



PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL SATUAN SABHARA UNIT TURJAWALI POLRESTA BANDA ACEH

Fahrial¹, Nasir², Arsyad³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

*email: fahreal.federico@gmail.com,

nasir.ibrahim@serambimekkah.ac.id,

arsyad@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh, dengan objek penelitian adalah personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah 36 orang personel, sedangkan penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 36 orang responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda (*Multiple Linear Regression*). Hasil penelitian berdasarkan uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 18,945 sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ adalah 3,259. Hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat signifikansi 0.000. Hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis H_a dan menolak hipotesis H_o , artinya bahwa variabel komitmen organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh, artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diteliti, dengan demikian komitmen organisasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh. Hasil pengujian statistik secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,539 dan 3,672 > 2,028).

Kata Kunci: *Komitmen organisasi, Disiplin kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, di mana kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memiliki peranan yang besar bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi dapat meningkat apabila kinerja pegawai





yang ada dalam suatu organisasi mengalami peningkatan tentu saja organisasi kinerja pegawai selalu menjadi perhatian serius karena memiliki dampak yang sangat menguntungkan sehingga sasaran-sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai dengan mudah melalui peningkatan kinerja pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, ada beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor pertama adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi pada organisasi menjadi salah satu tuntutan dalam menghadapi berbagai dinamika kerja dengan terus menerus berupaya mengembangkan inovasi serta kreativitas sumber daya manusia dengan membangun etos kerja yang professional guna meningkatkan nilai tambah dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja personel dalam sebuah instansi adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin pegawai dirasakan semakin penting manfaatnya, karena adanya tuntutan pekerjaan/jabatan dan bertujuan baik untuk peningkatan karir maupun non karir pegawai baru/lama. Menurut Setiyawan (2015) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Pada umumnya polisi sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawab kepolisian sebagai penegak hukum, pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat serta menjaga kamtibmas sebagaimana mestinya. jajaran personel Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh selama ini sudah cukup baik sehingga diharapkan jajaran personel Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh semakin meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai penjaga keamanan dan pengayom masyarakat. Perjalanan Polri saat ini mengalami berbagai cobaan dan tantangan sudah mewarnai perjalanan sejarah pengabdian kepada masyarakat. Namun demikian, kondisi tersebut tidak menyurutkan langkah Polri, sebaliknya memperkaya dan memperkuat nilai-nilai kejuangan insan Bhayangkara sebagai prestasi yang tercatat dalam sejarah bangsa. Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan jajaran personel Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh telah berupaya untuk memotivasi para anggotanya untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi juga sehingga dapat memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh yaitu sebanyak 36 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik metode sensus di mana semua populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika subjeknya besar dapat diambil 10%-15% atau lebih (Arikunto, 2012: 112) sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 36 orang personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Operasionalisasi Variabel

Menurut Singarimbun dan Efendi (2012) definisi operasional atau mengoperasionalisasi variabel adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, dengan membaca definisi operasional dalam penelitian maka diketahui baik buruknya variabel tersebut. Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas komitmen organisasi dan disiplin kerja dan variabel terikat kinerja pegawai, untuk lebih jelas tentang

operasional variabel sebagai berikut.

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya *variabel independent* (bebas) dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi dan disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya *variabel dependent* (bebas). Dalam penelitian ini yang menjadi *variabel dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

Metode Analisis Data

Peralatan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Adapun rumus analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2012:277) adalah sebagai berikut:

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

Di mana :

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
X_1	= Komitmen Organisasi
X_2	= Disiplin Kerja
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi X_1 dan X_2
ε	= <i>Error term</i>

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara bersama-sama (stimultan) terhadap variabel terikat (Y). Dengan kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikan 5% adalah:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak

H_{o1} : Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

H_{a1} : Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Uji t (Parsial)

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_{a2} , H_{a3} diterima dan H_{o2} , H_{o3} ditolak pada tingkat signifikansi 5%. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_{a2} , H_{a3} ditolak dan H_{o2} , H_{o3} diterima pada tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

H_{o2} : Komitmen organisasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

H_{a2} : Komitmen organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.



H_{03} : Disiplin kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

H_{a3} : Disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan peralatan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel yang diteliti dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk melihat kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh maka perlu mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel seperti terlihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.600	4.118		1.117	.272		
	Komitmen Organisasi	.485	.191	.345	2.539	.016	.765	1.308
	Disiplin Kerja	.609	.166	.499	3.672	.001	.765	1.308

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,600 + 0,485 X_1 + 0,609 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut, dimana dalam penelitian ini, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 34,600 artinya jika komitmen organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan, maka besarnya kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh adalah sebesar 4,600 pada satuan skala likert. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) sebesar 0,485 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel komitmen organisasi, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 48,5% pada taraf signifikansi 0,016 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan komitmen organisasi yang diterapkan pada personel di Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh, maka akan semakin meningkat pula kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,609 artinya bahwa setiap adanya perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh sebesar nilai koefisien regresinya yaitu 60,9% pada taraf signifikansi 0,001 atau probabilitas sig berada dibawah 0,05 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik pelaksanaan disiplin kerja yang diterapkan pada personel di Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh akan



semakin meningkat pula kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh, berdasarkan korelasi dan determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 2
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.506	2.294

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,731 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 73,1%. Artinya komitmen organisasi (X_1), dan disiplin kerja (X_2) mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Kemudian nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,4% variasi kinerja personel dapat dijelaskan oleh 2 (dua) variabel independen yaitu komitmen organisasi dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 46,6%, artinya kinerja personel dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini misalnya budaya kerja, fasilitas kerja, loyalitas kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

HASIL

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda maka dapat dilihat hipotesis yang diuji yaitu uji secara simultan (Uji F) dan uji secara parsial (uji t) dalam penelitian ini adalah:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,945 > 3,259$), maka hipotesis H_{01} ditolak dan hipotesis H_{a1} diterima, artinya variabel komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,539 > 2,028$) maka hipotesis H_{02} ditolak dan hipotesis H_{a2} diterima, artinya komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.
3. $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,672 > 2,028$) maka hipotesis H_{03} ditolak dan hipotesis H_{a3} diterima, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil uji F dan uji t sebagai tolok ukur pengujian hipotesis dapat dilihat Tabel 3.

Tabel 3.
Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik		Keterangan
	F hitung	F tabel	



Pengujian secara simultan	18,945	3,259	Komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima) terhadap kinerja personel.
Pengujian secara parsial	t _{hitung}	t _{tabel}	
Komitmen organisasi (X_1)	2,539	2,028	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Disiplin kerja (X_2)	3,672	2,028	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel

Sumber: Data Primer (Diolah), 2022.

Berdasarkan Tabel 3. diatas jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja secara nyata dapat meningkatkan kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2019) tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wildan (2016) tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE Pasaman. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja baik secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh.
4. Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,534, artinya komitmen organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel pada Satuan Sabhara Unit Turjawali Polresta Banda Aceh sebesar 53,4%, dan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari pada penelitian ini, misalnya budaya kerja, fasilitas kerja, loyalitas kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer J.P. 2011. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Ambar, T. Sulistiyani dan Rosidah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.





- Amstrong, Michael. 2011. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penterjemah: Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta : PT.Alex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan dan Praktek. Edisi Revisi.* Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Avin, Fadilla Helmi. 2011. Disiplin Kerja. Artikel. *Bulletin Psikologi*, Tahun IV, Desember 2011. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Bagis, Fatmah; Bima Cinintya Pratama, dan Alfato Yusnar Kharismasyah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF : Jurnal Manajemen*. Vol. 13 No. 2.
- Chairy, Liche Seniati. 2012. *Seputar Komitmen Organisasi*. Jakarta: Univeristas Indonesia Press
- Dwi, Penny H, Ahyar Y. 2010. Pengaruh Keadilan Prosedurat dan Distributif terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif. *Jurnal of Bisnis Strategi*, Vol 1. No 5
- Fadel, Muhammad. 2012. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Audit Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegora.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2011. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work). Eight Edition*, Prentice Hall
- Hasibuan, Melayu. 2012. *Manjemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2011. *Manajemen Personalial, Edisi 4, Cetakan 10*. Yogyakarta: BPFE.
- Kemala, Teratai Selen Gitty. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. Kanca Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No. 2 Agustus 2019.
- Kurniawan, Prasetyo. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 1, No. 2.
- Mahmudi. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mariati, M., & Sarboini, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Internal dan Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 5(2), 16-23.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalial*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik. Edisi Ke Satu*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Rizky, A. 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta. Gramedia





- Robbin, Sthephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Sarjono, Haryadi, dan Julianita Winda. 2011. *SPSS vs LISREL*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Siagian, S.P. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sibarani, Ernita. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Swasta Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, Vol. 5, No. 1.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (2012) *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif R & D. Cetaka Kesebelas*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wildan. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIE Pasaman. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*. Volume 4, Nomor 3.
- Winardi, J. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi, Kencana: Jakarta.
- YUSUF, Z., & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.

