

Disiplin Kerja;
Kompetensi;
Komitmen
Organisasional.

Keywords

Work Discipline;
Competence;
Organizational
Commitment.

1. Pendahuluan

Pegawai *honorar* atau pegawai non PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan individu yang bekerja di suatu instansi pemerintah, namun tidak memiliki status resmi sebagai pegawai tetap serta tidak termasuk dalam kategori Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun sebagian besar pegawai *honorar* di Bagian Umum Kantor Bupati Kukar sebanyak 98 dari 156 pegawai (62%) telah bekerja selama lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan pasal 66 UU No 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berbunyi "Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN nama lainnya selain Pegawai ASN". Dari aturan tersebut, membuat adanya harapan yang tinggi bagi para pegawai *honorar* bahwa mereka akan diangkat menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan akan melanjutkan pengabdian mereka kepada negara dengan menjadi pegawai tetap pemerintah.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen seorang pegawai. Disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepercayaan organisasi kepada pegawai, yang tentunya akan mendorong komitmen yang lebih tinggi. Adapun berdasarkan fenomena di Kantor Bupati Kutai Kartanegara khususnya pada pegawai *honorar* Bagian Umum, bahwasanya didapatkan informasi sebagian besar para pegawai terlambat saat datang ke kantor, datang hanya sekedar untuk mengisi absen dan pulang sebelum waktunya. Hal tersebut dibuktikan dari hasil rekapitulasi absen digital (*fingerprint*) yang menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai yang tidak terlambat dan tidak pulang cepat.

Tabel 1. Data Absensi Digital Pegawai *Honorar* Di Bagian Umum

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah pegawai yang terlambat & pulang cepat	Jumlah pegawai yang tidak terlambat & tidak pulang cepat	Jumlah pegawai yang Tugas Lapangan (TLP)
Januari	156	128	25	3
Februari	156	136	16	4
Maret	156	110	44	2
April	156	117	36	3
Mei	156	126	26	4
Juni	156	124	28	4
Juli	156	124	28	4
Agustus	156	125	28	4
September	156	129	23	4
Oktober	156	127	25	4
November	156	131	22	3
Desember	156	129	24	3

Sumber: Kepegawaian Kantor Bupati Kutai Kartanegara, (2023).

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi komitmen pegawai di mana semakin baik kompetensi pegawai maka komitmennya akan semakin tinggi (Asmoro *et al.*, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan informasi bahwasanya pegawai *honorar* dinilai kurang maksimal dalam hal meningkatkan kompetensi tersebut, karena dapat dilihat dari kurangnya sebagian minat pegawai dalam mengikuti pelatihan, kursus, diklat dan lainnya. Di samping hal itu juga terdapat kurangnya program pelatihan, diklat, dan kursus-kursus yang diberikan. Di samping hal itu, kompetensi seorang pegawai juga berkaitan dengan jenjang pendidikan atau latar belakang pendidikan akhir pegawai tersebut. Adapun latar belakang pendidikan akhir para pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pendidikan Akhir Pegawai

Pendidikan Akhir	Jumlah Pegawai
SD	3
SMP/SLTP	2
SMA/ SEDERAJAT	73
D3	1
S1	76
S2	1
Total	156 Pegawai Honorer

Sumber: Kepegawaian Kantor Bupati Kutai Kartanegara, (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa pendidikan akhir para pegawai paling banyak berasal dari S1.

Adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional pada pegawai kantor bupati kutai kartanegara.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, sedangkan variabel independen mencakup Disiplin Kerja dan Kompetensi. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai *honorer* kantor bupati kutai kartanegara yang memiliki masa kerja di atas 10 tahun, dengan jumlah populasi sebanyak 98 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang berasal dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert angka minimum interval 1 dan maksimal 5. Selain itu pengumpulan data juga dilakukan melalui wawancara dan studi dokumentasi dengan cara mempelajari atau menelaah dokumen atau data kantor yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi (R), uji T (Uji Parsial), uji F (Uji Kelayakan Model) dengan bantuan program SPSS 29.0. Adapun model regresi yang dibentuk adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- α = Konstanta
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kompetensi
- $\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi
- ε = Error Term

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	DK1	0,849	0,284	0,001	Valid
	DK2	0,804	0,284	0,001	Valid
	DK3	0,767	0,284	0,001	Valid
	DK4	0,786	0,284	0,001	Valid
	DK5	0,724	0,284	0,001	Valid
Kompetensi (X2)	K1	0,629	0,284	0,001	Valid
	K2	0,827	0,284	0,001	Valid
	K3	0,891	0,284	0,001	Valid
	K4	0,913	0,284	0,001	Valid
Komitmen Organisasional (Y)	KO1	0,884	0,284	0,001	Valid
	KO2	0,864	0,284	0,001	Valid
	KO3	0,795	0,284	0,001	Valid
	KO4	0,628	0,284	0,001	Valid
	KO5	0,763	0,284	0,001	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian validitas tersebut bahwa semua variabel yang terdiri dari masing-masing item pernyataan bahwa semua itemnya adalah valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel & Indikator	Cronbach's alpha		Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,841	>	0,60 Reliabel
X1.1	0,781	>	0,60 Reliabel
X1.2	0,821	>	0,60 Reliabel
X1.3	0,813	>	0,60 Reliabel
X1.4	0,805	>	0,60 Reliabel
X1.5	0,825	>	0,60 Reliabel
Kompetensi (X2)	0,825	>	0,60 Reliabel
X2.1	0,903	>	0,60 Reliabel
X2.2	0,772	>	0,60 Reliabel
X2.3	0,713	>	0,60 Reliabel
X2.4	0,698	>	0,60 Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,829	>	0,60 Reliabel
Y.1	0,745	>	0,60 Reliabel
Y.2	0,754	>	0,60 Reliabel
Y.3	0,783	>	0,60 Reliabel
Y.4	0,891	>	0,60 Reliabel
Y.5	0,794	>	0,60 Reliabel

Pada tabel diatas hasil dari uji reliabilitas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* >0,60 sehingga artinya semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan semua item yang berkaitan dengan variabel tersebut layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

3.3. Hasil Regresi dan Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,638 ^a	,407	,381	1,796	1,443

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat nilai R atau Koefisien Korelasi sebesar 0,638 dengan tabel interpretasi koefisien korelasi (R) berada pada posisi di antara 0,600-0,799 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kompetensi terhadap komitmen organisasional pada pegawai honorer di Kantor Bupati Kutai Kartanegara.

Adapun selain itu dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square adalah 0,407 yang berarti variabel disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh sebesar 40,7% terhadap komitmen organisasional sedangkan sisanya yaitu 59,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Kelayakan Model)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,716	2	49,858	15,463	<,001 ^b
	Residual	145,096	45	3,224		
	Total	244,813	47			

Berdasarkan hasil tabel 4. bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,463 > F_{tabel} sebesar 3,204 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 yang berarti model regresi yang dibentuk adalah layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
							VIF
1	(Constant)	5,005	2,939		1,703	,095	
	X1	,268	,152	,241	1,758	,086	,703
	X2	,669	,193	,474	3,465	,001	,703

Dari data pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai β_1 adalah sebesar 0,268 menunjukkan adanya pengaruh positif disiplin kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y). Nilai β_2 adalah sebesar 0,669 menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Nilai koefisien regresi dari disiplin kerja (β_1) = 0,268 dengan nilai t_{hitung} (1,758) < t_{tabel} (2,014) dan signifikansi (0,086) > (0,05). Sehingga artinya disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional yang berarti apabila disiplin kerja mengalami peningkatan, maka komitmen organisasional akan meningkat namun tidak signifikan, demikian sebaliknya.

Nilai koefisien regresi dari kompetensi (β_2) = 0,669 dengan nilai t_{hitung} (3,465) > t_{tabel} (2,014) dan signifikansi (0,001) < (0,05). Sehingga artinya bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, artinya jika kompetensi mengalami peningkatan, maka komitmen organisasional akan meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

1) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya upaya peningkatan pada disiplin kerja hanya memberikan pengaruh positif yang kecil pada komitmen organisasional sehingga tidak meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan. Artinya hipotesis pertama ditolak. Hal ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya dari Hasan & Suhermin (2020), Intan Maizah Ela dkk, (2019) dan Rahmawati dkk, (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Indikator penting yang harus dipertimbangkan oleh organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional melalui disiplin kerja adalah pematuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Faktor pematuhan terhadap peraturan memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap komitmen organisasional. Namun, ketepatan waktu pulang dan penyelesaian tugas setiap hari merupakan indikator yang dinilai kurang signifikan. Artinya bahwa meskipun ketepatan waktu dan penyelesaian tugas merupakan indikator penting dari sebuah kedisiplinan, namun keduanya tidak sepenuhnya mewakili keseluruhan gambaran kedisiplinan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif namun sangat kecil pengaruhnya sehingga pengaruh tersebut tidak signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional. Disiplin kerja merupakan hal yang penting, namun tidak cukup untuk memastikan komitmen organisasional yang tinggi. Organisasi perlu memperhatikan faktor lain yang memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan pegawai untuk membangun komitmen yang kuat, terutama bagi pegawai *honorar*.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan komitmen organisasional Pegawai Kantor Bupati Kutai Kartanegara. Artinya Hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini sejalan dan didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspayoga & Suartina (2023), Anwar & Aima (2020) dan Nurshilasari & Rijanti (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dilihat dari tingkat pendidikan akhir responden, bahwa pendidikan responden didominasi oleh sarjana. Lulusan sarjana mayoritas memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang bidang studi yang ditekuni serta memungkinkan mereka untuk memiliki kemampuan dalam menganalisis, memahami dan menemukan solusi dari masalah pekerjaannya.

Kompetensi pegawai *honorar*, yang mencakup pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional mereka. Oleh karena itu dengan adanya pelatihan dan pengembangan oleh pegawai *honorar*, maka akan meningkatkan kinerja mereka dan secara tidak langsung juga akan meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasional Pegawai Kantor Bupati Kutai Kartanegara. Dalam hal ini bahwa upaya peningkatan pada disiplin kerja hanya memberikan pengaruh positif yang kecil pada komitmen organisasional sehingga tidak meningkatkan komitmen organisasional secara signifikan. Hal ini dikarenakan bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasional, melainkan terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi tingkat kepuasan dan kesejahteraan pegawai jika ingin membangun komitmen yang kuat.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional Pegawai Kantor Bupati Kutai Kartanegara. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kompetensi maka akan meningkatkan komitmen organisasional pada pegawai Pegawai Kantor Bupati Kutai Kartanegara. Hal ini salah satunya dikarenakan bahwa pendidikan responden didominasi oleh sarjana, sehingga kompetensi pegawai *honorar*, yang mencakup pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan komitmen organisasional mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management* (1st ed.). CV Budi Utama.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In A. Ihdina (Ed.), *Al-Munazzam : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Manajemen Dakwah* (Revisi, Vol. 1). UISU Press.
- Akbar, A. A. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Disiplin Kerja Kejaksaaan Tinggi Sumatera Selatan. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(5), 3774–3792. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i5.12053>
- Anggitasari, A., & Badar, M. (2021). Analisis Semangat Kerja Pada Dinas Pariwisata Kota Bima. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 132–141. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.10105>
- Anwar, K., & Aima, M. H. (2020). *The Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitments And Its Implications On Employee Performance. Dinasti International JOURNAL of Education Management And Social Science*, 2(1), 112–124. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>
- Asmoro, B., Hamid, N., & Rasyid, W. (2020). *The Effect Work Culture and Competence on Commitment and Employee Performance of PT. Nindya Karya (Persero). Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(1), 34–48. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i1.305>
- Choiriyah, Wibowo, Riyadi, H., & Umar, H. (2019). The Influence of Competence and Organizational Commitment on Work Satisfaction and Their Impact on Performance Employee (Study in PT. KAI Divre III, South Sumatera). *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 174. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14037>
- David A. Decenzo, Stephen P. Robbins, & Susan L. Verhulst. (2016). *Fundamentals Of Human Resource Management* (L. Johnsons (ed.); 12th ed.). John Wiley & Sons.
- Darto, M. (2016). *Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai* (C. Thohari (ed.)). Penerbit Selaras Media Kreasindo.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management, 8th edition. In B. Neeraj (Ed.), Personnel Review (16th ed., Vol. 31, Issue 3). Pearson*. <https://doi.org/10.1108/pr.2002.31.3.386.3>
- Fitrian, Z. (2021). Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Bekerja Dari Rumah dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Tesis*.
- Gani, I., & Amalia, S. (2018). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang* (P. Christian (ed.); Edisi Revi). Penerbit ANDI.
- Hasan, B. S., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3063>
- Intan Maizah Ela, Y., Mirna, S., & Nurhasanah. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai PT. PLN (Persero) Area Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(1), 62–72. <https://doi.org/10.31629/bi.v2i1.1508>
- Iqbal, S., Khalid, K., & Nur, A. (2024). *Innovative Human Resource Management for SMEs*. IGI Global.
- Lantara, A. N. F. (2019). *The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. Management Science Letters*, 9(8), 1243–1256. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.4.017>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages THE PSYCHOLOGY OF COMMITMENT, ABSENTEEISM, AND TURNOVER. In Applied Psychology: Current Issues and New Directions. Academic press*. <https://doi.org/10.4135/9781446279151.n3>
- Ningrum, F. H., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., Sudirman, A., Nurlinda, R., Marlina, N., Lukitaningtias, F., Zilawati, Wardhana, A., Siregar, P., & Sugianingrat, I. A. P. W. (2021). *Konsep Komitmen Organisasional. Pengantar Ilmu Manajemen* (hartini (ed.)). Media Sains Indonesia.

- Ningsih, L. K., & Ermawanti, N. M. D. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Pada Kantor Bumdes Kecamatan Buleleng. *Management Studies and ...*, 4(3), 3001–3008. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2225>
- Nurshilasari, I., & Rijanti, T. (2021). *PENGARUH RELIGIUSITAS, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Pada PDAM Tirta Moedal Jl . Kelud Raya Kota Semarang) Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon Fakultas Ekonomi , Universitas Muhammadiyah Cirebon*. 16(2), 84–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.1882>
- Octaviani, L. P., & Suana, I. W. (2019). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN BELLO DESAIN DI SINGARAJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(12). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i12.p11>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Presilawati, F., Kurniawan Khalid, Z., Dharma Nauval, M., Studi Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2022). *THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK DISCIPLINE, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AGENCY OF STATISTICS CENTER OF SOUTH ACEH*. 211–217. <https://prosiding.ummetro.ac.id/index.php/snppm/issue/view/8>
- Purba, P. Y., Chrisman, H., Sianipar, A. N., & Sembiring, M. B. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara iii (Persero) Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(2), 367–378. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Puspayoga, I. K., & Suartina, I. W. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Non PNS Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1457–1464. <https://doi.org/https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
- Rahmawati, R., Mulia, F., & Ramdan, A. M. (2022). Implementasi Rotasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Silga Perkasa Sukabumi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2029–2035. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/711>
- Ramadhan, R., Pongtuluran, Y., & Wahyuni, S. (2020). Analisis pengaruh kepemimpinan dan disiplin serta kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai dan komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 306–316. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN>
- Ramon, Z. (2019). *Performance :Work Environment, Discipline And Work Stress Pt Escotama Handal Batam*. *Jurnal Equilibiria*, 1(-), 1–476. <https://doi.org/10.33373/jeq.v6i2.2240>
- Randika, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Komitmen, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Samsat Rantauprapat. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 3319–3338. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (ed.); 13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Santanu, T., & Hamsah, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pd. Bpr Garut Bagian Account Officer. *Jurnal Pengembangan Manajsaemen, Bisnis, Keuangan Dan Perbankan*, 16(1), 28–35.
- Sastrohadiwiryo, S., & Syuhada, A. H. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional* (D. M. Listianingsih (ed.); Revisi). Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Penerbit ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Torang, S. (2014). *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tsani, A. A., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Berprestasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i3.491>

- Wati, K. C., & Budiati, Y. (2024). *Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Di KPP Pratama Semarang Barat*. 5(2), 4865–4874. <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.4791>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In M. Erma (Ed.), *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. UBHARA Manajemen Press.
- Widyaningrum, M., & Sutarso, Y. (2021). The Effect of Work Discipline and Work Conflict on Organizational Commitment Meditated by Employee's Satisfaction During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 8(X), 45–56. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.07.207>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.